

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja

Hasbi Kamarullah¹, Dina Fitriana²

^{1,2} Manajemen, Universitas Sapta Mandiri, Balangan

Corresponding Author: hasbikamarullah@univsm.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Work-Life Balance; Regresi Linier Berganda

Menerima : 10 September 2025

Direvisi : 2 Oktober 2025

Diterima : 26 Oktober 2025

©2025 Kamarullah, Fitriana:
Ini adalah artikel akses
terbuka yang didistribusikan
di bawah ketentuan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance pada Mahasiswa yang Bekerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 33 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Hasil uji kualitas data menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terdapat multikolinearitas serta autokorelasi. Namun, uji heteroskedastisitas Glejser menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial, Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Sig. 0.528), sementara Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Work-Life Balance (Sig. 0.000). Secara simultan, Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Sig. 0.000). Koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.368 menunjukkan bahwa 36.8% variasi Work-Life Balance dijelaskan oleh Beban Kerja dan Stres Kerja, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan Stres Kerja untuk meningkatkan Work-Life Balance karyawan.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika lingkungan kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja individu. Tuntutan produktivitas yang tinggi, persaingan global, serta kemajuan teknologi yang memungkinkan konektivitas tanpa batas, seringkali mengaburkan batasan antara kehidupan profesional dan personal (Greenhaus et al., 2003). Dalam konteks ini, konsep *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) telah menjadi perhatian utama bagi organisasi maupun individu. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu dapat mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Clark, 2000). Pencapaian *Work-Life Balance* yang optimal diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *turnover intention*, serta mendorong produktivitas karyawan (Lambert et al., 2011).

Namun, upaya mencapai keseimbangan tersebut seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah **Beban Kerja**. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi waktu luang, serta mengganggu interaksi sosial dan keluarga (Bakker & Demerouti, 2007). Kondisi ini, jika berkepanjangan, dapat memicu timbulnya **Stres Kerja**. Stres kerja merupakan respons negatif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki, bermanifestasi dalam bentuk gejala fisik, emosional, dan perilaku (Selye, 1976). Tingkat stres kerja yang tinggi tidak hanya berdampak buruk pada kesehatan individu, tetapi juga dapat menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan, termasuk aspek keseimbangan kerja-hidup.

Di banyak organisasi, terutama di pada Mahasiswa yang Bekerja, misal: sektor jasa, perusahaan teknologi, atau lingkungan kerja dengan tekanan tinggi], karyawan sering melaporkan adanya peningkatan beban kerja dan tingkat stres. Kondisi ini secara langsung berpotensi mengancam *Work-Life Balance* mereka. Penelitian terdahulu telah menunjukkan korelasi antara beban kerja dan stres kerja dengan berbagai luaran karyawan, namun studi yang secara spesifik menguji bagaimana kedua faktor ini secara simultan dan parsial mempengaruhi *Work-Life Balance* di konteks [Sebutkan konteks spesifik jika ada, misal: Indonesia, atau industri tertentu] masih perlu diperdalam. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *Work-Life Balance*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*?
3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Work-Life Balance.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Work-Life Balance.
3. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Work-Life Balance.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis:** Memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, khususnya dari perspektif beban kerja dan stres kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. **Manfaat Praktis:** Memberikan informasi dan rekomendasi kepada organisasi dan manajemen dalam merumuskan kebijakan yang relevan untuk mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan, sehingga dapat membantu meningkatkan *Work-Life Balance* dan kesejahteraan karyawan. Bagi karyawan, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya mengelola kedua faktor tersebut demi kualitas hidup yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori dan tinjauan literatur yang relevan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance. Bagian ini juga membahas kerangka berpikir penelitian serta merumuskan hipotesis yang akan diuji.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Work-Life Balance

Work-Life Balance (WLB) merupakan konsep yang semakin vital dalam dunia kerja modern, merefleksikan usaha individu untuk mencapai keseimbangan yang memuaskan antara tuntutan kehidupan profesional dan pribadi mereka (Greenhaus et al., 2003). Definisi WLB bervariasi dalam literatur, namun secara umum melibatkan tiga komponen utama:

1. **Keseimbangan Waktu:** Mengacu pada alokasi waktu yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja (Hill et al., 2001).
2. **Keseimbangan Keterlibatan (Engagement):** Merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis dan energi yang diinvestasikan individu pada peran pekerjaan dan peran keluarga/pribadi (Marks & MacDermid, 1996).
3. **Keseimbangan Kepuasan:** Menggambarkan tingkat kepuasan atau keberhasilan yang dirasakan individu dalam kedua domain kehidupan tersebut (Valcour, 2007). Pencapaian WLB yang baik dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja yang lebih tinggi, penurunan tingkat stres dan *burnout*, serta peningkatan komitmen organisasi (Clark, 2000; Sirgy & Lee, 2000). Sebaliknya, ketidakseimbangan WLB dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, hubungan interpersonal, dan kinerja pekerjaan.

