

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE*

Anak Agung Istri Ratu Ningrat Pemayun¹
I Gede Riana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: gungningrat02@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja menjadi permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja dan dapat berdampak negatif terhadap karyawan. Beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan stres kerja, namun dengan adanya *work life balance* yang tinggi dapat membantu mengurangi dampak beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dimediasi oleh *work life balance* pada karyawan Kantor Camat Banjarangkan Klungkung. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, serta *work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Implikasi dari penelitian ini memberikan implikasi bagi instansi untuk memerhatikan pengelolaan beban kerja guna mengurangi stres kerja karyawan serta dalam hal ini dapat meningkatkan kebijakan yang mendukung *work life balance* pada karyawan.

Kata kunci: beban; stres; *work life balance*

ABSTRACT

Work stress is a common problem in the work environment and can have a negative impact on employees. High workload can also increase work stress, but with a high work life balance can help reduce the impact of workload on employee work stress. The purpose of this study was to analyze the effect of workload on work stress mediated by work life balance on employees of the Banjarangkan Klungkung District Office. The sample in this study was 31 employees who were determined using saturated sampling techniques. Data collection was carried out by interviews and distributing questionnaires. The data analysis techniques used in this study were path analysis and Sobel test. The results showed that workload had a positive and significant effect on work stress, workload had a negative and significant effect on work life balance, work life balance had a negative and significant effect on work stress, and work life balance mediated the effect of workload on work stress. The implications of this study provide implications for agencies to pay attention to workload management in order to reduce employee work stress and in this case can improve policies that support work life balance for employees.

Keywords: stress; *work life balance*; workload

PENDAHULUAN

Pihak pemerintah maupun swasta akan merasakan dampak positif apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat memengaruhi dan membangun citra baik bagi organisasi (Priandari & Adnyani, 2023). Sumber daya

manusia adalah aset utama organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari semua rangkaian aktivitas organisasi (Herman *et al.*, 2023). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi berperan dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan organisasi dan menjadi faktor pendorong dalam pencapaian tujuan organisasi (Collings *et al.*, 2021). Organisasi pada saat ini membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan adaptif dengan manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam pengembangannya (Fabian *et al.*, 2023).

Pengembangan organisasi ini pun dilakukan oleh salah satu Kantor Camat di Kabupaten Klungkung yaitu Kantor Camat Banjarangkan. Kantor Camat Banjarangkan Klungkung adalah instansi pemerintahan daerah yang diawasi oleh aparat eksekutif dan legislatif daerah yang berlokasi di Jalan Lettu Ida Bagus Puja No. 56, Banjarangkan, Klungkung, Bali dan memiliki karyawan sebanyak 31 orang. Instansi yang dikelola oleh pihak pemerintah maupun swasta akan merasakan dampak positif apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat memengaruhi dan membangun citra baik bagi instansi (Priandari & Adnyani, 2023). Kantor Camat Banjarangkan Klungkung berfokus pada pelayanan dengan sangat mengandalkan peran sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas.

Fakta lapangan yang kerap terjadi di Kantor Camat Banjarangkan Klungkung selama menjalani aktivitas kerja adalah sering terjadi masalah berupa stres kerja karyawan. Stres kerja yang ada pada karyawan Kantor Camat Banjarangkan Klungkung ditunjukkan dari hasil wawancara terhadap lima orang karyawan Kantor Camat Banjarangkan Klungkung, pada 8 November 2024. Karyawan menyatakan bahwa dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan mengalami stres kerja yang memicu adanya masalah signifikan dalam lingkungan kerja seperti kurang memahami tugas karena pelimpahan tugas yang diberikan kurang jelas dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu adanya suatu tekanan dalam peran yang karyawan emban, serta tidak ada suatu kedekatan baik antara karyawan dengan atasan. Karyawan dalam hal ini merasa sulit untuk berkembang dan merasa kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan standar yang ditetapkan terlalu tinggi yang dapat berdampak terhadap stres kerja. Stres kerja adalah situasi yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja ditandai dengan emosi seperti amarah, permusuhan, dan kejengkelan (Ratnaningsih, 2021). Karyawan mengalami stres kerja dalam menjalankan tugas dapat memicu berbagai masalah psikologis (Yasa & Kartika, 2019).

