

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan beberapa definisi yang berkaitan dengan variabel *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja, serta dijelaskan pula berbagai uraian mengenai *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja.

##### 2.1.1. Work-Life Balance

*Work-Life Balance* secara umum menggambarkan bagaimana seorang individu mengatur keseimbangan kehidupan profesional dan kehidupan pribadi untuk mencapai gaya hidup yang sehat dan seimbang. Peran yang diberikan oleh perusahaan dalam mendukung program *work-life balance* sangat penting. Tercapainya keseimbangan kerja, individu dapat mencegah kelelahan, mengurangi stres, meningkatkan kesehatan secara fisik dan mental, dan terhindar dari kejenuhan.

##### 2.1.1.1. Pengertian *Work-Life Balance*

Istilah *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dipopulerkan oleh seorang psikolog Mihaly Csikszentmihalyi dalam bukunya yang berjudul *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (1990). Dalam pengertiannya *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yang harus dimiliki oleh individu untuk mengurangi ketegangan kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadi seorang pegawai. Keseimbangan hidup meliputi waktu luang, keluarga, kegiatan spiritual, dan pekerjaan (Kembuan et al., 2021).

Sedangkan definisi lain menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu mengukur sejauh mana dapat menyeimbangkan kepuasan dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran dan tanggung jawab mereka di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, misalnya dengan keluarga, orang tua, teman, pasangan, dan anggota masyarakat serta tidak adanya konflik antara dua peran tersebut (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Definisi lainnya dari *work-life balance* merupakan keadaan dimana emosi individu dapat merasakan kepuasan dengan tercapainya keseimbangan antara peran dan tanggung jawab dalam kehidupan bekerja dan kehidupan di luar pekerjaan (Tongam et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan kondisi dimana individu memiliki kemampuan dalam mengatur kehidupannya dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan agar tercipta keseimbangan.

#### **2.1.1.2. Indikator *Work-Life Balance***

Terdapat 3 indikator untuk mengukur *work-life balance* (Nadira, 2019):

##### **1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)**

Dalam aspek ini berkaitan dengan adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari di luar pekerjaan dan sebagai perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas lain.

## 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini menyangkut dengan seimbangnya keterlibatan seseorang secara psikologis dan tanggung jawabnya terhadap peran dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari di luar pekerjaan.

## 3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Pada aspek ini lebih ditekankan terhadap tingkat kepuasan seorang individu yang seimbang dalam menjalankan perannya dalam kehidupan pekerjaan atau kehidupan yang dijalani diluar pekerjaan.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Work-Life Balance***

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi seseorang meraih *work-life balance* adalah sebagai berikut (Wulansari, 2023):

#### 1. Faktor Individu

Faktor ini berkaitan dengan kondisi dan sudut pandang individu itu sendiri. Faktor yang berasal dari individu diantaranya karakteristik kepribadian, perilaku, faktor individu, dan kecerdasan emosional.

#### 2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi berkaitan dengan situasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut dan reaksi individu terhadap hal tersebut. Faktor dari organisasi diantaranya meliputi beban kerja, alur kerja, kelebihan peran, fleksibilitas perencanaan, struktur organisasi, budaya organisasi, *job stress*, *leadership*, kebijakan organisasi, *reward*, hubungan rekan kerja, dukungan sosial, fasilitas, loyalitas, besaran gaji, dan konflik kerja.

### 3. Faktor Lingkungan

Faktor yang berasal dari lingkungan berkaitan dengan kondisi kehidupan individu di luar pekerjaannya. Faktor lingkungan mencakup kehidupan pribadi individu diantaranya tanggung jawab dalam rumah tangga, mengasuh anak (apabila telah berkeluarga), dukungan dari keluarga, dukungan dari orang tua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

#### **2.1.2. Beban Kerja**

Pada dasarnya beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi kepada pekerja dan harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah diberikan. Beban kerja juga dapat menjadi pembeda antara kemampuan atau kapabilitas seorang pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Sehingga akan terdapat perbedaan mengenai tingkat pekerjaan yang dibebankan oleh suatu organisasi kepada pegawai, hal tersebut karena cara kerja manusia bersifat fisik dan mental.

##### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dapat diukur dengan banyaknya tugas atau pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Beban kerja yang terlalu berat dapat berakibat buruk terhadap kondisi pegawai dan dapat menyebabkan stres serta kelelahan secara fisik dan psikis yang berujung pada pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal (Saptaputra, 2023). Definisi beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dimana pegawai dituntut untuk menyelesaikan uraian tugasnya pada batas waktu yang telah ditentukan (Munandar, 2014).

Definisi lain dari beban kerja adalah sejumlah pekerjaan dan kegiatan yang perlu diselesaikan oleh pegawai atau suatu unit organisasi dalam jangka waktu yang telah diberikan oleh organisasi (Rochman & Ichsan, 2021). Dalam memberikan beban kerja perlu dilakukan secara seimbang dengan kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai, apabila tidak seimbang maka akan menimbulkan masalah yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak dilakukan secara optimal sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menimbulkan stres kerja, sebaliknya apabila intensitas kerja terlalu rendah akan menyebabkan timbulnya rasa bosan dan jenuh (Fransiska & Tupti, 2020).

Adapun pengertian beban kerja lainnya yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah besaran tugas yang harus dibebankan kepada suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil perhitungan antara volume kerja dan norma waktu (Rolos et al., 2018). Apabila kemampuan seorang pegawai dalam bekerja terlalu tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan menimbulkan rasa jenuh dan bosan, sebaliknya apabila kemampuan seorang pegawai lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka dapat memberi tekanan dan kelelahan baik secara fisik maupun psikis.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas mengenai beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dimana organisasi memberikan sejumlah pekerjaan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah diberikan.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Beban Kerja**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja seorang pegawai diantaranya (Koesmowidjojo, 2017):

#### **1. Faktor Internal**

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang pegawai yang merupakan akibat dari respon beban kerja seperti faktor somatis (usia, jenis kelamin, postur tubuh, status kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi).

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor yang berasal dari luar tubuh seorang pegawai, diantaranya:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan meliputi lingkungan kerja secara fisik

##### **b. Tugas-Tugas Fisik**

Sesuatu yang berkaitan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.

##### **c. Organisasi Kerja**

Organisasi kerja berkaitan dengan perencanaan dan jadwal kerja yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Terdapat beberapa indikator mengukur beban kerja yang terbagi dalam lima aspek, diantaranya (Munandar, 2014):

### 1. Kondisi Fisik

Keadaan fisik seorang pegawai dapat memperlihatkan mengenai tingkat atau intensitas beban kerja yang harus dihadapi. Kondisi fisik disini meliputi tingkat kelelahan, kesehatan fisik (nyeri otot, sakit punggung, atau gangguan kesehatan lainnya), dan kualitas tidur (gangguan tidur).

### 2. Kondisi Psikologi

Keadaan mental dan emosional seorang pegawai dapat terlihat dari tingkat dan intensitas beban kerja yang pegawai harus hadapi. Kondisi psikologi dapat berupa stress (kecemasan, ketegangan, kesulitan tidur), kualitas fokus dan konsentrasi (kesulitan menjaga fokus dan konsentrasi), dan kesehatan mental (perubahan mood, depresi, dan masalah emosional lainnya).

### 3. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan merujuk pada bagaimana tingkat beban kerja mempengaruhi hasil pekerjaan yang dihasilkan, dapat ditunjukkan dari tingkat akurasi dan kesalahan, keseimbangan antara kecepatan dan kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian.

### 4. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan merujuk pada total volume tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam batas periode waktu tertentu.

### 5. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja dapat terlihat pada berbagai harapan dan tekanan yang dihadapi seorang pegawai dalam lingkungan kerja. Tuntutan kerja dapat meliputi tenggat waktu yang ketat, target kinerja, dan volume pekerjaan.

### **2.1.3. Stres Kerja**

Secara umum stres kerja adalah keadaan dimana pegawai mengalami gejala emosional berupa kondisi cemas, gugup, tidak tenang, tegang, serta takut karena terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kemampuan serta karakteristik pegawai sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam menghadapi tuntutan dalam pekerjaan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres terjadi akibat terdapat ketimpangan antara tuntutan dan kemampuan pegawai, semakin besar ketidakseimbangan terjadi maka semakin tinggi pula stres yang dialami oleh pegawai (Asih et al., 2018). Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangannya kondisi psikologis pegawai disebabkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang besar dari tugas yang diberikan oleh organisasi (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Adapun definisi lain mengenai stres kerja adalah situasi ketegangan dalam bekerja yang memengaruhi seorang pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja meliputi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seorang pegawai (Parashakti & Apriani, 2021).

