

## **Peran *Work-Life Balance* dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar)**

**Putu Dian Kartika**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana  
E-mail: [diankartika562@gmail.com](mailto:diankartika562@gmail.com)

**I Gede Riana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana  
E-mail: [gederiana@yahoo.com](mailto:gederiana@yahoo.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of work-life balance in mediating the effect of workload against employee work stress of Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. This study used a sample of 149 employees. The method used in this research is a survey method with questionnaire and interview techniques. The data that has been collected is analyzed using path analysis inferential statistical analysis tools. The results showed that workload has a significant positive effect on work stress. Workload has a significant negative effect on work-life balance. Work-life balance has a significant negative effect on job stress. Work-life balance mediates the effect of workload on work stress. The implications of this study prove the theory of The Job Demands-Control Model and its relation to the research variables. This research also offers the benefits of work-life balance and workload management on work stress.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 149 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan alat analisis statistik inferensial analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*. *Work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. *Work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Implikasi penelitian ini membuktikan teori *The Job Demands-Control Model* serta kaitannya dengan variabel penelitian. Penelitian ini juga menawarkan manfaat *work-life balance* serta pengelolaan beban kerja terhadap stres kerja.

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

### **PENDAHULUAN**

Transformasi digital menjadi tren yang terjadi di berbagai negara termasuk Indonesia. Era transformasi ini adalah konsekuensi dari era industri 4.0, pada era ini terjadi perombakan model dan ekosistem bisnis menjadi ekosistem baru yang lebih inovatif, kompleks, dan dinamis. Dalam dunia bisnis mengalami perkembangan teknologi yang begitu cepat dan pesat sehingga menjadi sebuah tuntutan agar perusahaan mampu unggul dalam persaingan berkelanjutan. Untuk dapat bersaing, organisasi harus memantau, aktif, dan beradaptasi terhadap segala kebutuhannya dalam

upaya pengembangan organisasi (Rahmadyah & Aslami, 2022). Badan Usaha Milik Daerah juga terdampak oleh era transformasi digital. Salah satu Badan Usaha Milik Daerah khususnya Kota Denpasar adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar sebagai unit usaha yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum dan diawasi oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma sangat mengandalkan peran sumber daya manusianya dalam menjalankan kegiatan usahanya. Performa pelayanan yang baik ini tentu berpengaruh dalam peningkatan kepuasan pelanggan. Fakta yang kerap terjadi di lapangan menunjukkan bahwa terkadang karyawan mengalami berbagai kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Tantangan karyawan yang bekerja di sektor dengan orientasi pelanggan adalah beban kerja yang tinggi dan tantangan budaya organisasi untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan (Fadillah *et al.*, 2022). Tuntutan yang harus dipenuhi saat bekerja dapat memberikan beban tersendiri bagi karyawan dalam hal beban fisik, mental, maupun sosial. Pekerjaan yang memfokuskan diri pada pelayanan kemanusiaan yang lebih sering mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis (Wijaya & Wibawa, 2020). Salah satu dampak yang nyata dari stres kerja adalah menciptakan ketidakseimbangan antara kemampuan pribadi, kebutuhan dan harapan serta apa yang organisasi minta untuk dilakukan oleh karyawan secara individu (Putri & Rahyuda, 2019).

Hasil pra survei penelitian di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar melalui wawancara, ditemukan indikasi adanya permasalahan stres kerja pada karyawan secara psikologis dan fisiologis. Karyawan mengeluhkan kelelahan, sakit kepala sebelah, dan konsentrasi yang berkurang. Tuntutan tugas yang diperoleh karyawan diluar dari kemampuan yang dimilikinya itu dapat memicu timbulnya beban kerja. Beban kerja, sebagai salah satu penyebab terpenting stres kerja, membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja (Saedpanah *et al.*, 2022). Beban kerja, sebagai salah satu penyebab terpenting stres kerja, membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja (Saedpanah *et al.*, 2022). Beban kerja yang optimal dapat menurunkan stres kerja karyawan, begitu pula sebaliknya (Paramitha & Rahyuda, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Tualai & Aima (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan stres pada karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Juru & Wellem (2022) bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja

dan stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan mengalami peningkatan stres kerja.

Salah satu faktor yang dapat mengurangi dan mengatasi stres kerja adalah *work-life balance*. Dalam penelitian Mahesti & Wijaksana (2020), menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana memperoleh tingkat kepuasan yang cukup baik di rumah maupun di tempat kerja. 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 membawa semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan terciptanya karyawan yang merasa puas akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Menurut Diningsih (2021), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat mengakibatkan ketegangan dalam diri seseorang. Penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya merupakan beberapa dampak dari beban kerja yang berlebih.

