

## PERAN *WORK LIFE BALANCE* MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Ni Putu Sukma Priandari<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [sukmapriandari30@gmail.com](mailto:sukmapriandari30@gmail.com)

### ABSTRAK

Suatu perusahaan harus mampu terus bertahan dan bersaing harus ditunjang dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 106 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara dengan alat analisis statistik inferensial *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja. Beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *work life balance*, *work life balance* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap stres kerja, dan beban kerja mampu dimediasi oleh *work life balance* terhadap stres kerja. Implikasi penelitian ini untuk membuktikan Teori *The Job Demands-Control Model* serta kaitannya dengan variabel penelitian.

**Kata kunci :** *Work Life Balance*, Beban Kerja, Stres Kerja.

### ABSTRACT

*A company must be able to survive and compete must be supported by good human resource management. This study aims to analyze the role of work life balance in mediating the effect of workload on employee work stress at the Discovery Kartika Plaza Kuta Hotel. This study used a sample of 106 employees. The method used in this study is a survey method with questionnaire techniques and interviews with the PLS-based inferential statistical analysis tool Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that workload has a positive effect on work stress. Workload has a negative effect on work life balance, work life balance has a negative effect on work stress, and workload can be mediated by work life balance on work stress. The implications of this research are to prove The Job Demands-Control Model Theory and its relation to research variables.*

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

## PENDAHULUAN

Perubahan digital saat ini berkembang pesat dan mempengaruhi hampir semua bidang kehidupan. Transformasi digital merupakan hasil dari era disrupsi atau lebih dikenal dengan Industri 4.0 yang mengarah pada perubahan model bisnis yang mengubah ekosistem bisnis saat ini menjadi ekosistem baru yang lebih inovatif. Dalam dunia bisnis, perkembangan teknologi yang cepat dan cepat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan yang berkelanjutan. (Rahman & Pratama, 2022)

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dari organisasinya dan berharap terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Agar suatu perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh peran dari sumber daya manusia yang baik, dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam memberikan tenaga, kecerdasan, kreativitas, pemikiran dan imajinasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, salah satu contoh perusahaan adalah pariwisata dalam bidang industri perhotelan (Padmayoni dkk., 2019). Perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan pun tidak luput dari dampak era transformasi digital. Dalam penelitiannya, Mandiangan & Rahyuda (2015) menyatakan bahwa jumlah wisatawan yang datang ke Bali semakin meningkat setiap tahunnya. Pertumbuhan ini diikuti dengan pesatnya peningkatan jumlah hotel. Semakin banyaknya hotel yang dibangun di Bali akan meningkatkan persaingan dalam bisnis jasa perhotelan.

Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta adalah salah satu hotel bintang lima yang berada di Bali. Hotel ini terletak di Jalan Kartika Plaza, Kuta, Bali. Hotel ini dibuka pada bulan Juni 1971 dengan nama Kartika Plaza Beach Hotel. Namun setelah melalui renovasi dan efektif mulai tahun 2001 nama hotel ini diubah menjadi Hotel Discovery Kartika Plaza. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, hotel dituntut untuk memberikan pelayanan (*service*) yang maksimal untuk memuaskan para konsumennya. Dalam memberikan pelayanan terbaik, Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta sangat mengandalkan peran sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang utama dalam sebuah perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari semua rangkaian kegiatan perusahaan. Maka dari itu dalam memajukan perusahaan, sudah sepantasnya kinerja karyawan mendapatkan perhatian yang optimal dari manajemen perusahaan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta memiliki etos kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, tantangan karyawan yang bekerja di industri perhotelan adalah beban kerja yang tinggi dan tuntutan budaya organisasi untuk karyawan memberikan pelayanan prima (*excellent service*) kepada tamu hotel. Tidak sedikit karyawan hotel berpotensi mengalami stres kerja, stres kerja yang dialami karyawan merupakan masalah serius bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Stres kerja adalah respons fisik atau emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. Secara spesifik, stres kerja menimbulkan tanda-tanda ketegangan, seperti kelelahan fisik dan mental, yang dapat menyebabkan kondisi lebih lanjut. Dengan kata lain, stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor negatif yang merugikan yang menyebabkan tidak hanya kerusakan fisik dan mental pada karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Stres kerja tidak selalu memiliki konteks yang negatif karena sebagian orang menganggap stres sebagai tantangan positif dalam upaya mendorong kualitas kerja menjadi lebih baik agar mencapai kepuasan dalam bekerja (Khalid *et al.*, 2020). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Masalah yang sering dialami orang adalah stress yang dimana biasanya disebabkan oleh kondisi lingkungan yang tidak terduga sehingga dapat memicu reaksi tertentu. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi mental seorang karyawan yang ditandai dengan reaksi negatif. Dengan kata lain, stres kerja dapat digambarkan sebagai faktor negatif yang berbahaya yang tidak hanya menyebabkan kerusakan fisik dan psikologis di antara karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.