Stres kerja adalah respon dari interaksi individu dengan pekerjaannya berupa kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis serta memengaruhi emosi, proses berpikir, dan perilaku seorang pegawai (Asih et al., 2018)

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan

dengan kondisi pekerja yang berdampak pada ketidakstabilan antara fisik dan psikis sehingga memengaruhi pada emosi, proses berfikir, dan perilaku seorang pegawai sehingga berakibat pada ketidakmampuan dalam menghadapi tekanan dalam bekerja.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, diantaranya (Robbins & Judge, 2018):

#### **1. Faktor Individu**

Faktor ini meliputi kehidupan pribadi pegawai terutama permasalahan soal keluarga (masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan disiplin anak), masalah ekonomi (kesulitan mengelola keuangan), dan kepribadian bawaan. Hal ini berkaitan dengan *work-life balance* dimana hal tersebut merupakan persepsi diri terhadap keseimbangan hidup dan kerja yang dialaminya tanpa dipengaruhi oleh apapun.

#### **2. Faktor Organisasi**

Faktor ini disebabkan oleh berbagai hal yang terjadi di organisasi. Hal tersebut meliputi beban kerja terlalu berat, manajer yang terlalu menuntut serta tak acuh, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa melakukan kesalahan, dan konflik dengan rekan kerja. Hal tersebut juga berhubungan dengan beban kerja yang dimana beban kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh suatu organisasi.

### 3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang menyebabkan stres mencakup perubahan lingkungan terutama aspek ekonomi, ketidakjelasan politik yang menyangkut tentang regulasi dan undang-undang, kemajuan teknologi.

#### 2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Terdapat indikator stres kerja yang dibagi menjadi enam aspek, yakni (Hasibuan, 2014):

##### 1. Beban kerja

Beban kerja disini diukur dari bagaimana pandangan pegawai mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

##### 2. Sikap atasan

Sikap atasan diukur dari cara pandang pegawai mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

##### 3. Waktu kerja

Waktu kerja dapat diukur dari pandangan seorang pegawai mengenai waktu kerja yang dialami berlebihan.

##### 4. Konflik

Konflik dapat diukur dari sudut pandang pegawai mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.

##### 5. Komunikasi

Komunikasi diukur dari pandangan seorang pegawai mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

## 6. Otoritas kerja

Otoritas kerja dapat diukur dari sudut pandang pegawai mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

### 2.1.3.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memberi dampak positif dan dampak negatif kepada pegawai. Dampak positif dari stres kerja dapat berupa motivasi, munculnya semangat dan gairah hidup, memicu untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan mutu diri. Namun pada umumnya stres kerja memberikan dampak negatif terhadap pegawai yang mengalaminya, diantaranya sulit untuk membuat keputusan, kecemasan berlebihan, dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga berdampak pada pekerjaan menjadi kurang maksimal (Monaliza et al., 2022).

Adapun dampak dari stres kerja diantaranya (Hendrawan et al., 2020):

#### 1. Tingkat kinerja pegawai menurun

Stres kerja cenderung membuat pegawai merasa tertekan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat berakibat pada hasil pekerjaan pegawai menjadi kurang optimal. Sehingga hal ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

#### 2. Tekanan yang berat ketika bekerja

Ketika pegawai mengalami tekanan dalam bekerja mereka cenderung mengalami gejolak emosi berupa rasa cemas, takut, dan merasa tidak percaya diri untuk melakukan pekerjaannya.

### 3. Tingkat absensi mengalami kenaikan

Stres kerja dapat membuat pegawai mengalami kelelahan secara fisik dan mental. Hal tersebut mengakibatkan pegawai menjadi malas dalam bekerja dan jarang masuk kerja, sehingga menimbulkan kenaikan tingkat absensi.

### 4. Kondisi kerja kurang nyaman

Kondisi kerja yang kurang nyaman timbul akibat dari stres kerja, hal ini mengakibatkan pegawai sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kemajuan organisasi.