Penelitian ini berlandaskan pada Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007). Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang tersedia. Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus dan berpotensi menimbulkan tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, dan kompleksitas tugas. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan adalah segala aspek yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Contohnya termasuk dukungan dari atasan, pelatihan yang memadai, otonomi dalam bekerja, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan.

Menurut teori ini, ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya dapat memicu stres kerja yang berdampak negatif terhadap motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Namun, ketika organisasi mampu menyediakan sumber daya yang cukup untuk menghadapi berbagai tuntutan tersebut, karyawan akan lebih mampu mengelola stres, tetap termotivasi, serta menunjukkan kinerja optimal. Oleh karena itu, model JD-R menjadi kerangka yang tepat untuk memahami dinamika stres kerja dan strategi peningkatan kesejahteraan serta produktivitas karyawan di lingkungan organisasi.

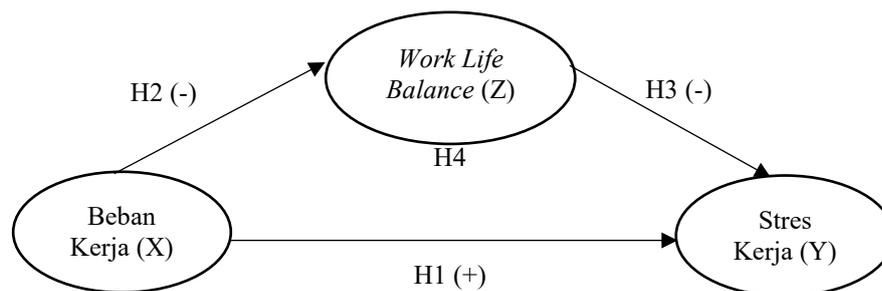
Stres kerja dapat dikendalikan dengan memperhatikan beban kerja yang diterima karyawan. Beban kerja sendiri diartikan sebagai persepsi individu terhadap volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Budiasa *et al.*, 2021). Beban kerja sering kali menjadi salah satu persoalan utama yang dihadapi karyawan dan berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Cahyathi & Riana (2023), Juru & Wellem (2022), Priandari & Adnyani (2023), serta Kartika & Riana (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja semakin berat beban kerja, semakin tinggi pula stres yang dirasakan. Namun, temuan berbeda diungkapkan oleh Pratama *et al.* (2020) dan Carima (2022) yang justru menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Organisasi berperan besar dalam mengurangi stres kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja optimal serta memiliki *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan penting agar karyawan dapat mengatur waktunya secara seimbang. *Work life balance* sendiri berkaitan erat dengan tingkat kepuasan individu dalam menjalani berbagai peran dalam kehidupannya (Wijaya, 2020). *Work life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadinya secara harmonis. Ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas, tenang, dan memiliki kontrol terhadap berbagai aspek dalam hidupnya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan emosional, dan ketegangan psikologis yang pada akhirnya memicu stres kerja.

Tekanan muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan menyita sebagian besar waktu dan energi mereka, sehingga mengganggu waktu bersama keluarga, aktivitas sosial, atau waktu istirahat. Dalam konteks ini, *work life balance* berperan sebagai pemediasi yang dapat mengurangi atau mencegah timbulnya stres kerja. Oleh karena itu, organisasi yang mendukung terciptanya *work life balance* misalnya melalui fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, atau beban kerja yang wajar berpeluang besar menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta menekan tingkat stres di kalangan karyawan.

Sejumlah studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pucangan & Indrawati (2020), Latama *et al.*, (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), dan Kartika & Riana (2024) menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin rendah tingkat *work life balance*, semakin tinggi stres yang dialami karyawan.

