

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN PNM MEKAAR

Nadilla Fitriyah^{1*}, Indah Rizki Maulia², Achmad Fauzi³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹²³

nadilladilla006@gmail.com¹, indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id²,
raden.achmad@dsn.ubharajaya.ac.id³

Corresponding Author: Nadilla Fitriyah nadilladilla006@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Stres Kerja Karyawan, PNM Mekaar

Received : 25, July

Revised : 04, Aug

Accepted: 22, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap stres kerja karyawan PNM Mekaar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer melalui kuesioner kepada 58 karyawan PNM Mekaar Unit Pekayon dan Unit Jati Asih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan, dengan *work-life balance* sebagai faktor paling dominan.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja akibat globalisasi dan digitalisasi mendorong organisasi untuk meningkatkan produktivitas sekaligus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia. Karyawan sebagai aset utama perusahaan dituntut mampu memenuhi target kerja yang semakin tinggi sehingga berpotensi mengalami tekanan psikologis. Menurut Bakker & Demerouti (2017) tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat memicu stres kerja. Kondisi tersebut kemudian berdampak pada penurunan produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Azhar et al., 2023). Selain itu, stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang juga dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Nugraha et al., 2023).

Fenomena stres kerja telah menjadi perhatian di tingkat global maupun nasional. International Labour Organization 2016 menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus merupakan salah satu risiko utama terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Selanjutnya, World Health Organization 2022 menjelaskan bahwa stres akibat pekerjaan menjadi salah satu penyumbang meningkatnya gangguan kesehatan mental di dunia. Di Indonesia, sekitar 63% pekerja mengalami gangguan kesehatan mental di tempat kerja berdasarkan hasil survei yang dipublikasikan oleh **Isafety Magazine** pada 2023. Sementara itu, Gallup (2025) melaporkan bahwa 15% pekerja Indonesia

DOI prefix:

ISSN-E:

<https://journal.drafpublihser.com>

mengalami stres kerja, sedangkan TVRi News (2024) mencatat sekitar 30% pekerja sektor keuangan mengalami stres akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan di PNM Mekaar, khususnya pada *Account Officer* (AO) yang memiliki mobilitas tinggi, target pembiayaan dan penagihan yang ketat, serta jam kerja yang fleksibel mengikuti aktivitas nasabah.

Tabel 1 Hasil Pra-Survei Karyawan PNM Mekaar Pekayon (n=29, Mei 2026)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1	Apakah Anda merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia?	25	4	29
2	Apakah kondisi lingkungan kerja Anda (kebisingan, suhu, fasilitas, hubungan rekan kerja) kurang mendukung kenyamanan bekerja?	18	11	29
3	Apakah Anda kesulitan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga?	24	5	29
4	Apakah target kerja mingguan yang ditetapkan membuat Anda merasa tertekan?	27	2	29
5	Apakah Anda sering mengalami gejala stres kerja seperti kelelahan berlebihan, sulit tidur, atau mudah marah setelah bekerja?	22	7	29

Sumber: Data pra-survei peneliti (Mei 2026); n=29 karyawan Unit PNM Mekaar Pekayon

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel , sebagian besar karyawan PNM Mekaar mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi, kesulitan menjaga *work-life balance*, tekanan target kerja, serta munculnya gejala stres kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan stres kerja masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian dan memperkuat pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan PNM Mekaar. Kondisi ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan risiko stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Tabel 2 Data Pencapaian Target Mingguan Karyawan PNM Mekaar Bekasi Selatan (April-Mei 2026)

Minggu	Indikator	Target	Realisasi	Achievement
April Minggu 1	Nasabah Baru	100 nasabah	88 nasabah	88%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp521 juta	89,8%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	96,8%	98,8%
April Minggu 2	Nasabah Baru	100 nasabah	93 nasabah	93%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp547 juta	94,3%

Minggu	Indikator	Target	Realisasi	Achievement
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	97,3%	99,3%
April Minggu 3	Nasabah Baru	100 nasabah	81 nasabah	81%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp489 juta	84,3%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	95,9%	97,9%
April Minggu 4	Nasabah Baru	100 nasabah	96 nasabah	96%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp563 juta	97,1%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	97,4%	99,4%
Mei Minggu 1	Nasabah Baru	100 nasabah	74 nasabah	74%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp446 juta	76,9%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	94,7%	96,6%
Mei Minggu 2	Nasabah Baru	100 nasabah	85 nasabah	85%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp503 juta	86,7%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	96,3%	98,3%
Mei Minggu 3	Nasabah Baru	100 nasabah	89 nasabah	89%
	Pencairan Pembiayaan	Rp580 juta	Rp528 juta	91%
	Collection (Kelancaran Angsuran)	98%	96,7%	98,7%