#### 2.1.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang membahas mengenai *work-life balance* dan beban kerja yang berpengaruh terhadap stres kerja, dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No  | Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian  | Persamaan   | Perbedaan         | Hasil Penelitian  | Sumber  |
|-----|--|---|-------------------|---|---|
| (1) | (2)  | (3)   | (4)               | (5)   | (6)   |
| 1   | Sitanggang & Ikham (2021) Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur) | Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja<br><br>Variabel Dependen: Stres Kerja | Tempat Penelitian | Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan terhadap Stres Kerja. | Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB: Vol. 9 No. 2, 2021 |

| (1) | (2)   | (3)  | (4)   | (5)   | (6)   |
|-----|---|--|---|---|---|
| 2   | Paramata et al., (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan  | Variabel Independen: Work-Life Balance dan Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja | Tempat Penelitian   | Hasil penelitian menunjukkan variabel <i>work-life balance</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja                       | DIMENSI, Vol. 13, No. 2, Hal. 443-452<br>E-ISSN: 2085-9996                                    |
| 3   | Kartika & Riana (2024) Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan   | Variabel Independen: Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja                       | Variabel <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel mediasi.     | Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.<br>Variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. | Journal of Business Finance and Economic (JBFE), Volume 5, Nomor 1, 2024<br>E-ISSN: 2746-6914 |
| 4   | Rizky & Tri (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) | Variabel Independen: Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja                       | Variabel <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel intervening. | Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.<br>Variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja. | Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61, No. 4, 2018  |
| 5   | Priandari & Adnyani (2023) Peran Work Life Balance Memediasi Pengaruh Beban   | Variabel Independen: Beban Kerja   | Variabel <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel mediasi.     | Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.  | E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 3, 2023, Hal. 218-237  |

| (1) | (2)   | (3)   | (4)   | (5)  | (6)   |
|-----|---|---|---|--|---|
|     | Kerja Terhadap Stres Karyawan   | Variabel Dependen: Stres Kerja  |   | Variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.  | ISSN: 2302-8912   |
| 6   | Saputri et., al (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Stres Kerja Anggotanya Kepolisian   | Variabel Independen: Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja              | Tidak ada Variabel <i>Work-Life Balance</i><br>Variabel Independen: Tanggung Jawab                          | Variabel Beban Kerja dan Tanggung Jawab berpengaruh positif terhadap Stres Kerja   | Journal Of Society and Business, Vol. 1, No. 8, 2024, Hal. 368-374<br>E-ISSN: 3032-4319                           |
| 7   | Zerlina et., al (2024) Pengaruh Work Overload dan Work-Life Balance Terhadap Job Performance Melalui Job Stress pada Karyawan                           | Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i><br>Variabel Dependen: Stres Kerja | Tidak ada Variabel Beban Kerja  | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap Stres Kerja   | Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 12, No. 2, Hal. 243-258   |
| 8   | Tungka et., al (2023) Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan Dan Profesionalisme Terhadap Stres Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado | Variabel Independen: Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja              | Tidak ada Variabel <i>Work-Life Balance</i><br>Variabel Independen: Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme | Variabel Beban Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak terhadap Stres Kerja.<br>Variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan terhadap Stres Kerja. | Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi), Vol. 11, No. 4, 2023, Hal. 71-82<br>ISSN 2303-1174 |
| 9   | Marsal et., al (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor  | Variabel Independen: Beban Kerja<br>Variabel Dependen: Stres Kerja              | Tidak ada variabel <i>Work-Life Balance</i><br>Variabel Independen:   | Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Stres Kerja.  | Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan, Vol. 1, No. 1, 2023<br>ISSN: 2986-8327                                      |

