



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening pada BSI KCP Kuala Meulaboh

Ana Mita Sari¹, Yudha Prawira JP²

Ekonomi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: anamitasari37@gmail.com

Diterima: 23-09-2026 | Disetujui: 28-09-2026 | Diterbitkan: 30-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on job stress with work-life balance as an intervening variable among employees of BSI KCP Kuala Meulaboh. The study is motivated by an imbalance between workload and the number of employees, which consists of only 17 employees. As a result, some employees experience difficulties in completing their tasks and often have to bring their work into their personal lives. The study was conducted at BSI KCP Kuala Meulaboh, located on Meulaboh-Jeuram Road, Gampong Simpang Peut, Nagan Raya Regency. The sample consisted of all 17 employees. The variables examined were workload, job stress, and work-life balance. The results show that workload has a significant effect on job stress, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Workload also has a significant effect on work-life balance, with a significance value of $0.005 < 0.05$. Furthermore, work-life balance has a significant effect on job stress, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The intervening analysis indicates that workload affects job stress through work-life balance as an intervening variable, with an effect of 76.3%. Therefore, work-life balance plays an important role in mediating the effect of workload on employee job stress at BSI KCP Kuala Meulaboh.

Keywords: Workload, Job Stress, Work-Life Balance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah karyawan yang hanya berjumlah 17 orang, sehingga sebagian karyawan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan dan harus membawa pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi. Penelitian dilaksanakan di BSI KCP Kuala Meulaboh yang beralamat di Jalan Meulaboh-Jeuram, Gampong Simpang Peut, Kabupaten Nagan Raya. Sampel penelitian menggunakan seluruh karyawan sebanyak 17 orang. Variabel yang diteliti meliputi beban kerja, stres kerja, dan work life balance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap work life balance dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Selanjutnya, work life balance berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis intervening menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja melalui work life balance sebagai variabel intervening dengan nilai sebesar 76,3%. Dengan demikian, work life balance memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja karyawan pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Temuan ini menunjukkan pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk

mengurangi stres kerja karyawan.

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

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sari, A. M., & Prawira JP, Y. . (2026). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening pada BSI KCP Kuala Meulaboh. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 4081-4093. <https://doi.org/10.63822/5j3nme34>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tidak hanya dilihat berdasarkan jumlah asset yang melimpah dan teknologi yang canggih, melainkan dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Di era sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM) (Iriansyah, 2024).

Stres merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari peran seorang karyawan dalam suatu organisasi. Ada banyak faktor mengapa karyawan mengalami stres yaitu *biologis*, *social*, *experiential*, dan *spiritual*. Dari hal-hal tersebut maka sangat penting untuk menangani stres kerja karyawan, karena jika karyawan memiliki stres yang tinggi yang berlebihan maka akan menimbulkan masalah kesehatan seperti depresi, cemas, dan gangguan mental. Dalam menjalankan suatu pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan, baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal (Putra, 2022). Hal ini akibat dari beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu bisa mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja (Paramitha & Rahyuda, 2023).

Salah satu aspek yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan seorang karyawan ialah beban kerja. Beban kerja dengan tekanan pekerjaan yang begitu besar misalnya didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi. Beban kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Monika, 2023).

Salah satu faktor yang dapat mengatasi atau mengurangi beban kerja dan stress kerja adalah *Work life balance*. *Work life balance* bisa diartikan sebagai pembagian waktu antara kegiatan pribadi dan kerja berdasarkan prioritas (Oktaviani, 2018). *Work life balance* yaitu bagaimana karyawan mencari keseimbangan di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Menyeimbangkan kerja dengan kehidupan individu seringkali menjadi hambatan pekerja (Wambui *et al.* 2020). Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius di tempat kerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan organisasi dalam menyusun strategi supaya tekanan kerja dapat dikurangi. Dalam upaya untuk mengurangi stres kerja, perusahaan/instansi sebaiknya melakukan keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius,

karena sangat penting bagi organisasi/kantor untuk memahami bahwa karyawan bukan hanya menangani masalah di kantor, namun juga di luar kantor.