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu (Spector & Jex, 1998). Beban kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis:

1. **Beban Kerja** Mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi ketika individu memiliki terlalu banyak tugas atau tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
2. **Beban Kerja** Berhubungan dengan tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan. Beban kerja yang tinggi dapat timbul ketika tugas yang diberikan terlalu sulit atau membutuhkan keterampilan di luar kemampuan individu (French & Caplan, 1972). Beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat memiliki dampak negatif. Beban kerja yang terlalu tinggi seringkali menjadi penyebab stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, serta dapat mengganggu kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka (Karasek & Theorell, 1990).

2.1.3. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Ivancevich et al., 2007). Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya atau kemampuan yang dimiliki individu. Menurut Selye (1976), stres adalah respons non-spesifik tubuh terhadap setiap tuntutan yang diberikan padanya. Dalam konteks pekerjaan, stres dapat berasal dari berbagai sumber (stressor) seperti tuntutan tugas yang berlebihan, kurangnya kontrol, konflik peran, ambiguitas peran, dan kurangnya dukungan sosial (Lazarus & Folkman, 1984). Dampak stres kerja sangat luas, mulai dari masalah kesehatan fisik (misalnya tekanan darah tinggi, sakit kepala), masalah psikologis (kecemasan, depresi, *burnout*), hingga masalah perilaku (penurunan kinerja, absensi, konflik di tempat kerja) (Kahn et al., 1964). Stres kerja yang kronis secara signifikan dapat mengganggu kemampuan individu untuk memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga berdampak negatif pada *Work-Life Balance*.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Balance

Beban kerja yang tinggi telah lama diidentifikasi sebagai salah satu prediktor utama ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Frone et al., 1992). Ketika individu dibebani dengan volume pekerjaan yang besar atau tugas-tugas yang kompleks, waktu dan energi mereka untuk kehidupan non-kerja menjadi terbatas. Hal ini dapat menyebabkan konflik peran (misalnya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga), kelelahan, dan pada akhirnya mengurangi kemampuan individu untuk mencapai WLB yang optimal (Voydanoff, 2005). Beberapa penelitian empiris telah mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung berkorelasi negatif dengan kepuasan WLB (contoh: Allen et al., 2000).

2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work-Life Balance

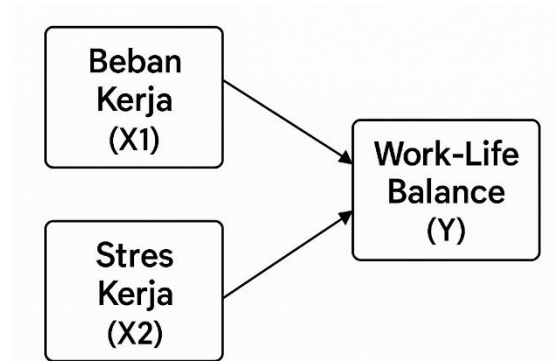
Stres kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan *Work-Life Balance*. Ketika individu mengalami tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan, mereka cenderung membawa ketegangan dan kekhawatiran tersebut ke dalam kehidupan pribadi mereka (*spillover* negatif), sehingga mengganggu kualitas interaksi keluarga dan waktu luang (Grzywacz & Bass, 2003). Stres dapat mengurangi energi yang tersedia untuk aktivitas non-kerja, mengganggu tidur, dan memicu masalah kesehatan yang lebih lanjut, yang semuanya menghambat kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan (Byron, 2005). Studi-studi menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi persepsi individu terhadap WLB mereka (contoh: Wayne et al., 2017).

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Work-Life Balance

Meskipun Beban Kerja dan Stres Kerja seringkali dibahas secara terpisah, keduanya saling terkait dan dapat secara kolektif mempengaruhi *Work-Life Balance*. Beban kerja yang tinggi seringkali menjadi pemicu utama stres kerja. Dengan kata lain, beban kerja dapat meningkatkan tingkat stres, dan stres yang dihasilkan kemudian secara langsung mengikis kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana kedua faktor ini secara simultan mempengaruhi *Work-Life Balance*. Ketika individu merasakan tekanan dari pekerjaan yang menumpuk dan juga mengalami respons stres terhadap tekanan tersebut, dampak negatif terhadap keseimbangan hidup mereka diperkirakan akan lebih besar (Greenhaus & Powell, 2006).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, hipotesis penelitian ini adalah:

- **H1:** Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance (Y).
- **H2:** Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work-Life Balance (Y).
- **H3:** Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan jenis penelitian **eksplanatif**. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan sebab-akibat (pengaruh) antara variabel independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Work-Life Balance) menggunakan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Sapta Mandiri, atau lingkungan kerja Mahasiswa pada bulan April hingga Juli tahun 2025.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 300 mahasiswa Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
19	2	6.06%
20	4	12.12%
21	7	21.21%
22	6	18.18%
23	5	15.15%
24	3	9.09%
25	1	3.03%
26	1	3.03%
29	1	3.03%
33	1	3.03%
37	1	3.03%
47	1	3.03%
Total	33	100.00%