| (1) | (2)   | (3)   | (4)   | (5)   | (6)   |
|-----|---|---|---|---|---|
|     | Desa Tanjong<br>Kabupaten Luwu  |   | Konflik<br>Kerja  | Variabel<br>Konflik Kerja<br>secara parsial<br>tidak<br>berpengaruh<br>terhadap Stres<br>Kerja.   |   |
| 10  | Adyana et., al<br>(2023) Pengaruh<br>Iklim Organisasi<br>Dan Beban Kerja<br>Terhadap Stres<br>Kerja   | Variabel<br>Independen:<br>Beban Kerja<br><br>Variabel<br>Dependen: Stres<br>Kerja          | Tidak ada<br>variabel<br><i>Work-Life<br/>Balance</i><br><br>Variabel<br>Independen:<br>Iklim<br>Organisasi | Variabel Beban<br>Kerja<br>berpengaruh<br>positif dan<br>terhadap Stres<br>Kerja<br><br>Variabel Iklim<br>Organisasi<br>berpengaruh<br>negatif dan<br>terhadap Stres<br>Kerja | Jurnal<br>Akuntansi<br>Keuangan<br>dan Bisnis<br>(JAKBS),<br>Vol. 1, No. 2,<br>2023, Hal.<br>233-239<br>E-ISSN :<br>2987-9078 |
| 11  | Ramdhan et., al<br>(2021), Pengaruh<br><i>Job Insecurity</i> dan<br><i>Work-Life<br/>Balance</i> terhadap<br>Stres Kerja pada<br>Karyawan   | Variabel<br>Independen:<br>Work-Life<br>Balance<br><br>Variabel<br>Dependen: Stres<br>Kerja | Tidak ada<br>variabel<br>Beban Kerja  | Hasil<br>penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa Work-<br>Life Balance<br>berpengaruh<br>positif pada<br>Stres Kerja   | BRPKM<br>(Buletin<br>Riset<br>Psikologi dan<br>Kesehatan<br>Mental) Vol.<br>1, No.1, Hal.<br>327-337                          |
| 12  | Aruldoss et., al<br>(2020)<br>The Relationship<br>Between Quality<br>of Work Life and<br>Work-Life<br>Balance<br>Mediating Role of<br>Job Stress, Job<br>Satisfaction and<br>Job Commitment | Variabel<br>Dependen: Stres<br>Kerja  | Variabel<br><i>Work-Life<br/>Balance</i><br>sebagai<br>variabel<br>mediasi.                                 | Hasil<br>penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa terdapat<br>hubungan<br>negatif antara<br>variabel <i>Work-<br/>Life Balance</i><br>dan Stres<br>Kerja.                           | Journal of<br>Advances in<br>Management<br>Research,<br>Vol. 18, No.<br>1, 2020<br>ISSN: 0972-<br>7981                        |
| 13  | Susiarty et., al<br>(2019)<br>The Effect of<br>Workload and<br>Work<br>Environment on<br>Job Stress and Its   | Variabel<br>Independen:<br>Beban Kerja<br><br>Variabel<br>Dependen: Stres<br>Kerja          | Tidak ada<br>variabel<br><i>Work-Life<br/>Balance</i>   | Hasil<br>penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa Beban<br>Kerja memiliki<br>pengaruh<br>positif dan  | Scientific<br>Research<br>Journal<br>(SCIRJ), Vol.<br>7, No. 6,<br>2019, Hal.<br>32-40  |

| (1) | (2)   | (3)   | (4)                             | (5)  | (6)   |
|-----|---|---|---------------------------------|--|---|
|     | Impact on The Performance   |   |                                 | terhadap Stres Kerja   | ISSN: 2201-2796   |
| 14  | Hidayat et al., (2019) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan  | Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i> | Tidak ada variabel: Beban Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. | Prosiding Manajemen Vol. 3, No. 2, 2021, Hal. 1153-1159<br>E-ISSN: 2460-8562                        |
| 15  | Rinjani & Rinaldi (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Stres Kerja Pada Guru Perempuan yang Telah Berkeluarga di Kecamatan Koto Tangah | Variabel Independen: <i>Work-Life Balance</i> | Tidak ada variabel Beban Kerja  | Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Stres Kerja                   | YASIN (Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya), Vol. 4, No. 5, 2024, Hal. 868-878<br>E-ISSN: 2808-1854 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia seringkali dianggap sebagai aset penting dalam suatu organisasi termasuk dalam instansi pemerintah. Tercapainya tujuan suatu instansi tidak lepas dari peran sumber daya manusianya. Tentunya dalam menjalankan instansi pemerintah diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya. Disini instansi pemerintah memiliki peran dalam memperhatikan aspek sumber daya manusia. Dengan terjaganya kualitas sumber daya manusia maka mereka dapat mengemban tanggung jawab dengan baik yang berdampak baik bagi kemajuan instansi pemerintah. Maka dari itu, instansi pemerintah perlu menyediakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat menjaga kondisi fisik dan psikis pegawai. Dalam mewujudkan hal tersebut tentunya instansi