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2019). Dalam konsep stres kerja suatu perasaan menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh pegawai khususnya dalam menghadapi pekerjaan artinya bahwa perasaan tertekan tersebut harus diminimalisir dan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini stres kerja diberikan pertanyaan/pernyataan positif dan jika jawaban dari para responden adalah negatif berarti para pegawai cenderung untuk stres kerja namun jika jawabannya positif berarti para pegawai cenderung kurang stres.

Fenomena yang terjadi dalam lapangan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tidak terjadi setiap hari, melainkan pada masa-masa tertentu. Penyebab stres kerja tersebut adalah penumpukan pekerjaan akibat banyaknya pesanan/riset tentang perusahaan-perusahaan. Hal ini sebagai dampak dari adanya tuntutan dari perusahaan untuk memberikan kepastian bahwa perusahaan tersebut telah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ditetapkan. Pekerjaan tidak hanya terbatas di kabupaten tempat karyawan bekerja, tetapi juga melibatkan pelayanan di seluruh Indonesia. Dengan demikian, beban kerja yang signifikan pada periode tertentu menjadi penyebab utama stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi di BSI KCP Kuala Meulaboh Kabupaten Aceh Barat bahwa pegawai yang mengalami stres kerja tidak terjadi setiap hari, melainkan pada masa-masa tertentu. Hal ini sebagai dampak dari adanya tuntutan dari pemerintah untuk memberikan kepastian bahwa perusahaan tersebut telah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ditetapkan. Pekerjaan tidak hanya terbatas di Kabupaten tempat karyawan bekerja, tetapi juga melibatkan pelayanan di seluruh Indonesia. Dengan demikian, beban kerja yang signifikan pada periode tertentu menjadi penyebab utama stres kerja.

Dalam penelitian sebelumnya, Monika (2023) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan pada stress, yang berarti bahwa jika beban kerja pada karyawan berkurang maka stress karyawan juga menurun dan begitu juga sebaliknya. Sama dengan penelitian Saina et al (2022) juga menyebutkan beban kerja berpengaruh positif pada stress. Begitu juga dengan Demir dan Budur (2023) dalam penelitiannya juga menyebutkan ada pengaruh positif beban kerja terhadap stress. Saedpanah et al., (2022) menyebutkan beban kerja berdampak negatif pada *worklife balance*. Namun dalam penelitian Sukmawati & Hermana (2024) beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Rochman dan Ichsan (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh negatif *work life balance* pada stress kerja. Investama (2019) dalam penelitiannya menyebutkan *work life balance* berdampak negatif signifikan pada stress kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas yang bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening. Penelitian dilaksanakan di BSI KCP Kuala Meulaboh yang berlokasi di Jalan Meulaboh–Jeuram, Gampong Simpang Peut, Kabupaten Nagan Raya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan

BSI KCP Kuala Meulaboh sebanyak 17 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 17 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, literatur, buku, jurnal, dan sumber pendukung lainnya. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel penelitian terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen (X), stres kerja sebagai variabel dependen (Y), dan *work-life balance* sebagai variabel intervening (Z).

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja secara langsung maupun secara tidak langsung melalui *work-life balance* sebagai variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Karakteristik responden diperoleh berdasarkan jawaban 17 orang responden di dalam kuesioner yang dibagikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Pria	15	88,2%
	b. Wanita	02	11,8%
2.	Usia		
	a. 25 – 33 Tahun	10	58,8%
	b. 34 – 42 Tahun	6	35,3%
	c. 43 – 51 Tahun	1	5,9%
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA atau sederajat	2	11,8%
	b. Diploma (D-III)	2	11,8%
	c. S-1 (Sarjana)	12	70,6%
	d. S-2 (Pasca Sarjana)	1	5,9%
4.	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	3	17,6%
	b. 5 – 10 Tahun	8	47,1%