Terdapat lima indikator stres kerja menurut penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) yaitu, yang pertama adalah tuntutan pekerjaan termasuk faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dimana terdapat persyaratan yang meliputi perencanaan kerja individu, lalu kondisi kerja serta organisasi kerja fisik contohnya adalah bekerja di ruang tertutup atau di tempat yang terus-menerus terganggu oleh suara keras dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Yang kedua adalah tuntutan peran, bekerja bisa menjadi pengalaman yang sangat imersif tetapi untuk sebagian banyak orang pekerjaan adalah bagian besar dari identitas mereka dimana terkadang pekerjaan terasa terganggu ketika ada masalah di tempat kerja contohnya adalah jika terjadi konflik antar rekan kerja konflik tersebut menjadi tekanan psikologis di tempat kerja tekanan tersebut dapat menjadi depresi. Yang ketiga adalah tuntutan antar pribadi, salah satu kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja adalah hubungan interpersonal yang tidak menyenangkan atau terdapat tuntutan interpersonal yang dapat menimbulkan konflik contohnya adalah terlalu banyak konflik antar individu, tidak ramah antar orang, dll. Yang keempat adalah struktur organisasi, sistem tugas, proses kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang saling terkait dalam kerja individu dan kelompok dan yang kelima adalah kepemimpinan organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor keberhasilan terpenting dalam suatu organisasi yang mana organisasi memiliki beberapa sikap kepemimpinan yang harus diterapkan pemimpin, termasuk menciptakan hubungan dengan bawahan.

Data stres kerja karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta berdasarkan hasil pra survei penelitian melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dengan melibatkan 10 karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Stres Kerja Karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta -Hasil Pra Survei**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan mengharuskan saya bekerja dengan cepat.	-	-	2	5	3
2	Pekerjaan saya sangat padat.	-	-	2	6	2
3	Pekerjaan saya memerlukan banyak tenaga.	-	-	1	6	3
4	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan waktu yang cukup untuk istirahat.	-	-	1	4	5
5	Pekerjaan saya membuat pekerjaan lain tidak terselesaikan.	-	-	3	5	2
6	Pekerjaan saya mengharuskan saya banyak belajar hal baru.	-	-	-	7	3
7	Pekerjaan saya menuntut keterampilan yang tinggi.	-	-	3	5	2
8	Pekerjaan saya mengharuskan saya mampu menerapkan teknologi baru.	-	2	5	2	1
9	Saya harus mengambil inisiatif saat bekerja.	-	-	1	7	2
10	Rekan kerja mendukung saya dalam bekerja.	1	3	4	2	-
11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	2	2	6	3	-
12	Suasana ditempat kerja tenang dan nyaman.	1	2	4	-	-
TOTAL		4	9	32	52	23

Sumber: Kuesioner Pra Survei, data diolah penulis, 2022

Tabel 1. menunjukkan bahwa jawaban responden lebih banyak berada pada posisi “sangat setuju” pada butir pernyataan terkait stres kerja yang mengindikasikan adanya permasalahan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada *Training Manager* yang menjelaskan bahwa karyawan sering merasakan tekanan dalam pekerjaannya dan mengalami gejala stres akibat pekerjaan yang dijalani tidak memberikan waktu yang cukup untuk istirahat. Hal ini dirasakan karyawan akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga dapat menguras tenaga yang banyak karena seharusnya waktu digunakan untuk beristirahat tetapi masih diharuskan untuk bekerja. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan dan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya, karena berdampak kerugian finansial bagi perusahaan (Mahfudz, 2017).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan, salah satunya beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Ali dkk., 2022). Beban kerja adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan (Hermawan, 2021). Beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun karena

keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, tugas kerja terlalu banyak dan yang lainnya. Beban kerja memiliki empat indikator menurut penelitian Kurniawan dkk (2016) yaitu waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas. Waktu kerja normal maksimal 7 jam per hari dalam 6 hari kerja reguler per minggu atau maksimal 8 jam per hari dalam 5 hari kerja reguler per minggu, karyawan harus melakukan aktivitas. Jumlah atau jumlah aktivitas yang harus dilakukan pekerja dalam satuan waktu. Misalnya, tujuan pekerja produksi adalah menghasilkan 100 potong kain per jam, yang berasal dari dalam diri individu sebagai akibat dari beban kerja. Faktor internal meliputi faktor somatik seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status kesehatan, status gizi. Faktor psikologis lainnya termasuk motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan, faktor eksternal individu, tugas, organisasi (jam kerja, waktu istirahat, shift) dan lingkungan kerja, misalnya lingkungan yang tidak nyaman dapat menciptakan pengalaman individu. Kejenuhan

Penelitian yang dilakukan oleh Tualai & Aima (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan stres pada karyawan dalam bekerja. Dikarenakan kemampuan setiap orang berbeda-beda, maka diperlukan waktu istirahat yang cukup. Sejalan dengan penelitian Juru & Wellem (2022) menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif, yang berarti meningkatnya stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh semakin tingginya beban kerja yang diberikan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat tinggi maupun rendah, begitu juga sebaliknya.

Hasil wawancara terkait dengan beban kerja kepada *Training Manager* menyatakan bahwa karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan usaha fisik dan mental yang kuat akibat banyaknya pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan, disamping itu karyawan juga harus melayani tamu yang memiliki karakter berbeda-beda sehingga membuat karyawan cemas akibat standar pekerjaan yang tinggi. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa keberhasilan adalah hal yang penting dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga bisa memberikan pengaruh kepada stres kerja bahkan bisa mengganggu *work life balance*.