Fenomena ini, serta adanya perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa diperlukan penelitian lanjutan mengenai hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan *work life balance*. Terbatasnya cakupan penelitian sebelumnya, yang hanya melibatkan beberapa organisasi, menyebabkan hasilnya belum bisa digeneralisasi. Oleh karena itu, perluasan studi dengan mengambil lokasi di Kantor Camat Banjarnegara Klungkung menjadi penting sebagai bagian dari upaya menjawab *gap* riset yang ada.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja baik dari segi jumlah tugas, tekanan waktu, maupun tingkat kesulitan semakin besar pula tekanan yang dirasakan karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, hal ini dapat memicu stres yang berdampak negatif pada kesehatan mental, motivasi, dan kinerja. Dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R), beban kerja termasuk dalam *job demands* yang, tanpa dukungan atau sumber daya yang memadai, dapat menyebabkan kelelahan dan *burnout*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara proporsional agar stres kerja dapat diminimalkan. Jika beban ini melebihi kapasitas karyawan, maka dapat memicu stres kerja, yaitu reaksi fisik dan mental terhadap tekanan kerja yang berlebihan. Semakin besar beban kerja, semakin tinggi pula risiko stres yang dialami. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan serta menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Penelitian oleh Nanda *et al.*, (2020), Juru & Wellem (2022), serta beberapa peneliti lainnya seperti Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), dan Kartika & Riana (2024), mengonfirmasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *work life balance*. Beban kerja yang tinggi, baik dalam hal jumlah tugas, tekanan waktu, atau tingkat kesulitan pekerjaan, seringkali mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan cenderung menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja, yang mengurangi waktu untuk keluarga, hiburan, atau kegiatan pribadi lainnya. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan, yang pada gilirannya dapat memicu stres, kelelahan, dan menurunkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Dalam konteks JD-R, ketidakseimbangan ini terjadi ketika *job demands* (beban kerja) tidak diimbangi dengan *job resources* (sumber daya pekerjaan) yang cukup, seperti dukungan sosial, otonomi, atau kontrol atas pekerjaan. Ketika karyawan tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengatasi tuntutan pekerjaan, mereka akan merasa kelelahan dan stres, yang dapat merusak *work life balance* mereka. Sebaliknya, jika sumber daya pekerjaan cukup mendukung, karyawan akan lebih mampu mengelola beban kerja mereka, sehingga tercipta keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa studi sebelumnya, seperti dari Nurwahyuni (2019), Fuadiputra & Novianti (2020), Halim & Heryjanto (2021), serta Priandari & Adnyani (2023), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*.

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Work life balance yang buruk dapat menjadi salah satu penyebab utama stres kerja, ketika karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tekanan yang dirasakan cenderung meningkat. Kurangnya waktu untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, atau melakukan aktivitas pribadi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mengurangi stres kerja. Dalam Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), *work life balance* berhubungan langsung dengan stres kerja melalui interaksi antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.

Penelitian yang dilakukan Rafsanjani *et al.*, (2019) menyatakan bahwa *work life balance* terhadap stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil penelitian dari Pucangan & Indrawati (2020), Latama *et al.*, (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023) dan Kartika & Riana (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

H₃: *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Work life balance sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karena karyawan harus mengorbankan waktu istirahat atau kebersamaan dengan keluarga untuk menyelesaikan tugas. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan stres kerja, terutama jika berlangsung dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang wajar sangat penting untuk menjaga *work life balance* dan mengurangi tingkat stres kerja karyawan. *Work life balance* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja, yang dapat dijelaskan melalui Teori *Job Demands-Resources* (JD-R). Dalam teori ini, beban kerja dianggap sebagai *job demands*, yang merujuk pada tuntutan fisik, mental, dan emosional yang harus dihadapi oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi, seperti volume tugas yang besar, tekanan waktu yang ketat, atau kompleksitas pekerjaan yang tinggi, dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan dan kurang memiliki waktu untuk

kehidupan pribadi mereka, yang mengarah pada ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky & Afrianty (2018), Stankevičienė *et al.*, (2021), Wirawan (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023) dan Kartika & Riana (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi oleh *work life balance* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

H₄: *Work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yaitu penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi oleh *work life balance*. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Banjarangkan Klungkung yang beralamat di Jalan Lettu Ida Bagus Puja No, 56 Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Bali. Alasan peneliti memilih Kantor Camat Banjarangkan Klungkung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan terkait stres kerja yang teridentifikasi di tempat tersebut. Objek penelitian ini adalah stres kerja, beban kerja, dan *work life balance*. Pemilihan *work life balance* dan beban kerja sebagai objek penelitian karena kedua variabel ini dapat memengaruhi stres kerja karyawan Kantor Camat Banjarangkan Klungkung. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Kantor Camat Banjarangkan Klungkung yang berjumlah 31 orang yang telah bekerja selama minimal 1 Tahun dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan alat ukur berupa kuesioner. Peneliti sebelum melanjutkan penelitian melakukan pra survei terlebih dahulu yang berupa wawancara. Metode penelitian yang digunakan yaitu, *path analysis*, uji asumsi klasik dan uji sobel.