Interpretasi Hasil (Usia Responden)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi usia di atas, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai karakteristik responden:

Total responden dalam penelitian ini adalah 33 orang. Usia responden bervariasi dari yang termuda 19 tahun hingga yang tertua 47 tahun. Kelompok usia yang paling dominan adalah 21 tahun (21.21%), diikuti oleh 22 tahun (18.18%), dan 23 tahun (15.15%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam rentang usia muda (19-24 tahun). Distribusi usia cenderung terkonsentrasi pada usia muda, dengan frekuensi yang menurun drastis pada kelompok usia yang lebih tua. Responden di atas 25 tahun cenderung lebih sedikit.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	11	33.33%
Perempuan	22	66.67%
Total	33	100.00%

Interpretasi Hasil (Jenis Kelamin Responden)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jenis kelamin di atas, dapat disimpulkan bahwa: Mayoritas responden adalah **perempuan**, yaitu sebanyak 22 orang (66.67%). Responden **laki-laki** berjumlah 11 orang (33.33%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jam Pekerjaan per Minggu Responden

Jam Pekerjaan per Minggu	Frekuensi (f)	Persentase (%)
17	1	3.03%
21	1	3.03%
29	1	3.03%
35	3	9.09%
36	1	3.03%
37	4	12.12%
38	1	3.03%
40	13	39.39%
42	1	3.03%
45	1	3.03%
48	2	6.06%
54	1	3.03%
56	1	3.03%
62	1	3.03%
84	1	3.03%
Total	33	100.00%

Interpretasi Hasil (Jam Pekerjaan per Minggu Responden):

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jam pekerjaan per minggu di atas, dapat disimpulkan bahwa: **Mayoritas Responden Bekerja 40 Jam per Minggu:** Kelompok jam pekerjaan yang paling dominan adalah 40 jam per minggu, dengan 13 responden (39.39%). Terdapat variasi yang cukup luas dalam jam kerja responden, mulai dari 17 jam hingga 84 jam per minggu. **Kelompok Penting Lain:** Selain 40 jam, ada juga kelompok signifikan yang bekerja 37 jam (4 responden atau 12.12%) dan 35 jam (3 responden atau 9.09%). **Responden dengan Jam Kerja Ekstrem:** Ada beberapa responden dengan jam kerja yang relatif tinggi seperti 48 jam, 54 jam, 56 jam, 62 jam, dan bahkan 84 jam per minggu, meskipun jumlahnya sedikit di setiap kategori.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jenis Pekerjaan Responden

Jenis Pekerjaan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Admin	1	2.94%
Admin Perkantoran	1	2.94%
Admin Timbang Sawit	1	2.94%
Aparat Desa	1	2.94%
Balai Penyuluh Pertanian	1	2.94%
Bekerja di apotek	1	2.94%
FIF dealer motor Honda Paringin	1	2.94%
Honoror	5	14.71%
Kantor desa	1	2.94%
Karyawan warung makan	1	2.94%
Kasir Butik Our Fashion Gallery	1	2.94%
Marketing	1	2.94%
Pedagang	1	2.94%
Pelaku umkm	1	2.94%
Penjahit	1	2.94%
Perkantoran	1	2.94%
Perusahaan	1	2.94%

Petani karet	1	2.94%
SALES OFFICER	1	2.94%
Satpam	1	2.94%
Staf perpustakaan	1	2.94%
Staff administrasi	1	2.94%
Staff Desa	1	2.94%
Staff Kesejahteraan dan Pelayanan Masyarakat di Kantor Desa	1	2.94%
Staff Keuangan Desa & Bisnis Seblak Prasmanan dan Mie Jebew	1	2.94%
Staff Pemerintahan desa	1	2.94%
Swasta	1	2.94%
Tata Usaha	1	2.94%
TU SD	1	2.94%
Grand Total	33	100.00%

Interpretasi Hasil (Jenis Pekerjaan Responden):

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi jenis pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa: **Keberagaman Pekerjaan:** Responden memiliki latar belakang jenis pekerjaan yang sangat beragam, mencakup sektor swasta, pemerintahan desa, UMKM, hingga pekerjaan spesifik seperti penjahit dan petani karet. **Pekerjaan Paling Dominan:** Kategori pekerjaan "Honorar" menjadi yang paling dominan dengan 5 responden (14.71%). **Pekerjaan Tunggal:** Sebagian besar jenis pekerjaan lainnya (26 kategori) hanya diwakili oleh satu responden (2.94% untuk setiap kategori).