Penelitian Syihabudhin (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan jika beban kerja karyawan tinggi, maka *work life balance* semakin buruk. Namun bertentangan dengan penelitian Omar *et al* (2020) ; Halim & Heryjanto (2021) ; Nurwahyuni (2019) menunjukkan *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif dan signifikan. Artinya semakin baik *work life balance* maka semakin sedikit beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya. Ketika karyawan diminta untuk melakukan pekerjaan yang di luar kemampuannya, maka dapat menimbulkan beban kerja. Secara umum, beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan stres yang dialami karyawan (Omar *et al.*, 2020). Perusahaan harus meminimalkan beban kerja yang berlebihan dengan mencegah dan mengurangi stres karyawan. Salah satu faktor yang dapat

mengurangi dan mengatasi stres kerja adalah *work life balance*. Yusnita dan Nurlinawaty (2022) menyatakan tiga indikator *work life balance* yaitu, indikator ini menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan, indikator ini menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan, indikator ini menyangkut tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

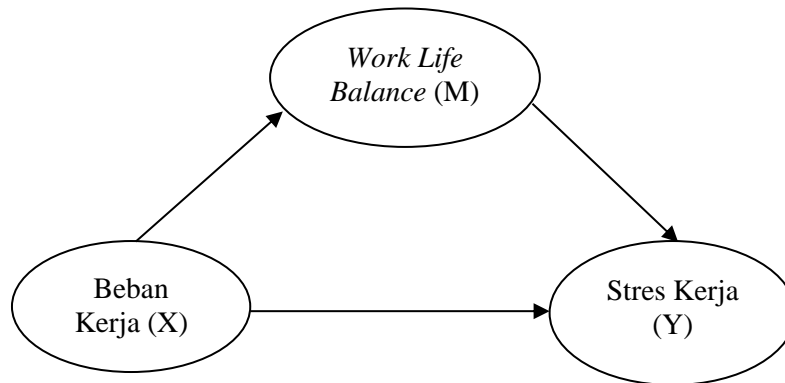
Penelitian Omar *et al* (2020) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *work life balance* karyawan mempengaruhi stres kerja yang dialami karyawan. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana memperoleh tingkat kepuasan yang cukup baik di rumah maupun di tempat kerja. *Work life balance* dapat dicapai melalui keterlibatan penuh perhatian dalam berbagai peran dimana alokasi waktu dan keterlibatan kira-kira sama.

Karyawan yang bekerja di industri perhotelan harus menjadi orang yang bersimpati kepada tamu, dapat berkomunikasi dan memberikan pelayanan prima, serta fokus dan gesit setiap saat. Dalam rangka mencapai setiap tindakan tersebut dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan sering menghadapi konflik peran ganda, yang menuntut seseorang untuk lebih aktif dan serius dalam dunia kerja, dan juga harus berperan positif dalam lingkungan keluarganya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor yang penting dan setiap perusahaan perlu mempertimbangkan saat membuat kebijakan untuk menjaga efisiensi kerja. Dengan *work life balance* yang baik akan memberi atmosfer yang positif, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, serta akan memberikan pengaruh positif bagi kemajuan perusahaan.

Hasil wawancara terkait *work life balance* diperoleh informasi dari *Training Manager*, bahwa karyawan yang sudah menikah dan berkeluarga mengalami konflik peran ganda dalam menjalankan tugasnya di rumah dan tugasnya sebagai karyawan, dimana sebagai karyawan yang bekerja di industri perhotelan, karyawan harus siap bekerja saat akhir pekan, hari libur maupun hari raya tertentu. Karyawan juga mengakui bahwa sistem *shift* kerja yang sering berubah-ubah. Karyawan merasakan lelah apabila mendapat *shift* kerja malam dan juga *shift* kerja yang berbarengan dengan hari libur ataupun hari raya. Hal ini dirasa membuat kurangnya waktu karyawan untuk beristirahat dan juga bersama keluarga serta hal-hal berkaitan diluar pekerjaan. Dari kondisi tersebut, tinggi rendahnya *work life balance* karyawan mempengaruhi stres kerja. Hal ini menerangkan bahwa *work life balance* yang tinggi tidak mampu mengurangi stres kerja dan stres kerja tidak mampu ditingkatkan oleh *work life balance*. Namun penelitian Wirawan (2022) menunjukkan bahwa stres kerja mampu dipengaruhi oleh *work life balance* secara negatif dan signifikan.

Landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah *Job Demands-Control Model Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Karasek (1979), yang menemukan model yang dikenal dengan *The Job Demand-Control Model* (JDC) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan efek interaktif antara tuntutan dan kontrol. Karasek dan Theorell (1990) memperluas model tersebut dengan memasukkan faktor yang menentukan tingkat stres individu, yaitu dukungan sosial. Model ini kemudian dikenal sebagai *Job Requirements Management Support* (JDCS). Stres kerja dapat terjadi karena karyawan

dihadapkan pada tuntutan yang sangat tinggi dalam memenuhi tugas pekerjaannya, namun kontrol atau kendali pekerjaan sangat sedikit sehingga dapat menimbulkan masalah bagi fisik karyawan serta kesehatan mental karyawan. Kontrol meningkat ketika individu menerima dukungan sosial dari rekan atau atasan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Beban kerja mempengaruhi stres kerja pegawai, yaitu semakin tinggi beban kerja maka semakin banyak orang tersebut mengalami stres kerja dan dalam arti lain, adanya beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh karyawan, maka karyawan tersebut juga akan merasakan stres kerja yang tinggi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nanda *et al* (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan, dengan kata lain karyawan di PT EDI Indonesia memiliki beban kerja berlebih yang ditanggung sehingga menyebabkan meningkatnya stres kerja karyawan disana. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian Susiarty *et al* (2019) pada perawat Rumah Sakit Umum Kota Mataram yang juga menunjukkan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan.

H<sub>1</sub>: Stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan.

Nurwahyuni (2019) pada staf PT. Telkom Indonesia Regional V menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Sejalan dengan penelitian Fuadiputra dan Novianti (2020) pada karyawan wanita sektor perbankan menunjukkan bahwa *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan. Penelitian lain yang mendukung klaim ini disediakan oleh Halim & Heryjanto (2021) PT Hamido dan Omar *et al* (2020) pada staf di Otoritas Pemasarakatan Malaysia yang menerima skor beban kerja yang secara negatif dan signifikan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, ini berarti semakin rendah beban kerja staf, semakin tinggi persepsi keseimbangan kehidupan kerja staf.

H<sub>2</sub>: *Work life balance* dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rafsanjani *et al* (2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi *work life balance* secara negatif dan signifikan pada pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar artinya bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *work life balance* karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Hidayat dkk (2017)

pada karyawan di PT PLN (Persero) P2B APB Jabar, Pucangan dan Indrawati (2020) pada karyawan Hotel Bintang 4 di Kabupaten Bandung menyatakan stres kerja dapat dipengaruhi *work life balance* secara negatif dan signifikan.

H<sub>3</sub>: Stres kerja dipengaruhi oleh *work life balance* secara negatif dan signifikan.

Beban kerja yang diberikan perusahaan yang dapat memicu stres kerja karena adanya *work life balance* didalam perusahaan yang dapat menjadi perantara. *Work life balance* mampu menyeimbangkan antara kemampuan karyawan di dalam pekerjaan dengan kemampuan di luar pekerjaan. Dalam beberapa penelitian ditemukan *work life balance* merupakan mekanisme perantara dalam hubungan beban kerja dengan stres kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rizky & Afrianty (2018) pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi oleh *work life balance* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wirawan (2022) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan juga menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dimediasi oleh *work life balance* menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Stankevičienė *et al* (2021) dalam penelitiannya pada staf Bisnis dan Organisasi Sektor Publik di Lithuania menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki efek mediasi pada hubungan antara budaya kerja dan kesejahteraan karyawan.

H<sub>4</sub>: *Work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (hubungan) kausalitas yang artinya penelitian ini bersifat sebab akibat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah beban kerja (X) sebagai variabel bebas, *work life balance* (M) sebagai variabel mediasi, dan stres kerja (Y) sebagai variabel terikat. Lokasi penelitian dilakukan di Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta yang berlokasi di Jalan Kartika Plaza, Kuta, Bali. Alasan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian ini adalah hotel ini mempunyai masalah terhadap *work life balance* karyawannya yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih dan stres kerja. Objek dalam penelitian ini adalah *work life balance*, beban kerja dan stres kerja.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 144 karyawan di Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta. Berdasarkan rumus slovin, sampel yang dapat diambil dari populasi yaitu sejumlah 105,8 yang dibulatkan menjadi 106, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 106 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei Jawaban responden diukur menggunakan skala *likert*, yaitu suatu skala yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang terkait dengan fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Instrumen penelitian yang tepat harus melalui beberapa tahap pengujian agar kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat ukur data. Tahap pengujian instrumen penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial alat bantu (*software*) analisis data.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengidentifikasi responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk profil responden penelitian. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dapat diketahui bahwa ciri-ciri adalah jenis kelamin, usia dan masa kerja, serta status perkawinan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden**

No	Faktor	Keterangan	Total (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	80	75,5
		Wanita	26	24,5
		Jumlah	106	100
2	Usia	20-25 tahun	17	16,0
		26-30 tahun	54	50,9
		31-35 tahun	35	33,0
		Jumlah	106	100
3	Lama Kerja	<1 Tahun	5	4,7
		1-5 Tahun	54	50,9
		6-10 Tahun	47	44,3
		Jumlah	106	100
4	Status	Belum Menikah	64	60,4
	Pernikahan	Sudah Menikah	42	39,6
	Jumlah	106	100	

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat jumlah karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta yang dijadikan sampel sebanyak 106 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin pria mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 75,5 persen, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan jenis kelamin pria lebih mempunyai kekuatan fisik menunjang dalam bekerja karena karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dituntut untuk memiliki kekuatan fisik dalam bekerja, dan pria memiliki tanggung jawab yang tinggi. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 26-30 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 50,9 persen, hal ini mengindikasikan karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta berada pada usia produktif untuk mendukung dan mempertahankan operasionalnya. Dilihat dari masa kerja 1-5 tahun yang mendominasi dengan persentase 50,9 persen, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta mengalami tingkat stres kerja yang tinggi selama 1-5 tahun masa kerja. Berdasarkan status perkawinan responden yang belum menikah mendominasi dalam penelitian ini 60,4 persen, hal ini mengindikasikan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta lebih memilih karyawan yang belum menikah untuk menghindari stres kerja karyawan yang diakibatkan dari *work life balance* yang mereka alami.