### **Stres Kerja**

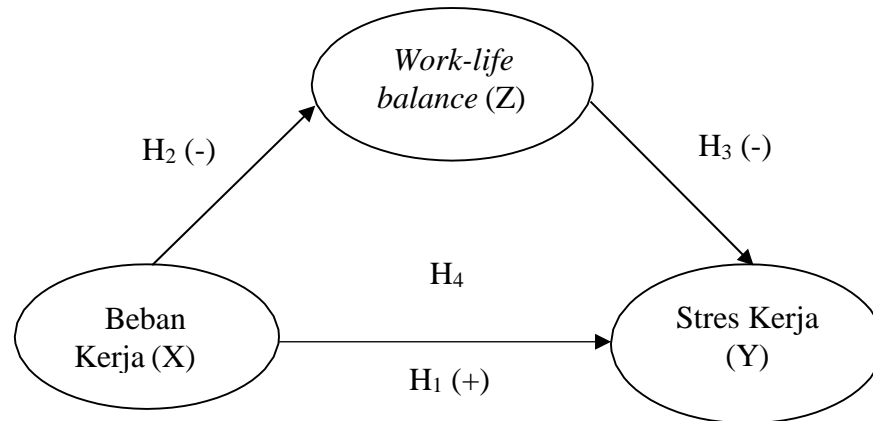
Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif (Simanjuntak dkk., 2021). Respons negatif tersebut dapat berupa ketegangan, kecemasan, frustrasi, kemarahan dan depresi akibat aspek pekerjaan ini. Stres kerja adalah respons fisik atau emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

### ***Work-Life Balance***

*Work-life balance* adalah segi kemampuan individu dalam menemukan ritme yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat menjalankan dan mementingkan diantara

keduanya dengan mencoba untuk meminimalisir saling gangguan diantara keduanya (Priandari & Adnyani, 2023).

### Pengaruh Antar Variabel



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian yang dilakukan Nanda *et al.*, (2020) di PT EDI Indonesia dan Juru & Wellem (2022) pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sikka mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Hasil penelitian Halim & Heryjanto, (2021) pada karyawan PT Hamido dan Fuadiputra & Novianti, (2020) pada karyawan wanita sektor perbankan menyatakan bahwa beban kerja terhadap *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

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

Hasil penelitian oleh Pucangan & Indrawati, (2020) pada karyawan Hotel Bintang 4 di Kabupaten Badung dan Wirawan, (2022) pada pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pasuruan yakni terdapat korelasi negatif antara *work-life balance* dengan stres kerja, yang berarti rendahnya *work-life balance* akan meningkatkan stres kerja karyawan.

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

Penelitian Rizky & Afrianty, (2018) pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya dan Priandari & Adnyani, (2023), menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan.

H4: *Work-life balance* memediasi pengaruh antara beban kerja dengan stres kerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif kausalitas bertujuan mengetahui sebab akibat hubungan dua variabel atau lebih dan tergolong ke dalam penelitian kuantitatif asosiatif (hubungan) yang dilakukan dengan menjelaskan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018:64). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah beban kerja (X) sebagai variabel eksogen, stres kerja (Y) sebagai variabel endogen, dan *work-life balance* (Z) sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar yang terletak di Jl. A.Yani No. 98, Denpasar, Bali. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 149 responden dengan metode *probabilty sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan mengacu pada skor skala *Likert*. Peneliti melakukan pra survei yang berupa wawancara kepada beberapa karyawan. Peneliti juga memberikan kuesioner kepada sampel yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar.

Pengujian instrumen penelitian, yaitu kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan analisis jalur, uji asumsi klasik, dan uji sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Hasil analisis jalur dari pengolahan data untuk persamaan regresi 1 disajikan dalam laporan analisis regresi berikut:

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = -0,787X$$

$$Se = 0,060$$

$$t = -15,449$$

$$\text{Sig.} = 0,000$$

$$R^2 = 0,619$$

$$F = 238,671 \quad \text{Sig. } F = 0,000$$

Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja meningkat maka *work-life balance* akan menurun. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R square) sebesar 0,619 mempunyai arti bahwa sebesar 61,9 persen variasi *work-life balance*

dipengaruhi oleh variasi beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Hasil analisis jalur dari pengolahan data untuk persamaan regresi 2 disajikan dalam laporan analisis regresi berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,632X - 0,214Z$$

$$Se = (0,081) \quad (0,069)$$

$$t = (8,052) \quad (-2,725)$$

$$Sig. = (0,000) \quad (0,007)$$

$$R^2 = 0,657$$

$$F = 140,072 \quad Sig. F = 0,000$$

Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka stres kerja akan meningkat pula. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja yang berarti apabila *work-life balance* meningkat maka stres kerja akan menurun. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R square) sebesar 0,657 mempunyai arti bahwa sebesar 65,7 persen variasi stres kerja dipengaruhi oleh variasi beban kerja dan *work-life balance*, sedangkan sisanya sebesar 34,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi dengan normal apabila koefisien Asymp. Sig lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N	149	149
Asymp.Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	.094 <sup>c</sup>

Berdasarkan analisis uji normalitas persamaan regresi 1 terlihat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi 1 berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sedangkan berdasarkan

analisis uji normalitas persamaan regresi 2 terlihat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,094. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi 2 berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:105).

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X)	0,381	2,624
<i>Work-Life Balance</i> (Z)	0,381	2,624

Nilai *tolerance* dan VIF dari variabel beban kerja dan *work-life balance* menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti model persamaan regresi penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:139).