c. 11 – 15 Tahun	4	23,5%
d. > 15 Tahun	2	11,8%

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 15 orang atau 88,2%. Sebagian besar responden berusia 25 sampai 33 tahun, yaitu sebanyak 10 orang atau 58,8%. Sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah S-1 (Sarjana) sebanyak 12 orang atau 70,6% dan sebagian besar responden memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun, sebanyak 8 orang atau 47,1%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,4821. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja, stres kerja, dan *work life balance* memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,4821, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai $> 0,60$. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Validitas	Reliabilitas
Beban Kerja (X)	9	0,520–0,823	0,4821	0,786	Valid	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (Y)	10	0,544–0,815	0,4821	0,858	Valid	<i>Reliabel</i>
<i>Work Life Balance</i> (Z)	9	0,498–0,753	0,4821	0,796	Valid	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai ($r_{hitung} > 0,4821$), sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada di atas 0,60, yaitu beban kerja sebesar 0,786, stres kerja sebesar 0,858, dan *work life balance* sebesar 0,796. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel/Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Z	0,558	Sig. > 0,05	Normal
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,914	0,914 > 0,05	Normal
Multikolinearitas	Beban Kerja (X)	Tolerance = 0,583; VIF = 1,716	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Work Life Balance (Z)	Tolerance = 0,583; VIF = 1,716	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Asymp. Sig.* pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,914 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,583 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,716 < 10$, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis dan Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh beban kerja terhadap *work life balance*, serta pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja. Selain itu, dilakukan analisis jalur untuk mengetahui peran *work life balance* dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	B	Beta	t _{hitung}	Sig.	R ²	Keterangan
H1	Beban Kerja → Stres Kerja	0,888	0,733	4,179	0,001	0,538	Signifikan
H2	Beban Kerja → <i>Work Life Balance</i>	0,694	0,646	3,276	0,005	0,417	Signifikan
H3	<i>Work Life Balance</i> → Stres Kerja	0,941	0,836	5,890	0,000	0,698	Signifikan
H4a	Beban Kerja → Stres Kerja	0,402	0,332	2,949	0,002	0,763	Signifikan
H4b	<i>Work Life Balance</i> → Stres Kerja	0,699	0,621	3,640	0,000	0,763	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $\beta = 0,733$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai R^2 sebesar 0,538 menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 53,8% variasi stres kerja. Selanjutnya, H2 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* ($\beta = 0,646$; sig. = 0,005), dengan kemampuan menjelaskan variasi *work life balance* sebesar 41,7%.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan $\beta = 0,836$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, pada model yang memasukkan beban kerja dan *work life balance* secara bersama-sama, diperoleh R^2 sebesar 0,763. Artinya, kedua variabel mampu menjelaskan 76,3% variasi stres kerja, sedangkan 23,7% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Beban kerja memiliki $\beta = 0,332$ (sig. = 0,002), sedangkan *work life balance* memiliki $\beta = 0,621$ (sig. = 0,000). Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 21,736, lebih besar dari t-tabel 2,131, dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat stress kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stress kerja yang dirasakan. Kondisi ini mencerminkan adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang mungkin melebihi kapasitas waktu, tenaga, dan kemampuan individu.

Kaitannya dengan lokasi penelitian, yaitu BSI KCP Kuala Meulaboh, beban kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor khas daerah tersebut. Sebagai salah satu kantor pelayanan perbankan syariah di wilayah Aceh Barat, BSI KCP Kuala Meulaboh memiliki tantangan tersendiri, seperti keterbatasan jumlah karyawan, tingginya tuntutan nasabah, serta target-target operasional dan pemasaran yang harus dicapai di tengah kondisi sosial ekonomi yang dinamis. Hal ini menyebabkan beban kerja tidak hanya bersifat fisik (volume kerja), tetapi juga mental, terutama dalam menghadapi tekanan target dan pelayanan yang prima. Ketika beban kerja tidak dikelola secara proporsional, hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stress kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian oleh Fitriani (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berbanding lurus dengan tingkat stress kerja karyawan, terutama ketika sistem kerja tidak mendukung keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Demikian pula, penelitian oleh Siregar dan Lubis (2019) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama pemicu stress kerja di sektor jasa, khususnya perbankan, karena tingginya tekanan layanan dan ekspektasi nasabah. Bahkan, penelitian oleh Wahyuni (2018) juga menekankan bahwa di wilayah dengan keterbatasan sumber daya manusia seperti daerah-daerah non-perkotaan, beban kerja cenderung lebih berat karena jumlah karyawan yang lebih sedikit namun target kerja tetap tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi di BSI KCP Kuala Meulaboh secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya stress kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen beban kerja yang lebih efektif, seperti penyesuaian target kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta peningkatan dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang. Hal ini penting agar karyawan tidak hanya mampu memenuhi target kerja, tetapi juga tetap menjaga kesehatan mental dan keseimbangan hidup secara keseluruhan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work life balance* karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 3,276, yang lebih besar dari t-tabel 2,131, serta nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, beban kerja yang tinggi akan berdampak pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) karyawan.