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diobservasi. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah **33 responden**.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **probability sampling**, yaitu **Simple Random Sampling (Pengambilan Sampel Acak Sederhana)**. Metode ini dipilih untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga meningkatkan representativitas sampel (Sugiyono, 2017).

3.4. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Variabel Independen (X):**

- **Beban Kerja (X1):** Mengukur persepsi responden terhadap volume dan kompleksitas tugas yang harus mereka selesaikan dalam pekerjaan.
- **Stres Kerja (X2):** Mengukur tingkat respons negatif (fisik, emosional, mental) yang dialami responden akibat tuntutan pekerjaan.

2. **Variabel Dependen (Y):**

- **Work-Life Balance (Y):** Mengukur sejauh mana individu merasakan keseimbangan yang memuaskan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Beban Kerja (X1)

Definisi Konseptual

Persepsi individu terhadap tekanan dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Variabel Stres Kerja (X2)

Definisi Konseptual

Respon psikologis dan fisiologis yang dialami individu akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki.

Variabel Work-Life Balance (Y)

Definisi Konseptual

Tingkat keseimbangan dan kepuasan individu dalam mengelola tuntutan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan **kuesioner**. Kuesioner disebarikan kepada responden secara [Sebutkan metode penyebaran kuesioner Anda, misal: langsung, atau melalui platform daring]. Responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin, di mana 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

3.7. Uji Kualitas Data

Sebelum analisis data utama, dilakukan uji kualitas data untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa akurat instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan adalah **Corrected Item-Total Correlation**, di mana nilai *r-hitung* setiap item dibandingkan dengan nilai *r-tabel*. Item dinyatakan valid jika *r-hitung* > *r-tabel*. Dengan jumlah sampel (N) 33 dan alpha 0.05, nilai *r-tabel* adalah **0.312**. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pertanyaan untuk Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Work-Life Balance (Y) dinyatakan **valid** karena nilai *r-hitung* masing-masing item lebih besar dari 0.312.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen dalam mengukur suatu konsep. Metode yang digunakan adalah **Cronbach's Alpha**. Suatu

instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.70 (Hair et al., 2010). Hasil uji reliabilitas menunjukkan:

- Variabel Beban Kerja (X1): Cronbach's Alpha = **0.889** (Reliabel)
- Variabel Stres Kerja (X2): Cronbach's Alpha = **0.900** (Reliabel)
- Variabel Work-Life Balance (Y): Cronbach's Alpha = **0.869** (Reliabel) Dengan demikian, seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program [Sebutkan perangkat lunak statistik yang Anda gunakan, misal: SPSS Statistics Version XX]. Teknik analisis data meliputi:

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban untuk setiap variabel penelitian. Analisis ini mencakup nilai rata-rata (Mean), frekuensi, persentase, dan kategorisasi.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik.

1. **Uji Normalitas:** Menguji apakah data residual berdistribusi secara normal. Uji ini dilakukan dengan metode **Lilliefors** [atau Kolmogorov-Smirnov/grafik P-P Plot]. Hasil uji menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara **normal**.
2. **Uji Multikolinearitas:** Menguji ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)**. Kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10. Hasil uji menunjukkan **tidak ada masalah multikolinearitas** dalam model regresi.
3. **Uji Autokorelasi:** Menguji ada atau tidaknya korelasi antar residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Uji ini dilakukan dengan metode **Durbin-Watson (DW) test**. Kriteria keputusan didasarkan pada nilai DW dibandingkan dengan dL dan dU. Hasil uji menunjukkan **tidak ada masalah autokorelasi** dalam model regresi.
4. **Uji Heteroskedastisitas:** Menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan dengan metode **Glejser test**. Hasil uji menunjukkan adanya **heteroskedastisitas** pada variabel Stres Kerja (X2).

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari dua variabel independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap satu variabel dependen (Work-Life Balance). Model regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Di mana: Y = Work-Life Balance a = Konstanta b_1, b_2 = Koefisien regresi X_1 = Beban Kerja X_2 = Stres Kerja e = Error term

3.8.4. Uji Hipotesis

1. **Uji Parsial (Uji t):** Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. **Uji Simultan (Uji F):** Digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 atau nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$.
3. **Koefisien Determinasi (R²):** Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah Adjusted R Square.

HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil dari analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil meliputi statistik deskriptif variabel penelitian, hasil uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), hasil uji asumsi klasik, dan hasil analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

4.1. Gambaran Umum Responden

[Catatan: Bagian ini sebaiknya diisi dengan demografi responden jika Anda memiliki data seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dll. Jika tidak ada data spesifik, Anda bisa menyatakan secara umum, misal: "Penelitian ini melibatkan 33 responden yang merupakan [sebutkan jenis/status responden, misal: karyawan]." Karena data demografi spesifik tidak disertakan dalam file yang diberikan, bagian ini akan tetap bersifat umum.]