Tabel 1.
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Stres Kerja (Y)	1. Tuntutan tugas	Afandi (2018:179)
	2. Tuntutan peran	
	3. Tuntutan antar pribadi	
	4. Struktur organisasi	
	5. Kepemimpinan organisasi	
Beban Kerja (X)	1. Target yang harus dicapai	Sulastri & Onsardi (2020)
	2. Kondisi pekerjaan	
	3. Penggunaan waktu	
	4. Standar pekerjaan	
<i>Work Life Balance</i> (Z)	1. Keseimbangan waktu	Sari <i>et al.</i> , (2021)
	2. Keseimbangan keterlibatan	
	3. Keseimbangan kepuasan	

Sumber: Data diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan profil dari 31 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner serta memberikan pemaparan mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Usia	20-25 Tahun	2	6,5
		26-30 Tahun	2	6,5
		31-35 Tahun	3	9,7
		36-40 Tahun	5	16,1
		>40 Tahun	19	61,2
		Jumlah	31	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	64,5
		Perempuan	11	35,5
		Jumlah	31	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	12	38,7
		Diploma (D1, D2, D3)	4	12,9
		Sarjana (S1, D4)	14	45,2
		Pascasarjana (S2)	1	3,2
		Doktor (S3)	0	0
		Lainnya	0	0
Jumlah	31	100		
4	Masa Kerja	1-10 Tahun	9	29,0
		11-20 Tahun	10	32,3
		>20 Tahun	12	38,7
		Jumlah	31	100

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa dominasi responden yang berusia di atas 40 tahun 61,2 persen menunjukkan bahwa mayoritas individu dalam penelitian ini memiliki kedewasaan dan pengalaman yang cukup panjang dalam dunia kerja. Hal ini berpotensi memberikan perspektif yang lebih matang dan mendalam terhadap isu atau topik yang diteliti. Selanjutnya, dari segi jenis kelamin, dominasi responden laki-laki 64,5 persen mencerminkan kemungkinan bahwa peran atau posisi yang relevan dengan penelitian ini masih banyak diisi oleh laki-laki, yang dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi atau budaya kerja yang ada. Tingkat pendidikan responden yang didominasi oleh lulusan Sarjana (S1/D4) sebanyak 45,2 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, yang diharapkan mampu memberikan jawaban yang relevan dan berdasarkan pemahaman akademis yang baik. Sementara itu, masa kerja terbanyak berada pada kategori lebih dari 20 tahun 38,7 persen yang mengindikasikan bahwa para responden memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Hal ini tentu menjadi nilai tambah karena mereka cenderung memiliki pemahaman mendalam terkait dinamika organisasi, pekerjaan, maupun kebijakan yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	X1.1	0,702	Valid
		X1.2	0,589	Valid
		X1.3	0,621	Valid
		X1.4	0,776	Valid
		X1.5	0,696	Valid
2	Stres Kerja (Y)	Y1.1	0,747	Valid
		Y1.2	0,698	Valid
		Y1.3	0,748	Valid
		Y1.4	0,735	Valid
		Y1.5	0,610	Valid
3	<i>Work Life Balance</i> (Z)	Z1.1	0,738	Valid
		Z1.2	0,615	Valid
		Z1.3	0,607	Valid
		Z1.4	0,686	Valid
		Z1.5	0,763	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja (X), stres kerja (Y), dan *work life balance* (Z) memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,690	Reliabel
2	Stres Kerja (Y)	0,739	Reliabel
3	<i>Work Life Balance</i> (Z)	0,710	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa, ketiga instrumen penelitian memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel karena telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil deskripsi jawaban responden mengenai indikator variabel beban kerja mendapatkan hasil dengan skor rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,72 yang tergolong dalam kriteria tinggi. Indikator variabel beban kerja dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang harus dicapai”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 dengan kriteria cukup yang berarti secara umum responden menganggap tidak merasa terlalu kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang harus mereka capai, sedangkan indikator variabel beban kerja dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa tertekan dalam memenuhi standar pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya”, diperoleh nilai rata-rata

sebesar 4,10 dengan kriteria tinggi yang berarti secara umum responden merasa tertekan terhadap pekerjaan mereka dalam memenuhi standar pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka miliki.