Dalam konteks BSI KCP Kuala Meulaboh, beban kerja yang tinggi bisa berasal dari tuntutan pencapaian target harian, penyelesaian transaksi yang padat, keterbatasan jumlah SDM, serta kebutuhan untuk melayani masyarakat dengan standar pelayanan syariah yang tinggi. Ketika beban kerja tersebut melebihi kapasitas yang wajar dan tidak diimbangi dengan waktu istirahat atau pemulihan yang memadai, maka *work life balance* karyawan menjadi terganggu. Mereka cenderung kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan psikologis dan performa kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Ketika *work life balance* tidak tercapai, tingkat stres kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Indriyani dan Setiawan (2019), bahwa *work life balance* yang buruk merupakan salah satu penyebab utama meningkatnya stres kerja di lingkungan perbankan. Demikian juga, penelitian oleh Maharani (2021) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi akibat tekanan pekerjaan, cenderung mengalami kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. Dalam konteks BSI KCP Kuala Meulaboh, karyawan dihadapkan pada tantangan melayani masyarakat dalam sistem perbankan syariah yang mengutamakan kepatuhan dan kualitas layanan, di tengah kondisi operasional yang mungkin lebih kompleks dibandingkan dengan kantor cabang di wilayah perkotaan. Hal ini memperbesar potensi ketidakseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan stres kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menguatkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan *work life balance*, dan *work life balance* yang terganggu dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Kedua hubungan ini bersifat saling berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen BSI KCP Kuala Meulaboh perlu memperhatikan strategi manajemen beban kerja yang realistis dan kebijakan keseimbangan kerja kehidupan, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mengurangi risiko stres kerja yang dapat mengganggu performa dan loyalitas karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stress Kerja Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap stres kerja pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,890, yang jauh lebih besar dari t-tabel sebesar 2,131, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kondisi *work life balance* yang kurang memadai, di mana karyawan sulit membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung meningkatkan tingkat stres kerja. Ketika individu tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat, menjalani aktivitas pribadi, atau mengelola urusan keluarga karena tekanan pekerjaan, maka hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan fisik yang berdampak pada performa kerja serta kondisi psikologis karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2019), yang menyatakan bahwa rendahnya *work life balance* secara signifikan meningkatkan stres kerja pada karyawan perbankan. Selain itu, penelitian oleh Hidayati dan Wibowo (2020) juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi berkontribusi besar terhadap peningkatan stres kerja, terutama di sektor jasa seperti perbankan yang memiliki tekanan tinggi dalam hal pelayanan dan target. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan *work life balance* menjadi hal yang sangat penting untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, sehingga kinerja dan kesejahteraan mereka dapat terjaga dengan baik.

Dalam konteks BSI KCP Kuala Meulaboh, hasil ini sangat relevan mengingat karakteristik kerja di kantor tersebut menuntut karyawan untuk selalu siaga dan fokus dalam melayani nasabah dengan standar pelayanan syariah yang tinggi, meskipun jumlah sumber daya manusia yang tersedia relatif terbatas. Selain itu, berada di wilayah kabupaten seperti Aceh Barat, akses terhadap fasilitas pendukung relaksasi atau kegiatan penyeimbang hidup cenderung lebih terbatas dibandingkan wilayah perkotaan, sehingga tantangan dalam menjaga *work life balance* menjadi lebih besar. Karyawan bisa saja membawa tekanan pekerjaan ke dalam kehidupan pribadinya karena kurangnya waktu istirahat, keterbatasan waktu bersama keluarga, serta tingginya ekspektasi pencapaian target kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen BSI KCP Kuala Meulaboh untuk memberikan perhatian khusus terhadap pengaturan beban kerja, fleksibilitas jam kerja, dan program kesejahteraan karyawan guna menciptakan keseimbangan kerja kehidupan yang lebih sehat serta mengurangi potensi stres kerja yang berkepanjangan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 1,402 + 0,402X + 0,699Z$, di mana Y adalah stres kerja, X adalah beban kerja, dan Z adalah *work life balance*. Nilai konstanta sebesar 1,402 dengan signifikansi 0,592 menunjukkan bahwa ketika variabel bebas dianggap nol, stres kerja berada pada angka 1,402, namun nilai ini tidak signifikan secara statistik karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Selanjutnya, variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,402, dengan t-hitung sebesar 2,949, yang lebih besar dari t-tabel (2,131), dan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,402 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, variabel *work life balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,699, dengan t-hitung sebesar 3,640 > t-tabel 2,131, dan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, yang menunjukkan bahwa *work life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Menariknya, nilai koefisien beta standar menunjukkan bahwa *work life balance* (Beta = 0,621) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja dibandingkan dengan beban kerja (Beta = 0,332). Hal ini menandakan bahwa meskipun beban kerja secara langsung dapat meningkatkan stres, *work life balance* memainkan peran penting dalam memperkuat atau melemahkan dampak tersebut.