Penelitian ini melibatkan 33 responden yang merupakan [Sebutkan demografi umum responden, misal: karyawan dari sebuah organisasi, atau responden yang memenuhi kriteria tertentu]. Informasi lebih lanjut mengenai profil demografis responden [dapat dijelaskan di sini jika data tersedia, atau cukup dengan pernyataan di atas jika tidak].

4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai distribusi jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian.

4.2.1. Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Beban Kerja (X1) secara keseluruhan berada pada kategori "**Beban kerja cenderung berat**". Nilai rata-rata (Mean) untuk indikator Beban Kerja berkisar antara 3.05 (untuk Kuantitas Tugas - X1.2) hingga 3.63 (untuk Jam Kerja - X1.7). Hal ini mengindikasikan bahwa responden umumnya merasakan tingkat beban kerja yang signifikan. Sebagian besar responden cenderung memilih kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" untuk pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja.

4.2.2. Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel Stres Kerja (X2) secara keseluruhan berada pada kategori "**Stres kerja rata-rata/moderat (perlu perbaikan)**". Nilai rata-rata (Mean) untuk indikator Stres Kerja berkisar antara 2.50 (untuk Depersonalisasi - X2.2) hingga 3.35 (untuk Kelelahan Emosional - X2.1). Meskipun berada di kategori moderat, adanya indikasi "perlu perbaikan" menunjukkan bahwa tingkat stres kerja masih menjadi perhatian bagi responden.

4.2.3. Variabel Work-Life Balance (Y)

Variabel Work-Life Balance (Y) secara keseluruhan berada pada kategori "**Keseimbangan kerja-hidup moderat/rata-rata (perlu perbaikan)**". Nilai rata-rata

(Mean) untuk indikator Work-Life Balance berkisar antara 3.05 (untuk Keseimbangan Waktu - Y.2) hingga 3.30 (untuk Keseimbangan Keterlibatan - Y.3). Seperti halnya stres kerja, kategori "moderat/rata-rata" dengan catatan "perlu perbaikan" menunjukkan bahwa Work-Life Balance responden belum optimal dan membutuhkan perhatian.

4.3. Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Work-Life Balance (Y) dinyatakan **valid**. Ini karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk semua item memiliki nilai *r-hitung* yang lebih besar dari nilai *r-tabel* (0.312) pada tingkat signifikansi 5% untuk N=33.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan:

- Variabel Beban Kerja (X1): Cronbach's Alpha = **0.889** (Reliabel)
- Variabel Stres Kerja (X2): Cronbach's Alpha = **0.900** (Reliabel)
- Variabel Work-Life Balance (Y): Cronbach's Alpha = **0.869** (Reliabel) Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas ambang batas 0.70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik.

4.4.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode **Lilliefors** menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara **normal**. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas residual.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini dibuktikan dengan nilai **Tolerance** untuk kedua variabel independen yang lebih besar dari 0.10 dan nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** yang kurang dari 10.

4.4.3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan metode **Durbin-Watson (DW) test** menunjukkan bahwa **tidak terdapat autokorelasi** dalam model regresi. Nilai Durbin-Watson berada dalam rentang dL dan dU yang mengindikasikan tidak adanya korelasi antar residual.

4.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan **Glejser test** menunjukkan adanya **heteroskedastisitas** pada variabel Stres Kerja (X2). Hal ini berarti varians residual tidak konstan pada setiap tingkat variabel Stres Kerja.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.1 menunjukkan ringkasan model regresi.

Tabel 4.1.
Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.636	0.404	0.368	4.09337

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, nilai **Adjusted R Square** adalah **0.368**. Ini berarti 36.8% variasi Work-Life Balance (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 63.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4.2 menunjukkan koefisien regresi dari model.

Tabel 4.2.
Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.636	0.404	0.368	4.09337

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 33.725 + 0.048X_1 - 0.366X_2$$

Penjelasan persamaan regresi:

- **Konstanta (a) = 33.725:** Menunjukkan bahwa jika Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bernilai nol, maka Work-Life Balance (Y) adalah 33.725.
- **Koefisien Regresi Beban Kerja (b1) = 0.048:** Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja (X1) akan meningkatkan Work-Life Balance (Y) sebesar 0.048, dengan asumsi variabel lain konstan.
- **Koefisien Regresi Stres Kerja (b2) = -0.366:** Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja (X2) akan menurunkan Work-Life Balance (Y) sebesar 0.366, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- **Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Work-Life Balance (Y):** Nilai signifikansi untuk Beban Kerja (X1) adalah **0.528**. Karena nilai Sig. $0.528 > 0.05$, maka **Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Y)**. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance **ditolak**.

- **Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Work-Life Balance (Y):** Nilai signifikansi untuk Stres Kerja (X2) adalah **0.000**. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka **Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Work-Life Balance (Y)**. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work-Life Balance **diterima**.

4.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Work-Life Balance (Y).