Hasil deskripsi jawaban dari responden mengenai indikator variabel stres kerja mendapatkan hasil dengan skor rata-rata variabel stres kerja sebesar 4,10 yang tergolong dalam kriteria tinggi. Indikator variabel stres kerja dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa kurang nyaman bekerja akibat hubungan antar rekan kerja yang tidak selalu harmonis”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kriteria tinggi yang berarti secara umum responden menganggap mereka nyaman bekerja karena adanya hubungan antar rekan kerja yang harmonis, sedangkan indikator variabel stres kerja dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya mengerjakan tugas memiliki tekanan dalam peran yang saya emban”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kriteria tinggi yang berarti secara umum responden dalam mengerjakan tugas memiliki tekanan dalam peran yang mereka emban.

Hasil deskripsi jawaban dari responden mengenai variabel *work life balance* mendapatkan hasil dengan skor rata-rata variabel *work life balance* sebesar 2,96 yang tergolong dalam kriteria cukup. Indikator variabel *work life balance* dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa pekerjaan di lingkungan kerja saya dapat mengurangi kebahagiaan saya di aspek kehidupan lainnya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,71 dengan kriteria cukup yang berarti secara umum responden menganggap pekerjaan di lingkungan kerja dapat mengurangi kebahagiaan mereka di aspek kehidupan lainnya, sedangkan indikator variabel *work life balance* dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa waktu kerja saya dapat mengganggu aktivitas kehidupan pribadi”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 dengan kriteria cukup yang berarti secara umum responden merasa waktu kerja mereka dapat mengganggu aktivitas kehidupan pribadi.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i> <i>Kolmogorov Smirnov</i>
Persamaan Regresi 1	0,059
Persamaan Regresi 2	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel 5, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang ditampilkan lebih besar dari 0,05. Nilai ini mengacu pada tingkat signifikansi statistik dalam pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Artinya, hasil uji ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Beban Kerja (X)	0,491	2,038
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0,491	2,038

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja dan *work life balance* adalah sebesar 0,491, sedangkan nilai VIF-nya adalah 2,038. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model tidak mengalami multikolinearitas, karena *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF jauh di bawah angka 10. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan variabel-variabel tersebut layak untuk dimasukkan bersama-sama dalam analisis regresi selanjutnya.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	t	Sig.
Persamaan Regresi 1	Beban Kerja	0,113	0,911
Persamaan Regresi 2	Beban Kerja	0,215	0,831
	<i>Work Life Balance</i>	-1,121	0,272

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,831 dan 0,272. Nilai ini jauh lebih besar dari ambang signifikansi umum, yaitu 0,05. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap nilai residual absolut, sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas tidak dapat ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada persamaan 2 bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan hasil estimasinya dapat diinterpretasikan secara andal.

Tabel 8.
Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui <i>Work Life Balance</i> ($\beta_2 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X - Y	0,494	0,341	0,835
X - Z	-0,714	-	-0,714
Z - Y	-0,478	-	-0,478

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8 menunjukkan beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien 0,494 dan signifikansi 0,000, bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* dengan nilai -0,714 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan pengaruh negatif yang cukup besar, berarti bahwa peningkatan beban kerja yang tinggi akan menurunkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja sebesar -0,478 dan signifikansi 0,000. Artinya, menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik dapat mengurangi stres kerja. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah stres kerja yang dirasakan.

Beban kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap stres kerja melalui *work life balance* sebesar 0,341, sehingga total pengaruhnya menjadi 0,835. Karena nilai signifikansinya di bawah 0,05, ini berarti bahwa kombinasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja terhadap stres kerja melalui *work life balance* memberikan pengaruh total yang kuat.

$$\begin{aligned} Z &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{-0,714 \times -0,478}{0,104} \\ &= \frac{0,341}{0,104} \\ &= 3,27 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji Sobel, diperoleh nilai Z sebesar 3,27 yang melebihi angka kritis 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *work life balance* berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan Kantor Camat Banjarnegoro Klungkung. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif keempat (H4) diterima.

Pengujian hipotesis pertama mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Hubungan positif ini menggambarkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik, mental, atau waktu yang dimiliki oleh karyawan, maka kondisi tersebut memicu tekanan psikologis yang berujung pada stres. Temuan ini sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana beban kerja dikategorikan sebagai *job demands* yang bersifat menguras energi dan dapat menimbulkan stres jika tidak disertai dengan *job resources* yang cukup seperti dukungan sosial, otonomi kerja, atau manajemen waktu yang efektif. Ketika tuntutan pekerjaan tidak dapat diatasi karena kurangnya sumber daya atau waktu pemulihan yang memadai, maka potensi stres kerja meningkat secara signifikan.