Jawaban responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan mengklasifikasikan nilai rata-rata jawaban responden dalam skala pengukuran yang ditetapkan dalam lima kategori. Jenis-jenis akan diformat untuk

rentang median, yaitu batas tertinggi dikurangi batas terendah dibagi dengan total yang digunakan  $(5-1) : 5 = 0,80$ . Kriteria pengukuran yang digunakan adalah:

**Tabel 3.**  
**Kriteria Deskripsi Variabel**

Rata-Rata Skor	Kriteria
	Stres Kerja, Beban Kerja, dan <i>Work Life Balance</i>
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup Tinggi
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Variabel stres kerja dengan rata-rata terendah adalah kalimat “Pekerjaan saya mengharuskan saya mampu menerapkan teknologi baru.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 yang masuk kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap pekerjaan mereka belum sepenuhnya mengharuskan mereka mampu menerapkan teknologi baru.

Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan saya memerlukan banyak tenaga.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden menganggap pekerjaan mereka memerlukan banyak tenaga.

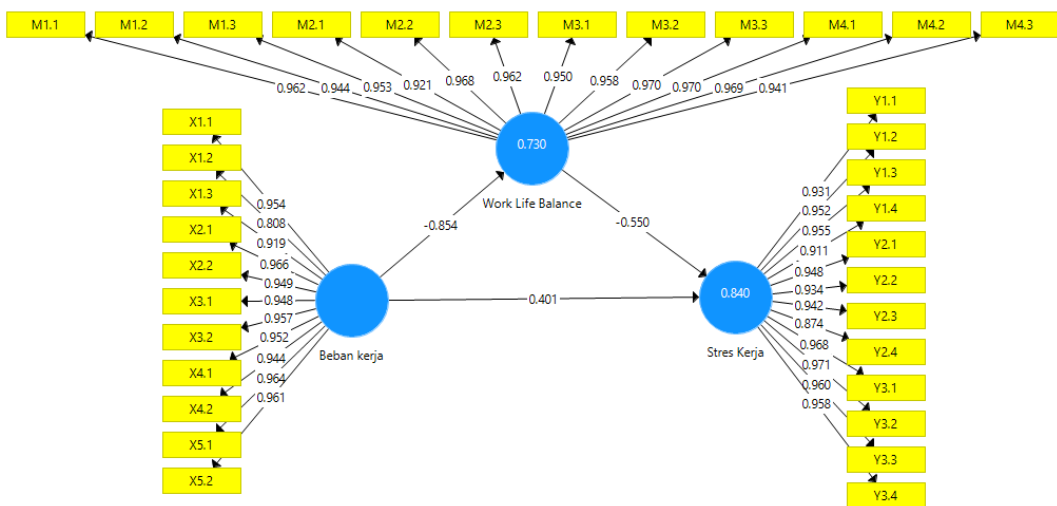
Variabel beban kerja dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “Pekerjaan saya membutuhkan banyak komputasi”, yang memberikan rata-rata 3,27 yang cukup tinggi namun memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan pernyataan lainnya tersebut. Pada umumnya responden merasa pekerjaan mereka tidak memerlukan banyak perhitungan.

Variabel beban kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Jam kerja membuat depresi”. Rata-rata yang diperoleh adalah 3,75 yang termasuk kriteria tinggi, artinya responden umumnya mengalami waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas. pekerjaan membuatku tertekan.

Variabel *work life balance* dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi di rumah”, rata-ratanya adalah 3,19 yang cukup tinggi namun rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya, hal ini berarti responden umumnya berpendapat bahwa hal-hal yang mereka lakukan di tempat kerja tidak sepenuhnya membantu mereka dalam kehidupan pribadinya untuk mengatasi masalah di rumah. Variabel *work-life balance* dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan "Kehidupan pribadi saya membantu saya merasa siap menghadapi hari kerja berikutnya." Skor rata-rata adalah 3,53 yang termasuk dalam kriteria tinggi, artinya responden biasanya mengetahui dirinya sendiri. Kehidupan pribadi membantu mereka merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya.

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software Smart PLS*. SEM-PLS adalah alat analisis *non-parametric* dengan pendekatan multivariat

berdasarkan regresi PLS *iterative* untuk mengestimasi model dengan variabel laten dan hubungan langsungnya (Avkiran, 2018). Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan variabel diukur dengan pendekatan reflektif *second order factor*. Model reflektif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifes (Ghozali, 2014), sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten. Untuk menganalisis model penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan alat bantu program Smart PLS 3.3.3. Terdapat dua evaluasi model mendasar dalam pengujian ini yaitu *outer model* dan *inner model*. Berdasarkan tahap-tahap pemodelan yang telah diuraikan sebelumnya maka model persamaan struktural penelitian ini dapat digambarkan, seperti Gambar 2.