Tabel 4.3.

Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.495	2	153.247	9.155
	Residual	459.799	27	17.030	
	Total	766.294	29		

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai signifikansi untuk Uji F adalah **0.000**. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka **Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Y)**. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance **diterima**.

PEMBAHASAN

Bagian ini membahas hasil analisis data secara lebih mendalam, menginterpretasikan temuan-temuan penting, mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dan penelitian terdahulu, serta menjelaskan implikasi teoritis dan praktis dari penelitian ini. Selain itu, bagian ini juga akan mengidentifikasi keterbatasan penelitian dan memberikan saran untuk penelitian di masa mendatang.

5.1. Interpretasi Hasil Penelitian

5.1.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Work-Life Balance (Y), dengan nilai signifikansi $0.528 (> 0.05)$. Temuan ini sedikit berbeda dengan beberapa literatur yang umumnya mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung mengganggu keseimbangan hidup kerja (contoh: Frone et al., 1992; Voydanoff, 2005).

Beberapa faktor mungkin menjelaskan mengapa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini. Pertama, persepsi individu terhadap beban kerja bisa sangat subjektif. Apa yang dianggap sebagai beban berat oleh satu individu mungkin dianggap sebagai tantangan yang memotivasi oleh individu lain, terutama jika mereka memiliki otonomi tinggi atau merasa kompeten dalam menyelesaikan tugas (Hackman & Oldham, 1976). Kedua, responden mungkin memiliki strategi koping atau sumber daya pribadi yang kuat (misalnya, manajemen waktu yang efektif, dukungan sosial, atau ketahanan diri yang tinggi) yang memungkinkan mereka untuk menahan dampak negatif dari beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan.

mereka. Ketiga, meskipun beban kerja secara kuantitas atau kompleksitas tinggi, mungkin ada kebijakan organisasi (misalnya, fleksibilitas jam kerja, dukungan manajemen) yang membantu karyawan mengelola tuntutan tersebut tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan mereka secara signifikan. Dalam beberapa kasus, karyawan yang berdedikasi mungkin rela mengorbankan sebagian keseimbangan hidup demi pencapaian profesional, sehingga beban kerja tidak langsung diterjemahkan menjadi ketidakseimbangan yang dirasakan.

5.1.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work-Life Balance

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) **berpengaruh signifikan dan negatif** terhadap Work-Life Balance (Y), dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05) dan koefisien regresi negatif (-0.366). Temuan ini sangat konsisten dengan berbagai literatur yang ada (contoh: Grzywacz & Bass, 2003; Byron, 2005), menegaskan bahwa stres kerja merupakan faktor yang sangat krusial dalam menentukan Work-Life Balance seseorang.

Stres kerja, yang merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka, secara langsung menguras sumber daya fisik, emosional, dan mental. Ketika seseorang mengalami stres yang tinggi, energi mereka terkuras, fokus mereka terganggu, dan mereka cenderung membawa ketegangan tersebut ke dalam kehidupan pribadi mereka (efek *spillover* negatif). Hal ini mengurangi kualitas interaksi dengan keluarga dan teman, membatasi waktu untuk kegiatan pribadi dan rekreasi, serta dapat memicu masalah kesehatan yang lebih lanjut. Akibatnya, kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka menjadi terhambat secara signifikan. Dampak negatif dari stres kerja ini lebih langsung dan terasa dibandingkan dengan beban kerja itu sendiri, yang bisa jadi merupakan pemicu stres, tetapi tidak selalu merupakan penyebab langsung dari ketidakseimbangan jika individu memiliki mekanisme adaptasi.

Penting juga untuk mencatat temuan **heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja (X2)**. Meskipun hubungan antara stres kerja dan Work-Life Balance terbukti signifikan secara statistik, adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual tidak konstan di seluruh tingkat stres kerja. Ini bisa mengindikasikan bahwa kekuatan pengaruh stres kerja terhadap Work-Life Balance mungkin berbeda untuk kelompok individu yang berbeda, atau ada faktor lain yang tidak diukur dalam model ini yang berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut pada tingkat stres tertentu. Meskipun demikian, signifikansi pengaruh negatif secara keseluruhan tetap kuat.

5.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Work-Life Balance

Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap Work-Life Balance (Y), dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.368 menunjukkan bahwa 36.8% variasi dalam Work-Life Balance dijelaskan oleh Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama.

Temuan ini menggarisbawahi bahwa meskipun Beban Kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika dipertimbangkan bersama dengan Stres Kerja, keduanya memberikan kontribusi yang berarti terhadap Work-Life Balance. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Beban Kerja, meskipun bukan prediktor langsung Work-Life Balance, mungkin bertindak sebagai pemicu (antecedent) stres kerja. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres, dan stres inilah yang kemudian secara dominan dan signifikan mengganggu Work-Life Balance. Hubungan ini menunjukkan adanya interaksi kompleks dimana stres kerja menjadi jembatan atau

mekanisme utama yang menghubungkan tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja) dengan keseimbangan kehidupan pribadi individu. Adanya 63.2% variasi Work-Life Balance yang tidak dijelaskan oleh model ini juga menegaskan bahwa ada faktor-faktor lain (misalnya, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, fleksibilitas kerja, karakteristik individu seperti resiliensi) yang juga berperan penting dalam membentuk Work-Life Balance.