Sumber: Data internal unit PNM Mekaar Bekasi Selatan (April–Mei 2026)

Berdasarkan Tabel 2, data pencapaian target mingguan karyawan PNM Mekaar Bekasi Selatan selama April–Mei 2026 menunjukkan bahwa seluruh indikator belum pernah mencapai target secara penuh dalam satu minggu yang sama. Capaian nasabah baru berkisar antara 74%–96%, pencairan pembiayaan sebesar 76,9%–97,1%, dan collection sebesar 94,7%–97,4% dari target yang ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang bersifat konsisten dalam memenuhi target operasional. Ketidaktercapaian target secara berulang berpotensi meningkatkan beban psikologis karyawan dan menjadi salah satu pemicu munculnya stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saputra & Adetya (2025) yang menyatakan bahwa target kerja yang tidak tercapai secara berulang dapat menjadi stresor bagi karyawan. Selain itu, Nugraha et al. (2023) juga menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlangsung

terus-menerus tanpa dukungan yang memadai berpotensi meningkatkan risiko stres kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada sektor keuangan dan pembiayaan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi. Mahendra et al. (2022) menjelaskan bahwa karyawan lembaga keuangan mikro menghadapi tekanan dari target finansial dan pelayanan sosial yang meningkatkan risiko stres kerja. Hal serupa dikemukakan oleh Ramadhan & Sari (2023) yang menemukan bahwa intensitas interaksi dengan nasabah menciptakan beban emosional tambahan. Selain itu, Pratiwi & Hidayat (2024) menunjukkan bahwa stres kerja pada *Account Officer* berkorelasi dengan meningkatnya risiko putus kontrak nasabah. Faktor lingkungan kerja juga menjadi perhatian, di mana Fitriana & Kusuma (2022) menegaskan bahwa kondisi kerja lapangan yang tidak menentu merupakan sumber stres fisik, sedangkan Wibowo et al. (2023) menemukan bahwa budaya evaluasi kerja yang ketat berpotensi meningkatkan kelelahan emosional. Dari sisi *work-life balance*, (Lamichhane et al., 2023) melaporkan bahwa karyawan lapangan pada lembaga pembiayaan mikro memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih rendah dibandingkan karyawan kantor. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap stres kerja telah banyak dilakukan. Beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap stres kerja (Persik et al., 2025; Saputra & Adetya, 2025; Nurhanifah & Susanty, 2023) Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres (Istiqomah & Suji'ah, 2024; Gunarti & Lestari, 2025; Firdaus et al., 2024; Agista Ningrum et al., 2022; Salsabil et al., 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja (Dwitanti et al., 2023; Kartika & Riana, 2024; Adiningtyas & Mardhotillah, 2023; Maulani et al., 2025; Valentina, 2024). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap tingkat stres kerja karyawan PNM Mekaar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengelolaan stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Job Demands-Resources Theory

Penelitian ini menggunakan Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) dan disempurnakan oleh Bakker & Demerouti (2007), teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak tuntutan pekerjaan, serta mendorong perkembangan individu (Bakker & Demerouti, 2007).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Hasibuan (2017) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Armstrong & Taylor (2023) menekankan bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola aset terpenting organisasi, yaitu manusia. Menurut Dessler (2015), MSDM mencakup berbagai kebijakan dan praktik seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemeliharaan kesejahteraan karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan sesuai kemampuan dan waktu yang tersedia (Robbins & Judge 2017). Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental, dan apabila melebihi kapasitas individu dapat meningkatkan stres kerja (Tarwaka 2011). Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, target kerja yang harus dicapai, tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas, serta besarnya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Lingkungan Kerja