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1**

Variabel Bebas	t	Sig. t
Beban Kerja (X)	1,775	0,078

Nilai signifikansi dari variabel beban kerja sebesar 0,078. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual* sehingga model persamaan 1 tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2**

Variabel Bebas	t	Sig. t
Beban Kerja (X)	-0,384	0,702
<i>Work-Life Balance</i> (Z)	0,433	0,665

Nilai signifikansi dari variabel beban kerja sebesar 0,702 dan variabel *work-life balance* sebesar 0,665. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual* sehingga model persamaan 2 tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### Uji Sobel

Uji Sobel dirumuskan dengan persamaan berikut dan bila nilai kalkulasi Z lebih besar dari (+/-) 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), maka variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi pengaruh variabel independent dan variabel dependen.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

$$Z = \frac{(-0,787)(-0,214)}{\sqrt{(-0,214)^2(0,060)^2 + (-0,787)^2(0,069)^2 + (0,060)^2(0,069)^2}}$$

$$Z = \frac{0,1684}{0,0559} = 3,01$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa didapatkan perbandingan nilai Z hitung sebesar  $3,01 > Z$  tabel sebesar (+/-) 1,96 yang berarti variabel mediator yakni *work-life balance* dinilai secara signifikan memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan.

**Tabel 5. 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 $\longrightarrow$ Y	0,632	0,168	0.800
Z $\longrightarrow$ Y	-0,214	-	-0,214
X $\longrightarrow$ Z	-0,787	-	-0,787

Sumber: data diolah, 2024

#### 1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,632 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

#### 2) Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh langsung beban kerja terhadap *work-life balance* sebesar -0,787 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.



### 3) Pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh langsung *work-life balance* terhadap stres kerja sebesar -0,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

### 4) Peran *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Nilai koefisien jalur yang diperoleh dari pengaruh tidak langsung *work-life balance* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,168. Apabila pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi atau pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen tidak signifikan, maka dapat dinyatakan variabel tersebut bukan sebagai variabel mediasi. Dikarenakan nilai signifikansi dari pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,000 dimana angka ini lebih kecil dari 0,05 (signifikan) maka dapat dinyatakan *work-life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: pertama yakni, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Kedua yakni, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-life balance* karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Ketiga yakni, *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan maka akan semakin menurunkan stres kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar. Terakhir yakni, *Work-life balance* memediasi dan signifikan mempengaruhi beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap stres kerja melalui *work-life balance*.

Adapun saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan yakni, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan fokus dan optimal, mengkaji kembali pembagian tugas sesuai jabatan dan melakukan

pelatihan kepada karyawannya agar kemampuan karyawan dalam bekerja semakin meningkat. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar juga disarankan untuk meninjau kembali beban kerja dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal ini diharapkan akan mampu meningkatkan *work-life balance* karyawan yang akan meringankan beban kerja dan berujung pada penurunan stres kerja karyawan.

## REFERENSI

- Adhitarma, A., & Adnyani, I. (2023). Pengaruh Work-life balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 842-843.
- Al Momani, H. M. (2017). The Mediating Effect Of Organizational Commitment On The Relationship Between Work-Life Balance And Intention To Leave: Evidence From Working Women in Jordan. *International Business Research*, 10(6), 164-177.
- Avkiran, N. (2018). *Partial Least Square Structural Equation Modeling; Recent Advances in Banking and Finance*. New York City: Springer.
- Diningsih, I. P. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(2), 248-250.
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. *Jurnal Ekonam: Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen*, 4(2). 54-55.
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022, Februari). *The Effects of Work-life balance Towards Work Stress Among Nurses*. In *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*. (pp. 233-234). Atlantis Press.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034-4039.
- 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. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-life balance sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 308-321.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(1), 57-58.

- 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. *Prosiding Manajemen*, 1153-1159.
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload On Employee Perfomance With Job Stress as Intervening Variable in the Land Agency Office of Sikka Regency. *In International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 623-633).
- Karasek, Robert ; Theorell, Torres. 1990. *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. USA : Basic Books.
- 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(1), 1–9.
- Mahesti, D. A., & Wijaksana, T. I. (2020). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada pt telkom witel bandung ) the effect of work-life balance and stres of employee for ( study on pt telkom witel bandung ) Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis*. 7(1), 1495– 1507.
- Mayaswari, Ni & Sihombing, Irene & Sabudi, I. (2020). The Effect of Work-Life Balance on The Work Productivity of Housekeeping Employee: The Case of The Royal Beach Hotel, Seminyak Bali. *Proceedings of the International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2020)*. (pp. 315-316). Atlantis Press.
- 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. *In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 225-231). Atlantis Press.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work-life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- 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.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Produktivitas Kerja karyawan Studi Kasus di PT. La Luna Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 5(2), 4-6
- Pradnyani, N.W.S., & Rahyuda, A.G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10, 3 (Jul. 2022), 806–820.
- Priandari, N., & Adnyani, I. (2023). Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 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*, 178-186.

- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7370-7390.
- 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(I), 7-14.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work-life balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(4), 5-6.
- Wijaya, I., & Wibawa, I. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 600-601.
- 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.