5.2. Implikasi Penelitian

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur Work-Life Balance dengan menegaskan kembali peran krusial stres kerja sebagai prediktor kuat ketidakseimbangan. Meskipun beban kerja sering disebut sebagai pemicu, penelitian ini mengisyaratkan bahwa dampak langsung pada Work-Life Balance mungkin lebih dimediasi oleh stres yang ditimbulkannya. Ini menunjukkan perlunya studi lebih lanjut yang mengeksplorasi peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara beban kerja dan Work-Life Balance, serta faktor-faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini, terutama mengingat adanya heteroskedastisitas pada variabel stres.

5.2.2. Implikasi Manajerial/Praktis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi organisasi dan manajer:

1. **Fokus pada Pengelolaan Stres Kerja:** Mengingat pengaruh signifikan dan negatif Stres Kerja, organisasi harus memprioritaskan program dan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi dan mengelola stres kerja karyawan. Ini bisa mencakup pelatihan manajemen stres, program kesejahteraan karyawan (misalnya, konseling, *mindfulness*), atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kurang menekan.
2. **Pendekatan Holistik terhadap Beban Kerja:** Meskipun Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, ia seringkali menjadi sumber stres. Oleh karena itu, manajer perlu mengelola beban kerja tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga kualitas (kompleksitas, otonomi, *fit* dengan kemampuan karyawan) untuk mencegah timbulnya stres yang berlebihan. Penyesuaian beban kerja harus disertai dengan pemberian sumber daya yang memadai.
3. **Meningkatkan Work-Life Balance secara Komprehensif:** Organisasi perlu menyadari bahwa Work-Life Balance adalah hasil dari banyak faktor. Investasi dalam kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, dukungan sosial di tempat kerja, dan promosi budaya yang menghargai kehidupan pribadi karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan keseimbangan hidup kerja secara keseluruhan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui:

1. **Ukuran Sampel:** Ukuran sampel yang relatif kecil ($N=33$) dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Hasil mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk konteks organisasi atau industri lain.
2. **Desain Cross-Sectional:** Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, yang mengumpulkan data pada satu titik waktu. Oleh karena itu, penelitian ini tidak dapat secara definitif menyimpulkan hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel, melainkan hanya hubungan korelasional.
3. **Metode Pengumpulan Data:** Penggunaan kuesioner berbasis self-report dapat menimbulkan bias respons (misalnya, bias keinginan sosial atau *common method*

bias), dimana responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial.

4. **Heteroskedastisitas:** Adanya heteroskedastisitas pada variabel Stres Kerja (X2) mengindikasikan bahwa varians error tidak konstan. Meskipun model regresi masih bisa digunakan, temuan ini menunjukkan bahwa model mungkin kurang efisien atau ada variabilitas yang tidak dijelaskan dalam hubungan tersebut pada tingkat stres yang berbeda. Ini bisa mengisyaratkan adanya variabel moderator lain yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan Work-Life Balance.
5. **Variabel yang Tidak Diukur:** Nilai *Adjusted R Square* sebesar 36.8% menunjukkan bahwa sebagian besar (63.2%) variasi dalam Work-Life Balance tidak dijelaskan oleh Beban Kerja dan Stres Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada banyak faktor lain di luar model yang juga berperan penting dalam membentuk Work-Life Balance, seperti dukungan atasan/rekan kerja, otonomi kerja, gaji, budaya organisasi, dan karakteristik pribadi karyawan (misalnya, kepribadian, resiliensi).

5.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian di masa mendatang adalah:

1. Melakukan penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar dan beragam, serta di berbagai jenis industri atau organisasi, untuk meningkatkan generalisasi hasil.
2. Menggunakan desain penelitian longitudinal untuk dapat mengamati perubahan variabel dari waktu ke waktu dan menarik kesimpulan kausalitas yang lebih kuat.
3. Mengintegrasikan variabel mediasi atau moderasi dalam model penelitian, misalnya menguji apakah dukungan sosial atau resiliensi memoderasi hubungan antara stres kerja dan Work-Life Balance, terutama untuk mengatasi isu heteroskedastisitas.
4. Menggabungkan metode kuantitatif dengan kualitatif (misalnya, wawancara mendalam) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya mengenai pengalaman Work-Life Balance karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
5. Menyelidiki lebih lanjut penyebab dan implikasi dari heteroskedastisitas pada variabel stres kerja, mungkin dengan memecah sampel menjadi sub kelompok atau menggunakan metode analisis regresi yang lebih robust untuk heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Bagian ini memungkinkan Anda untuk menggambarkan temuan penelitian Anda secara akademis. Anda tidak boleh memasukkan angka yang terkait dengan tes statistik Anda di sini; Sebaliknya, Anda harus menjelaskan angka-angka itu di sini. Anda harus menyusun diskusi Anda dengan dukungan akademis untuk studi Anda dan penjelasan yang baik sesuai dengan bidang spesifik yang Anda selidiki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diikuti dengan saran-saran yang relevan baik untuk pengembangan teori maupun aplikasi praktis.