pemerintah perlu menyediakan program *work-life balance* serta mengelola dengan baik segala aspek bidang terutama dalam pembagian beban kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) merupakan keseimbangan hidup yang harus dimiliki oleh individu untuk mengurangi ketegangan kehidupan dalam bekerja dan kehidupan pribadi seorang pegawai. Keseimbangan hidup meliputi waktu luang, keluarga, kegiatan spiritual, dan pekerjaan (Kembuan et al., 2021). Indikator dari *work-life balance* terbagi dalam tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Nadira, 2019).

Peran yang diberikan oleh instansi pemerintah dalam mendukung program *work-life balance* sangat penting. Tercapainya keseimbangan kerja, individu dapat mencegah kelelahan, mengurangi stres, meningkatkan kesehatan secara fisik dan mental, terhindar dari kejenuhan. Semakin tinggi tingkat *work-life balance* pada suatu instansi maka stres kerja pegawai terkendali dengan baik. Apabila tingkat *work-life balance* dalam suatu instansi rendah maka tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai sulit untuk dikontrol. Ketika pegawai memiliki tingkat *work-life balance* yang baik maka pegawai tersebut dapat mengontrol tingkatan stres yang akan dihadapi. Sehingga adanya *work-life balance* akan berdampak baik terhadap kondisi fisik dan psikis pegawai.

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paramata (2024), Hidayat et., al (2019) , dan Rinjani & Rinaldi (2024) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zerlina et., al (2024), Aruldoss et., al (2020) yang

hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Selain menyediakan program *work-life balance* agar terciptanya suasana kerja yang nyaman, pengelolaan beban kerja yang baik oleh instansi juga merupakan faktor yang mampu mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Pembagian tugas yang adil tentunya menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi. Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dimana pegawai dituntut untuk menyelesaikan uraian tugasnya pada batas waktu yang telah ditentukan (Munandar, 2014). Adapun indikator beban kerja terbagi dalam 5 aspek diantaranya adalah kondisi fisik, kondisi psikis, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan tuntutan kerja (Munandar, 2014)

Dalam memberikan beban kerja perlu dilakukan secara seimbang dengan kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai, apabila tidak seimbang maka akan menimbulkan masalah yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak dilakukan secara optimal sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menimbulkan stress kerja, sebaliknya apabila intensitas kerja terlalu rendah akan menyebabkan timbulnya rasa bosan dan jenuh (Fransiska & Tupti, 2020).

Sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang dilakukan oleh Kartika & Riana (2024), Saputri et., al (2024), dan Marsal et., al (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sitanggang & Ikham (2021), Adyana et., al (2023), dan Susiarty et., al (2019) juga

menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangannya kondisi psikologis pegawai yang disebabkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang besar dari tugas yang diberikan oleh organisasi (Aniversari & Sanjaya, 2022). Indikator dari stres kerja terbagi dalam enam aspek yaitu beban kerja, sikap atasan, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja (Hasibuan, 2014).

Dampak positif dari stres kerja dapat berupa motivasi, munculnya semangat dan gairah hidup, memicu untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan mutu diri. Namun pada umumnya stres kerja memberikan dampak negatif terhadap pegawai yang mengalaminya, diantaranya sulit untuk membuat keputusan, kecemasan berlebihan, dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga berdampak pada pekerjaan menjadi kurang maksimal (Monaliza et al., 2022).

Dari pemaparan di atas maka dapat ditarik kerangka pemikiran bahwasannya aspek mengenai *work-life balance* dan beban kerja merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Hal ini dilihat dari adanya program *work-life balance* menimbulkan dampak yang baik terhadap kondisi pegawai baik secara fisik dan psikis. Pembagian beban kerja yang adil dan pengelolaannya yang baik juga akan berdampak baik bagi pegawai, sehingga pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai kemampuannya tanpa adanya tekanan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu: **Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.**