**Gambar 2. Metode Structural Equation Modeling**

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Validitas konvergen dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara nilai indikator dan nilai variabel. Indikator individu dianggap andal jika nilai korelasinya di atas 0,70. Namun pada tahap pengembangan skala penelitian, pembebanan sebesar 0,50 – 0,60 masih dapat diterima. Hasil korelasi antara indikator dan variabel disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Outer Loadings**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
M1.1 <- Work Life Balance	0,962	173,619	0,000
M1.2 <- Work Life Balance	0,944	114,203	0,000
M1.3 <- Work Life Balance	0,953	161,409	0,000
M2.1 <- Work Life Balance	0,921	37,750	0,000

Bersambung...

Lanjutan Tabel 4...

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
M2.2 <- Work Life Balance	0,968	174,211	0,000
M2.3 <- Work Life Balance	0,962	132,787	0,000
M3.1 <- Work Life Balance	0,950	132,505	0,000
M3.2 <- Work Life Balance	0,958	144,321	0,000
M3.3 <- Work Life Balance	0,970	237,978	0,000
M4.1 <- Work Life Balance	0,970	201,930	0,000
M4.2 <- Work Life Balance	0,969	180,194	0,000
M4.3 <- Work Life Balance	0,941	73,563	0,000
X1.1 <- Beban kerja	0,954	115,932	0,000
X1.2 <- Beban kerja	0,808	28,331	0,000
X1.3 <- Beban kerja	0,919	78,269	0,000
X2.1 <- Beban kerja	0,966	173,656	0,000
X2.2 <- Beban kerja	0,949	122,696	0,000
X3.1 <- Beban kerja	0,948	137,426	0,000
X3.2 <- Beban kerja	0,957	117,645	0,000
X4.1 <- Beban kerja	0,952	104,774	0,000
X4.2 <- Beban kerja	0,944	96,055	0,000
X5.1 <- Beban kerja	0,964	154,693	0,000
X5.2 <- Beban kerja	0,961	172,701	0,000
Y1.1 <- Stres Kerja	0,931	113,195	0,000
Y1.2 <- Stres Kerja	0,952	130,321	0,000
Y1.3 <- Stres Kerja	0,955	123,470	0,000
Y1.4 <- Stres Kerja	0,911	39,000	0,000
Y2.1 <- Stres Kerja	0,948	113,937	0,000
Y2.2 <- Stres Kerja	0,934	88,309	0,000
Y2.3 <- Stres Kerja	0,942	112,640	0,000
Y2.4 <- Stres Kerja	0,874	27,080	0,000
Y3.1 <- Stres Kerja	0,968	147,667	0,000
Y3.2 <- Stres Kerja	0,971	222,803	0,000
Y3.3 <- Stres Kerja	0,960	141,521	0,000
Y3.4 <- Stres Kerja	0,958	143,111	0,000

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4. hasil *output loading factor* berada di atas 0,70 artinya telah memenuhi *convergent validity*. Nilai *outer loadings* tertinggi sebesar 0,966 dimiliki oleh variabel Beban kerja (X) indikator X2.1, maka indikator tersebut dapat merefleksikan variabel beban kerja (X). Variabel *work life balance* dapat difleksikan karena dari variabel *work life balance* (M) indikator M3.3 dan M4.1 memiliki *outer loadings* tertinggi yaitu 0,970. Variabel stres kerja (Y) dapat difleksikan karena variabel stres kerja (Y) indikator Y3.2 memiliki nilai *outer loadings* tertinggi yaitu 0,971.

Validitas diskriminan indikator reflektif tercermin dalam nilai *cross loading* antara indikator dan konstruksinya. Jika nilai *cross loading* masing-masing indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel lainnya, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil perhitungan validitas diskriminan indikator reflektif. Hasil perhitungan beban lateral ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Perhitungan *Cross Loading***

	Beban kerja	Stres Kerja	<i>Work Life Balance</i>
M1.1	-0,849	-0,848	<b>0,962</b>
M1.2	-0,795	-0,839	<b>0,944</b>
M1.3	-0,855	-0,869	<b>0,953</b>
M2.1	-0,782	-0,824	<b>0,921</b>
M2.2	-0,855	-0,859	<b>0,968</b>
M2.3	-0,835	-0,860	<b>0,962</b>
M3.1	-0,791	-0,851	<b>0,950</b>
M3.2	-0,826	-0,846	<b>0,958</b>
M3.3	-0,816	-0,866	<b>0,970</b>
M4.1	-0,828	-0,883	<b>0,970</b>
M4.2	-0,793	-0,851	<b>0,969</b>
M4.3	-0,768	-0,840	<b>0,941</b>
X1.1	<b>0,954</b>	0,830	-0,821
X1.2	<b>0,808</b>	0,714	-0,684
X1.3	<b>0,919</b>	0,801	-0,775
X2.1	<b>0,966</b>	0,841	-0,834
X2.2	<b>0,949</b>	0,813	-0,802
X3.1	<b>0,948</b>	0,834	-0,813
X3.2	<b>0,957</b>	0,822	-0,815
X4.1	<b>0,952</b>	0,812	-0,801
X4.2	<b>0,944</b>	0,820	-0,813
X5.1	<b>0,964</b>	0,848	-0,830
X5.2	<b>0,961</b>	0,851	-0,828
Y1.1	0,803	<b>0,931</b>	-0,812
Y1.2	0,832	<b>0,952</b>	-0,851
Y1.3	0,836	<b>0,955</b>	-0,867
Y1.4	0,796	<b>0,911</b>	-0,804
Y2.1	0,834	<b>0,948</b>	-0,842
Y2.2	0,811	<b>0,934</b>	-0,824
Y2.3	0,819	<b>0,942</b>	-0,852
Y2.4	0,759	<b>0,874</b>	-0,791
Y3.1	0,843	<b>0,968</b>	-0,866
Y3.2	0,858	<b>0,971</b>	-0,865
Y3.3	0,820	<b>0,960</b>	-0,860
Y3.4	0,833	<b>0,958</b>	-0,854