Signifikansi hubungan ini juga mencerminkan kenyataan bahwa stres kerja bukan hanya dipengaruhi oleh kondisi pribadi, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, seperti tekanan organisasi, harapan atasan, atau ketidakjelasan peran. Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tetap berada dalam batas yang wajar dan manusiawi. Strategi seperti perencanaan kerja yang realistis, alokasi sumber daya yang cukup, serta pelatihan manajemen stres sangat penting untuk mengurangi risiko stres kerja yang berkepanjangan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Juru & Wellem (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), serta Kartika & Riana (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memicu peningkatan stres kerja. Dengan kata lain, beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan tekanan psikologis, sementara beban kerja yang lebih ringan dapat membantu menurunkan tingkat stres.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hubungan negatif ini dapat dijelaskan melalui logika bahwa beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu, energi, dan perhatian pada pekerjaan, sehingga mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya. Signifikansi hubungan negatif ini juga sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana beban kerja sebagai salah satu bentuk *job demands* dapat menjadi faktor risiko yang mengganggu kesejahteraan karyawan, terutama jika tidak diimbangi dengan *job resources* yang memadai seperti fleksibilitas kerja atau dukungan sosial.

Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam mengelola beban kerja secara proporsional dan realistis. Strategi seperti pembagian tugas yang adil, pemberian cuti yang fleksibel, atau penerapan sistem kerja yang lebih adaptif dapat membantu meningkatkan *work life balance* karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja, loyalitas, dan kesehatan mental mereka. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Omar *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa beban kerja yang lebih rendah dapat meningkatkan *work life balance*, dan sebaliknya. Penelitian lainnya oleh Halim & Heryjanto (2021), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), serta Kartika & Riana (2024) juga menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan hidup dan kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menguji hubungan antara *work life balance* dan stres kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin baik *work life balance* maka tingkat stres kerja yang dialami akan semakin rendah. Sebaliknya, jika *work life balance* terganggu misalnya karena pekerjaan menyita terlalu banyak waktu dan energi, maka individu cenderung mengalami peningkatan tekanan psikologis yang dapat memicu stres. Temuan ini sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa *work life balance* dapat dianggap sebagai bagian dari *job resources* yakni sumber daya psikologis yang membantu individu dalam menghadapi tuntutan kerja (*job demands*). Ketika individu memiliki cukup waktu untuk beristirahat, menjalin relasi sosial, dan memenuhi kebutuhan pribadi, maka mereka lebih mampu menangani tekanan pekerjaan tanpa merasa kewalahan.

Signifikansi hubungan negatif ini juga didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor utama dari tingkat stres kerja yang tinggi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance* melalui fleksibilitas jam kerja, pengelolaan beban tugas, dan penghargaan atas waktu pribadi karyawan merupakan strategi penting untuk menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Latama *et al.*, (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), dan Kartika & Riana (2024) mendukung temuan ini. Mereka menyimpulkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi faktor pemicu stres kerja yang signifikan.

Hipotesis keempat menguji peran *work life balance* sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan stres kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Kantor Camat Banjarangkan Klungkung. Artinya beban kerja yang tinggi tidak hanya secara langsung meningkatkan stres kerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan stres melalui penurunan *work life balance*. Dalam konteks ini, *work life balance* bertindak sebagai variabel perantara (mediator) yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), di mana beban kerja termasuk dalam kategori *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang tinggi dan terus-menerus, yang cenderung menguras energi fisik dan psikologis karyawan. Ketika tuntutan ini terlalu besar dan tidak diimbangi dengan sumber daya seperti waktu istirahat, dukungan sosial, atau fleksibilitas kerja, maka individu kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan yang terganggu ini kemudian memicu stres kerja, karena karyawan merasa tidak mampu menjalankan peran ganda dengan baik - baik sebagai pekerja maupun sebagai individu dalam kehidupan pribadinya.