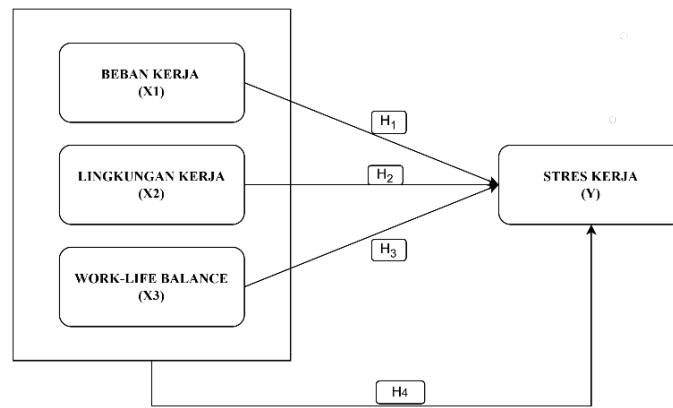
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Sedarmayanti 2017). Lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik dan nonfisik yang dapat menciptakan kenyamanan serta menurunkan tingkat stres kerja (Nitisemito 2014). Dalam variabel ini terdapat enam indikator yaitu, kondisi tempat kerja dan fasilitas, kenyamanan dan keamanan, pencahayaan dan kebersihan, hubungan antarpegawai, komunikasi kerja dan dukungan atasan, dan suasana kerja secara umum.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Keseimbangan ini mencakup aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan sehingga dapat membantu mengurangi stres kerja (Hudson, 2005). Terdapat lima indikator yaitu, Keseimbangan waktu kerja dan pribadi, Kemampuan membagi perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Keseimbangan keterlibatan peran kerja dan peran keluarga/sosial, Kepuasan terhadap pembagian peran, dan Ketersediaan waktu berkualitas untuk keluarga dan kehidupan pribadi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya (Robbins & Judge 2017). Stres kerja ditandai dengan gejala fisik, psikologis, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara 2017). Terdapat enam indikator dalam variabel ini yaitu, Kelelahan fisik, Tekanan emosional, Kecemasan dalam bekerja, Menurunnya konsentrasi, Mudah tersinggung, dan Rasa tidak nyaman dalam bekerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik maupun psikologis karyawan sehingga berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Nurhanifah & Susanty, (2023) serta Saputra & Adetya (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₁: Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan karyawan sehingga tingkat stres kerja menjadi lebih rendah. Penelitian Istiqomah & Suji'ah (2024) dan Salsabil et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₂: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja (Y).

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Tingkat Stres Kerja

Work-life balance yang baik membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja. Penelitian Kartika & Riana (2024) serta Adiningtyas & Mardhotillah, (2023) bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₃: *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Tingkat Stres Kerja

Beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama diduga memengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut berperan sebagai faktor yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja berdasarkan *Job Demands-Resources Theory*. Penelitian Mujahidin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

H₄: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Work-Life Balance* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja (Y).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap tingkat stres kerja karyawan PNM Mekaar. Penelitian dilaksanakan pada April–Juni 2026 di Unit PNM Mekaar Pekayon dan Jati Asih, Bekasi Selatan. Populasi penelitian berjumlah 58 karyawan aktif, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui analisis regresi linear berganda, yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,742	0,2144	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,2144	Valid
Pernyataan 3	0,771	0,2144	Valid
Pernyataan 4	0,750	0,2144	Valid
Pernyataan 5	0,808	0,2144	Valid
Pernyataan 6	0,777	0,2144	Valid
Pernyataan 7	0,743	0,2144	Valid
Pernyataan 8	0,784	0,2144	Valid
Pernyataan 9	0,856	0,2144	Valid
Pernyataan 10	0,732	0,2144	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,671	0,2144	Valid
Pernyataan 2	0,840	0,2144	Valid
Pernyataan 3	0,636	0,2144	Valid
Pernyataan 4	0,787	0,2144	Valid
Pernyataan 5	0,715	0,2144	Valid
Pernyataan 6	0,677	0,2144	Valid
Pernyataan 7	0,698	0,2144	Valid
Pernyataan 8	0,795	0,2144	Valid
Pernyataan 9	0,741	0,2144	Valid
Pernyataan 10	0,776	0,2144	Valid
Pernyataan 11	0,748	0,2144	Valid
Pernyataan 12	0,809	0,2144	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X3)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
------	----------	---------	------------