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Y).** Meskipun secara intuisi beban kerja yang tinggi sering diasosiasikan dengan ketidakseimbangan, dalam konteks penelitian ini, faktor beban kerja secara parsial tidak menunjukkan dampak statistik yang signifikan terhadap Work-Life Balance responden. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi atau mekanisme penyesuaian responden terhadap beban kerja mungkin memitigasi dampak langsungnya.
2. **Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Work-Life Balance (Y).** Peningkatan tingkat stres kerja secara signifikan menyebabkan penurunan pada Work-Life Balance. Temuan ini menegaskan peran krusial stres kerja sebagai prediktor kuat ketidakseimbangan hidup kerja, di mana tekanan psikologis dan emosional yang dialami di tempat kerja secara langsung mengganggu kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka.
3. **Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance (Y).** Meskipun Beban Kerja tidak signifikan secara parsial, ketika kedua variabel independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) diuji secara bersama-sama, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work-Life Balance. Model ini mampu menjelaskan 36.8% variasi dalam Work-Life Balance, menunjukkan bahwa kombinasi dari beban kerja dan stres kerja memiliki dampak gabungan yang substansial. Hal ini mengisyaratkan bahwa Beban Kerja mungkin berperan sebagai pemicu stres, dan stres inilah yang kemudian secara langsung mempengaruhi Work-Life Balance.

6.2. Saran

6.2.1. Saran Teoritis

1. **Penelitian Mediasi/Moderasi:** Mengingat Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung namun berpengaruh signifikan secara simultan bersama Stres Kerja, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang menguji peran mediasi Stres Kerja dalam hubungan antara Beban Kerja dan Work-Life Balance. Selain itu, perlu diidentifikasi faktor-faktor moderasi (misalnya, dukungan sosial, otonomi kerja, resiliensi individu) yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel, terutama pada variabel Stres Kerja yang menunjukkan heteroskedastisitas.
2. **Metode dan Desain Penelitian yang Berbeda:** Untuk mengatasi keterbatasan desain *cross-sectional*, penelitian di masa depan dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk memahami hubungan kausalitas antar variabel secara lebih mendalam. Kombinasi metode kuantitatif dengan kualitatif (misalnya, wawancara mendalam) juga dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai pengalaman Work-Life Balance dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. **Variabel Lain:** Mengingat masih besarnya variasi Work-Life Balance yang belum dijelaskan oleh model ini (63.2%), penelitian selanjutnya dapat

mempertimbangkan variabel independen lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, atau karakteristik demografi yang lebih rinci.

6.2.2. Saran Praktis

1. **Fokus pada Pengelolaan Stres Kerja:** Organisasi dan manajer perlu memberikan perhatian serius pada pengelolaan stres kerja karyawan. Program-program seperti pelatihan manajemen stres, layanan konseling, kegiatan *mindfulness*, atau inisiatif kesejahteraan (wellness programs) dapat membantu karyawan mengatasi stres dan pada akhirnya meningkatkan Work-Life Balance mereka.
2. **Optimalisasi Beban Kerja:** Meskipun beban kerja tidak secara langsung signifikan, ia dapat menjadi pemicu stres. Oleh karena itu, manajer harus memastikan beban kerja yang diberikan realistis dan didukung dengan sumber daya yang memadai. Peninjauan ulang dan penyesuaian beban kerja secara berkala, serta mendorong otonomi dan fleksibilitas dalam penyelesaian tugas, dapat membantu mengurangi potensi timbulnya stres berlebihan.
3. **Penerapan Kebijakan Work-Life Balance yang Holistik:** Untuk mencapai Work-Life Balance yang optimal, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang komprehensif dan suportif. Ini bisa meliputi jam kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, cuti berbayar yang memadai, dan promosi budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan. Edukasi bagi manajer tentang pentingnya Work-Life Balance dan bagaimana mendukung karyawan dalam mencapainya juga krusial.

REFERENSI

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 723-729.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family conflict and effectiveness: An examination of work-family balance and satisfaction with work and family roles. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 48-58.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing a conceptual model. *American Journal of Health Promotion*, 17(2), 170-181.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Voydanoff, P. (2005). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Lawrence Erlbaum Associates.