Dengan demikian, *work life balance* berperan sebagai jalur penting dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Organisasi yang ingin menurunkan tingkat stres karyawan perlu memahami bahwa memperbaiki *work life balance* dapat secara signifikan menekan dampak negatif dari beban kerja yang tinggi terhadap kondisi psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stankevičienė *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Wirawan (2022), Priandari & Adnyani (2023), Cahyathi & Riana (2023), serta Kartika & Riana (2024), yang menyimpulkan bahwa *work life balance* dapat menjadi faktor kunci dalam menurunkan dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja karyawan.

Implikasi praktis penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pemimpin Kantor Camat Banjarangkan Klungkung dalam memerhatikan stres kerja dengan mempertimbangkan beban kerja dan *work life balance* pada karyawan Kantor Camat Banjarangkan Klungkung. Mengatasi adanya permasalahan terkait stres kerja, penting dalam hal ini mengelola beban kerja yang sesuai untuk karyawan. Hasil penelitian pernyataan yang terdapat pada kuesioner beban kerja menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap memenuhi standar pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mempunyai kriteria tinggi. Standar pekerjaan yang tidak sesuai akan berdampak pada peningkatan stres kerja, penurunan motivasi karyawan, dan penurunan produktivitas mediasi hubungan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Selain itu, beban kerja juga berdampak negatif secara signifikan terhadap *work life balance*. Selanjutnya, *work life balance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian,

work life balance berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel terendah, dapat disarankan agar pihak pemimpin dalam hal ini dapat mengambil kebijakan untuk menyesuaikan kembali standar pekerjaan dengan kemampuan karyawan melalui evaluasi beban kerja dan pelatihan yang relevan. Selain itu, komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat membantu mengidentifikasi kesulitan kerja serta dapat mengurangi stres kerja dan pihak pemimpin dalam hal ini dapat mengambil kebijakan untuk mempertimbangkan kebijakan fleksibilitas kerja atau pengaturan beban kerja agar karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, dukungan pemimpin dalam manajemen waktu dapat membantu mengurangi dampak negatif dari gangguan aktivitas pribadi akibat pekerjaan.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp.309-328.
- Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 8(1), hal.61-70.
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), hal.1866-1874.
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research.*, 7(2), hal.59-70.
- Collings D.G., Nyberg A.J., Wright P.M., McMackin J. (2021). Leading Through Paradox in a Covid-19 World: Human Resources Comes of Age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), pp.819-833.
- Fabian, A. A., Uchechukwu, E. S., Okoye, C. C., & Okeke, N. M. (2023). Corporate Outsourcing and Organizational Performance in Nigerian Investment Banks. *Scholars Journal of Economics Business and Management*, 10(3), pp. 46-57.
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). The Effect Of Work Autonomy And Workload On Job Satisfaction Of Female Workers In The Banking Sector: Mediating The Role Of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2),pp.85-91.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(1), hal.51-60.
- Herman, Y., Handayani, A. M. D., Ananda, A. D., Agustino, M., Ginting, R. D., & Nelson, A. (2023). Analisis Perencanaan Karier dan Perencanaan Sukses pada Perbankan Swasta Di Batam. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), hal.2027-2036.
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022). The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency

- Office Of Sikka Regency. *International Conference on Business and Social Sciences*, 2(1), pp.623–633.
- Kartika, P. D., & Riana, I. G. (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 Economics (JBFE)*, 5(1), hal.131-142.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasia Business and Economics Society Conference*, 16(1), pp. 279-295.
- Latama, Z. N., Muhandi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 19(1), hal.10-19.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work-life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), pp.1-55.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The Effect Of Psychological Work Environment and Work Loads On Turnover Interest, Work Stress As An Intervening Variable. *International Conference on Management Economics and Business*, 120(4), pp.225–231.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), hal.1-9.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), pp.70–78.
- Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Perawat ICU di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(2), hal.1236-1249.
- 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 Unud*, 12(3), hal.218-237.
- Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2020). Peran Work-Life Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perempuan Bali yang Bekerja di Hotel Bintang 4 Di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), hal.178- 186.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance With Job Stress And Job Satisfaction As Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), pp.37-42.
- Ratnaningsih, D.S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), hal.1267-1278.

- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), hal.47-53.
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The Mediating Effect Of Work-Life Balance On The Relationship Between Work Culture And Employee Well-Being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), pp.988-1007.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), hal.1-6.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan KotaPasuruan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), hal.2169-2180.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), hal.1203-1229.