Pernyataan 1	0,801	0,2144	Valid
Pernyataan 2	0,725	0,2144	Valid
Pernyataan 3	0,750	0,2144	Valid
Pernyataan 4	0,799	0,2144	Valid
Pernyataan 5	0,826	0,2144	Valid
Pernyataan 6	0,715	0,2144	Valid
Pernyataan 7	0,805	0,2144	Valid
Pernyataan 8	0,720	0,2144	Valid
Pernyataan 9	0,771	0,2144	Valid
Pernyataan 10	0,742	0,2144	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,763	0,2144	Valid
Pernyataan 2	0,675	0,2144	Valid
Pernyataan 3	0,688	0,2144	Valid
Pernyataan 4	0,715	0,2144	Valid
Pernyataan 5	0,671	0,2144	Valid
Pernyataan 6	0,588	0,2144	Valid
Pernyataan 7	0,677	0,2144	Valid
Pernyataan 8	0,651	0,2144	Valid
Pernyataan 9	0,666	0,2144	Valid
Pernyataan 10	0,701	0,2144	Valid
Pernyataan 11	0,609	0,2144	Valid
Pernyataan 12	0,605	0,2144	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 44 item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Stres Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,2144), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,925	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,925	0,60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,921	0,60	Reliabel
Tingkat Stres Kerja (Y)	0,885	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu Beban Kerja (0,925), Lingkungan Kerja (0,925), *Work-Life Balance* (0,921), dan Stres Kerja (0,885). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan (Ghozali, 2018).

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		
	Statistic	Sig.	Statistic	df	Sig.
Beban Kerja (X1)	0,086	0,200	0,980	58	0,437
Lingkungan Kerja (X2)	0,088	0,200	0,970	58	0,152
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,106	0,160	0,985	58	0,704
Stres Kerja (Y)	0,076	0,200	0,988	58	0,817

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,416	0,951	0,346	-
Beban Kerja (X1)	0,010	0,366	0,716	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	6,366E-5	0,003	0,998	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,026	0,975	0,334	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026); Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas (Glejser) menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,996	1,004	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,997	1,003	Bebas Multikolinearitas
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,995	1,005	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026); Dependent Variable: Stres Kerja (Y)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	44,636	-	16,030	0,000
Beban Kerja (X1)	0,253	0,415	5,112	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	-0,232	-0,437	-5,387	0,000
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	-0,321	-0,516	-6,360	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026); Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi: $Y = 44,636 + 0,253X_1 - 0,232X_2 - 0,321X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai Tingkat Stres Kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan nilai Beban Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan *Work-Life Balance* (X₃), dengan

arah hubungan positif pada Beban Kerja serta negatif pada Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,804	0,626	3,090

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026); Predictors: (Constant), Work Life

Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa 62,6% variasi tingkat stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance*, sedangkan 37,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian (Ghozali, 2018).

Uji F (Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	940,468	3	313,489	32,823	0,000
Residual	515,756	54	9,551	-	-
Total	1456,224	57	-	-	-

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026); Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga model regresi dinyatakan layak (fit) dan H4 diterima. Artinya, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Stres Kerja.

Uji T (Parsial)

Tabel 14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Arah	Sig.	Kesimpulan
H1	Beban Kerja (X1) dan Tingkat Stres Kerja (Y)	Positif	0,000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja (X2) dan Tingkat Stres Kerja (Y)	Negatif	0,000	Diterima
H3	<i>Work-Life Balance</i> (X3) dan Tingkat Stres Kerja (Y)	Negatif	0,000	Diterima
H4	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), <i>Work-Life Balance</i> (X3), dan Tingkat Stres Kerja (Y)	-	0,000	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 26 (2026)

1. Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien positif (0,253), sehingga H₁ diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja.

2. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien negatif (-0,232), sehingga H_2 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja.
3. *Work-Life Balance* memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan koefisien negatif (-0,321), sehingga H_3 diterima. Artinya, semakin baik *work-life balance*, semakin rendah tingkat stres kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan tingkat stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhanifah & Susanty, (2023), Persik et al., 2025, dan Saputra & Adetya (2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Pada karyawan PNM Mekaar, tingginya target kerja, mobilitas lapangan, dan tuntutan administrasi menjadi faktor yang meningkatkan tekanan kerja, sehingga mendukung *Job Demands-Resources Theory* yang menempatkan beban kerja sebagai *job demands*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan tingkat stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Istiqomah & Suji'ah (2024), Salsabil et al. (2024) dan Firdaus et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan tingkat stres kerja. Pada PNM Mekaar, dukungan atasan, hubungan antarpegawai, serta kondisi kerja yang nyaman berperan sebagai *job resources* yang membantu mengurangi tekanan kerja.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dan merupakan variabel yang paling dominan terhadap tingkat stres kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Adiningtyas & Mardhotillah, (2023), Kartika & Riana (2024), dan Dwitanti et al. (2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menekan stres kerja, terutama mengingat karakteristik responden yang seluruhnya perempuan dan mayoritas berada pada usia produktif.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance berpengaruh terhadap Tingkat Stres Kerja

Secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* mampu menjelaskan 62,6% variasi tingkat stres kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan stres kerja dan mendukung *Job Demands-Resources Theory*, di mana beban kerja berperan sebagai *job demands*, sedangkan lingkungan kerja dan *work-life balance* berperan sebagai *job resources*. Sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan PNM Mekaar Unit Pekayon dan Unit Jati Asih. Sebaliknya, lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja, dengan *work-life balance*

sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Selain itu, beban kerja, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung **Job Demands-Resources Theory**, yang menjelaskan bahwa tingginya *job demands* dapat meningkatkan stres kerja, sedangkan *job resources* berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, PNM Mekaar disarankan untuk meningkatkan program yang mendukung *work-life balance*, mengelola beban kerja secara lebih proporsional, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi dan jumlah responden, serta menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, atau resiliensi agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtyas, N., & Mardhotillah, A. (2023). Work-Life Balance, Learning Agility and Their Impact on Work Stress of Employees who Work From Home. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.25393>
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Anggraeni Supu, A. L., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224–233. <https://doi.org/10.31933/JEMSI.v4i2.1209>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management* (16th ed.). Kogan Page.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 88–101.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dan beban kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 55–68.
- Firdaus, M. H., Rohaeni, H., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT Kapitol Era Mas. *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2613–

2623. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.330>
- Gallup. (2025). *State of the global workplace 2025 report*. Gallup Press.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunarti, I., & Lestari, S. D. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 78–92.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revi). Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 210–225.
- Kartika, P. D., & Riana, I. G. (2024). Peran work-life balance dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(4), 312–329.
- Lamichhane, B. D., Bhaumik, A., & Gyawali, A. (2023). Striving for Excellence: The Role of Work-Life Balance in Optimizing Job Performance Among Employees in Nepalese Microfinance Institutions. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3338>
- Mahendra, I. G. A., Dewi, A. A. S. K., & Utama, I. W. M. (2022). Tekanan Ganda Karyawan Lembaga Keuangan Mikro: Antara Target Finansial dan Misi Sosial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, 11(3), 210–226.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 33–47.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan {BPKAD Kota Palopo}. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 189–204.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A. S., Wibowo, T., & Pratiwi, D. R. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan di sektor keuangan dan pembiayaan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 23(1), 44–58.
- Nurhanifah, H., & Susanty, A. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT XYZ Kabupaten Bandung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–124.
- Persik, D., Rizal, M. F., & Hendharsa, A. (2025). Work-life balance dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan {PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak}. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(1), 67–81.

- Ramadhan, F., & Sari, M. P. (2023). Beban Emosional Tersembunyi: Dampak Interaksi dengan Nasabah Berpenghasilan Rendah terhadap Stres Kerja Karyawan Pembiayaan Mikro. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(2), 115–130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (17th ed.). Pearson Education.
- Salsabil, T. Z., Ramdan, I. M., Lestari, I. A. I. D., Sultan, M., & Hardianti, D. N. (2024). Hubungan lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja dengan stres kerja {PT X Balikpapan}. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 178–191.
- Saputra, F., & Adetya, S. (2025). Hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan sektor manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 55–67.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (Edisi revi). Harapan Press.
- TVRi News. (2024). *Stres kerja di sektor keuangan {Indonesia}*. <https://tvri.go.id>
- Valentina, T. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Work-Life Balance dan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Astra International Tbk Daihatsu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3), 234–249.
- Wibowo, T. A., Santoso, B., & Kurniawan, D. (2023). Budaya Evaluasi Mingguan dan Dampaknya terhadap Kelelahan Emosional Karyawan Lembaga Keuangan Mikro: Perspektif Job Demands-Resources Theory. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 77–94.