Hasil ini juga mendukung peran *work life balance* sebagai variabel intervening, di mana tidak hanya bertindak sebagai faktor mandiri yang mempengaruhi stres kerja, tetapi juga memperjelas hubungan antara beban kerja dan stres. Dalam konteks BSI KCP Kuala Meulaboh, hal ini menjadi sangat relevan karena karyawan dituntut untuk memenuhi target operasional yang tinggi serta memberikan pelayanan yang optimal di tengah sumber daya yang terbatas. Ketidadaan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi menyebabkan beban kerja yang dirasakan menjadi lebih berat, dan ini mempercepat timbulnya stres kerja. Lingkungan kerja yang dinamis, tekanan pelayanan terhadap nasabah, serta komitmen terhadap nilai-nilai syariah menjadikan tuntutan terhadap karyawan semakin kompleks.

Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Hidayati dan Wibowo (2020), yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, terutama di sektor jasa keuangan. Selain itu, Putri (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan stres kerja, tetapi pengaruhnya bisa diperkuat atau diperlemah tergantung pada seberapa baik individu dapat menjaga *work life balance*-nya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk menurunkan tingkat stres kerja, organisasi tidak hanya perlu mengendalikan beban kerja, tetapi juga mendorong terciptanya *work life balance* melalui kebijakan kerja yang lebih fleksibel, sistem pembagian tugas yang proporsional, dan dukungan manajemen terhadap kebutuhan personal karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap stress kerja (Y) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,001 ($0,001 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
2. Terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap *work life balance* (Z) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,005 ($0,005 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
3. Terdapat pengaruh *work life balance* (Z) terhadap stress kerja (Y) karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 ($0,000 < 0,05$), yang artinya berpengaruh.
4. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan BSI KCP Kuala Meulaboh, sebesar 76,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Demir, A., & Budur, T. (2023). Work-life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 449-472.
- Fitriani, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Perbankan di Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–52.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayati, R., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja Karyawan di Industri Jasa Keuangan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 33–41.
- Indriyani, S., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 45–52.
- Iriansyah, Pandu. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Stres Kerja (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)* Volume 1, No 3
- Investama, E. J. S. P. T. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Emba*, 7(4).
- Maharani, T. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dengan Stres Kerja pada Karyawan Perbankan di Wilayah Aceh. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 78–85.
- Monika, S. (2023). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01), 1123-1133.
- Oktaviani, F., & Rustandi, D. (2018). *Implementasi Digital Marketing dalam Membangun Brand Awareness*. *PROfesi Humas*. Jurnal Ilmiah Ilmu Hubungan Masyarakat, 3(1)
- Paramitha & Rahyuda. (2023). *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)
- Putra, Edy Wirawan. (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.
- Putri, D. A. (2019). Hubungan Work Life Balance dengan Stres Kerja pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 58–66.
- Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., Adibzadeh, A., & Akbari, H. (2022). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *European Journal of Translational Myology*, 33(1), 10909.

- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 73626.
- Siregar, A., & Lubis, M. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 60–68.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja Pegawai di Wilayah Kerja Non-Perkotaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 25–33.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2020). *Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University*. *Journal of Research & Innovation*, 4(2).