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5. korelasi variabel *work life balance* (M) dan stres kerja (Y) memiliki nilai *cross loading* lebih rendah dibandingkan dengan variabel beban kerja (X). Kemudian korelasi variabel beban kerja (X) dan stres kerja (Y) memiliki nilai *cross loading* indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan korelasi variabel *work life balance* (M). Korelasi variabel *work life balance* (M) dan beban kerja (X) dengan nilai *cross loading* indikator yang lebih rendah dibandingkan dengan korelasi variabel stres kerja (Y). Jadi, seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan *average variance extracted* untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika Nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 (Ghozali, 2014:40). Hasil pengujian AVE dalam model terlihat dari Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Nilai Average Variance Extracted**

Variabel Penelitian	AVE
Beban kerja (X)	0,882
<i>Work life balance</i> (M)	0,914
Stres kerja (Y)	0,888

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6. dapat dinyatakan bahwa nilai AVE pada variabel beban kerja adalah 0,882, Stres kerja adalah 0,914, dan *work life balance* adalah 0,888 dimana masing-masing variabel adalah nilai AVE untuk sembarang variabel dengan nilai lebih besar dari 0,50, sehingga model dapat dikatakan baik. Selain uji validitas, juga dilakukan reliabilitas variabel yang diukur dengan dua kriteria, yaitu reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha* dari variabel pengukuran blok indikator. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *composite reliability* atau nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

**Tabel 7.**  
**Hasil Penelitian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban kerja (X)	0,988	0,986	Reliabel
<i>Work life balance</i> (M)	0,992	0,991	Reliabel
Stres kerja (Y)	0,990	0,988	Reliabel

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

Hasil *output composite reliability* untuk masing-masing variabel yaitu beban kerja, *work life balance*, dan stres kerja yaitu sebesar 0,988, 0,992 dan 0,990 maupun *Cronbach's Alpha* untuk variabel beban kerja, *work life balance*, dan stres kerja yaitu sebesar 0,986, 0,991, dan 0,988 dimana seluruh variabel memiliki nilai

*composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian model internal dilakukan dengan melihat nilai estimasi model struktural menggunakan *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*. *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)* adalah ukuran seberapa baik pengamatan yang dilakukan menghasilkan hasil untuk model penelitian. Skor *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)* berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin dekat nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)* dengan nol menandakan model penelitian semakin memburuk, sebaliknya semakin jauh dari 0 (nol) dan mendekati 1 (satu) berarti penelitian tersebut model semakin baik. Model pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja memberikan nilai R-square seperti yang tercantum pada Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**R Square**

Variabel	R Square
<i>Work life balance</i>	0,730
Stres kerja	0,840

Sumber: Data diolah pada Tahun 2022

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,730) (1 - 0,840) \\
 &= 1 - (0,270) (0,16) \\
 &= 1 - 0,043 = 0,957
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *Q<sup>2</sup>* sebesar 0,957 mendekati 1. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*, sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2014: 80), maka model ini tergolong sangat baik. Nilai *predictive-relevance* sebesar 0,957 yang berarti bahwa 95,7 % variasi pada variabel eksogen dan endogen dapat dijelaskan secara baik oleh variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 4,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *p statistics (p values)*. Jika dalam pengujian ini diperoleh *p values* < 0,05 berarti pengujian adalah signifikan dan sebaliknya kalau *p values* > 0,05, berarti tidak signifikan. Hasil tersebut dapat diuraikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.**  
**Pengujian Hipotesis**

Variabel	Koefisien	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Keterangan
<b>Pengaruh Langsung</b>				
Beban kerja -> Stres kerja	0,401	2,377	0,019	Signifikan
Beban kerja -> <i>Work life balance</i>	-0,854	21,928	0,000	Signifikan
<i>Work life balance</i> -> Stres kerja	-0,550	3,378	0,001	Signifikan
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>				
Beban kerja -> <i>Work life balance</i> -> Stres kerja	0,470	3,400	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah 2022

Hasil dari analisis PLS yang digunakan untuk pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu, Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,401, dengan *p values*  $0,019 < 0,05$  dan *t statistic*  $2,377 > 1,96$  membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif signifikan terhadap karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dapat diterima. Hal ini menandakan apabila beban kerja semakin meningkat maka stres kerja yang dirasakan juga akan mengalami peningkatan. Artinya, semakin meningkat beban kerja yang dirasakan karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta maka stres kerja di Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *The Job Demands-Control Model* dimana karyawan merasa beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga semakin berat beban kerja maka seseorang akan mengalami stres kerja yang semakin berat dan dalam arti lain, adanya beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh karyawan, maka karyawan tersebut juga akan merasakan stres kerja yang tinggi.

Pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* sebesar -0,854, dengan *p values*  $0,000 < 0,05$  dan *t statistic*  $21,928 > 1,96$  membuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif signifikan terhadap karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dapat diterima. Artinya, semakin meningkat beban kerja karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta maka *work life balance* karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta hendak menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif signifikan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *The Job Demands-Control Model* dimana karyawan merasa beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga dapat mengganggu *work life balance* karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar -0,550, dengan *p values*  $0,001 < 0,05$  dan *t statistic*  $3,378 > 1,96$  membuktikan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance* terhadap karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dapat diterima. Artinya, semakin meningkat *work life balance* yang dimiliki karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta maka stres kerja Hotel



Discovery Kartika Plaza Kuta hendak menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah stres kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance* secara negatif dan signifikan pada Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *The Job Demands-Control Model* dimana *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta dapat mengatasi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hasil *p values*  $0,001 < 0,05$ , dan *t* statistik  $3,400 > 1,96$  dengan koefisien  $0,470$  yang berarti variabel *work life balance* merupakan variabel mediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta, dan pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja memiliki *p values*  $0,019 < 0,05$  dan *t* statistik  $2,377 > 1,96$ , dan nilai koefisien sebesar  $0,401$  berdasarkan kriteria uji mediasi yang telah diuraikan, hal ini mengindikasikan *work life balance* memediasi secara parsial komplementer pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta sehingga hipotesis keempat diterima. Adanya *work life balance* di dalam perusahaan dapat menjadi perantara pada beban kerja yang diberikan perusahaan yang dapat memicu stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *The Job Demands-Control Model* dimana *work life balance* mampu menyeimbangkan antara kemampuan karyawan di dalam pekerjaan dengan kemampuan di luar pekerjaan yang nantinya akan menurunkan stres kerja karyawan, stres kerja dapat terjadi karena karyawan dalam melaksanakan tugasnya mengalami tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi namun kontrol atau kendali terhadap pekerjaan sangat rendah sehingga dapat menimbulkan masalah bagi kesehatan mental dan fisik karyawan. Dalam beberapa penelitian ditemukan *work life balance* merupakan mekanisme perantara dalam hubungan beban kerja dengan stres kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta, *work life balance* dapat dipengaruhi oleh beban kerja secara negatif signifikan terhadap Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta, stres kerja dapat dipengaruhi oleh *work life balance* secara negatif dan signifikan terhadap Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta, *work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta.

Berdasarkan hasil penelitian adapun saran yaitu Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diharapkan membuat deskripsi kerja yang memberikan gambaran jelas mengenai petunjuk dalam mengerjakan suatu pekerjaan di posisi tertentu. Hal ini dibuat agar karyawan bekerja tidak melenceng dari desain pekerjaannya. Sehingga karyawan tidak akan merasakan stres kerja karena pembagian pekerjaan karyawan sudah optimal. Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diharapkan memberikan pelatihan dan pengembangan berupa pelatihan keterampilan, program manajemen waktu dan program pengembangan diri kepada karyawannya agar bisa meningkatkan keterampilan dan produktivitas dari karyawan. Sehingga karyawan dapat berpikir secara rasional terkait tanggung jawab dalam pekerjaan yang harus

mereka selesaikan. Hotel Discovery Kartika Plaza Kuta diharapkan memberikan kompensasi berupa tunjangan dan insentif kepada karyawan untuk menghargai kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bisa membantu karyawan dalam menangani masalah pribadinya di rumah.

## REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 89–93.
- Avkiran, N. K., Ringle, C. M., & Low, R. (2018). Monitoring Transmission Of Systemic Risk: Application Of PLS-SEM In Financial Stress Testing. *The Journal of Risk*, 20(10), 83-115.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 15-23.
- 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), 85-91.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2020). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Second Edition)*. SAGE Publishing. California.
- 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). 51-60.
- Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy: Workload, Work Time and Employee Compensation. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(3), 126–134.
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *E-Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153–1159.
- 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 of Business and Social Sciences*, 2(1), 623–633.
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(410), 1–9.
- Kurniawan, H., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari

- Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 172-189.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Mandiangan, E. F., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 4(5), 1386-1405.
- 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. *Atlantis Press*. 120(4), 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 (JIM)*, 7(1), 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), 70–78.
- Padmayoni, N. P. G., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(2), 81–95.
- 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), 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), 37–42.
- Rahman, F. N., & Pratama, A. Y. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1), 7–14.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(4), 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), 988-1007.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulastris, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*. 2(1), 83-98.
- Susiarty, A., Lalu, S., & Suryatni, M. (2019). The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*. 7(6), 32-40.

- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Atlantis Press*. 149(3), 141-146
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency. *Dinasti International Journal of Management Science*. 3(4), 668–681.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257-269.