



PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR

I Gusti Ayu Widya Ari Cahyathi¹ I Gede Riana²

Abstract

Keywords:

work life balance;
workload;
work stress.

This study aims to analyze the role of work life balance in mediating the effect of workload on employee work stress at Bank BRI Gatot Subroto Denpasar Branch. This study used a sample of 54 employees. The method used in this study is a survey method with questionnaire and interview techniques with PLS-based inferential statistical analysis tools Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that workload had a significant positive effect on work stress. Workload has a significant negative effect on work life balance, work life balance has a significant negative effect on work stress, and work life balance mediates the effect of workload on work stress. The implication of this research is to prove social exchange theory and homeostatic theory and their relation to research variables. This research also offers the benefits of work life balance, workload management against work stress.

Kata Kunci:

work life balance;
beban kerja;
stres kerja.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 54 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara dengan alat analisis statistik inferensial *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*, *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan *work life balance* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Implikasi penelitian ini adalah membuktikan teori *social exchange* dan teori *homeostatis* serta kaitannya dengan variabel penelitian. Penelitian ini juga menawarkan manfaat *work life balance*, pengelolaan beban kerja terhadap stres kerja.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email: widyaric@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²
Email: gederiana@yahoo.com

PENDAHULUAN

Tren transformasi digital terjadi di seluruh dunia termasuk Indonesia. Era transformasi digital merupakan konsekuensi era disrupsi atau era industri 4.0, pada era ini terjadi perubahan model bisnis, perombakan ekosistem bisnis menjadi ekosistem baru yang lebih inovatif, kompleks dan dinamik (Setiawan, 2017). Untuk dapat bersaing, organisasi dituntut untuk dapat terus berinovasi, aktif dan adaptif terhadap segala kebutuhannya dalam upaya pengembangan organisasi.

Lembaga keuangan bank tidak luput dari dampak era transformasi digital. Salah satu lembaga keuangan milik pemerintah Indonesia adalah Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia), Bank BRI adalah sebuah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat ke masyarakat dan memberikan pelayanan atas produk dan jasa lainnya. Tantangan karyawan yang bekerja di bidang jasa adalah beban kerja yang tinggi dan tuntutan budaya organisasi untuk karyawan memberikan pelayanan prima kepada nasabah (Fadillah *et al.*, 2022). Tidak sedikit karyawan bank berpotensi mengalami stres kerja, stres yang dialami karyawan adalah masalah serius bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Salah satu efek nyata stres kerja adalah menciptakan ketidakseimbangan antara kemampuan pribadi dan kebutuhan organisasi (Putri & Rahyuda, 2019).

Organisasi harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya, karena berdampak kerugian finansial bagi organisasi (Mahfudz, 2017). Penelitian oleh Yasa & Dewi (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Apabila karyawan memperoleh tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimilikinya, maka hal tersebut dapat memicu adanya beban kerja. Secara umum beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan stres yang dirasakan karyawan (Omar *et al.*, 2015). Salah satu faktor yang dapat mengurangi dan mengatasi stres kerja adalah *work life balance*. Rizky & Afrianty (2018); Utomo *et al.*, (2016) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Jika stres kerja yang dirasakan tinggi, maka *work life balance* pada karyawan akan rendah.

Tabel 1.
Hasil Studi Pendahuluan pada Karyawan Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar

No	Variabel	Jumlah Karyawan	Hasil Wawancara
1	Stres Kerja	3 Orang	Beberapa karyawan mengeluhkan sakit kepala sebelah (<i>migraine</i>) hingga merasa kelelahan dan konsentrasi ketika bekerja menjadi berkurang.
2	<i>Work Life Balance</i>	5 Orang	Karyawan sering mengerjakan pekerjaan kantor pada saat <i>weekend</i> , peran ganda di rumah dan tugasnya sebagai karyawan kantor dan pendapat mereka tentang <i>work life balance</i> adalah tidak stabil dan masih sering tumpang tindih.
3	Beban Kerja	5 Orang	Tugas tambahan sering tidak sejalan dengan pekerjaan pokok dan banyak memakan waktu.

Sumber: Hasil wawancara, 2021

Hasil studi pendahuluan mengenai stres kerja, 3 dari 10 karyawan mengakui mengalami gejala stres baik psikologis maupun fisiologis di mana beberapa karyawan mengeluhkan sakit kepala sebelah (*migraine*) hingga merasa kelelahan dan konsentrasi mereka terganggu. Terdapat tiga gejala stres, yaitu (1) fisiologis, (2) psikologis dan (3) perilaku. Dari analisis faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karir dan sub divisi adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dengan korelasi yang positif.

Sejumlah penelitian (Ismiati, 2020; Putri & Rahyuda, 2019; Rizky & Afrianty, 2018; Shabbir & Naqvi, 2017) mengatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, berarti semakin meningkat beban kerja dirasakan oleh karyawan maka meningkat juga stres yang dirasakan karyawan. Hasil studi pendahuluan mengenai beban kerja, menunjukkan bahwa 5 dari 10 karyawan menyatakan bahwa mereka mendapatkan tugas tambahan diluar pekerjaan pokok. Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dibebankan dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan ataupun unit organisasi (Nurwahyuni, 2019). Analisis beban kerja diperlukan dalam menentukan jumlah, tugas, pokok, dan fungsi setiap karyawan agar beban kerja karyawan tidak terlalu berat, karena sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja harus memiliki kualitas keseimbangan hidup yang baik, yaitu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hasil studi pendahuluan diperoleh informasi karyawan mengalami permasalahan *work life balance*. Hasil tersebut didukung dengan ditemukannya kebanyakan karyawan masih susah membedakan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Lima responden menyatakan bahwa mereka sering mengerjakan pekerjaan dikala waktu *weekend*. Ditemukan juga kebanyakan karyawan mengalami tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk langsung istirahat selepas bekerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Fenomena pandemi COVID-19 yang menyebabkan beberapa karyawan tugasnya dibagi di mana sebagian bekerja dari rumah dan bekerja dari kantor untuk menekan tingkat penyebaran virus. Beberapa tugas dilakukan secara virtual seperti rapat dengan digital *teleconference* dan penyelesaian beberapa dokumen dilakukan secara digital. Penelitian Dua & Hyronimus (2020) dan Khotimah & Yusuf (2021) bahwa *work from home* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Selama *work from home*, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung meningkat secara signifikan. Ironisnya adalah pelepasan stres tidak dapat dilakukan seperti biasanya dikarenakan karyawan hanya boleh berada di rumah saja dan membuat mereka merasa terisolasi. Oleh karena itu, karyawan cenderung merasakan stres dalam bekerja dan menyebabkan penurunan kesehatan mental (Sakitri, 2020).

Penelitian ini berfokus untuk membuktikan pengaruh antar variabel dengan *social exchange theory*. Jika organisasi menyediakan kebijakan mengenai pengelolaan beban kerja untuk mereduksi stres kerja pada karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa organisasi mendukung mereka dan akan membalasnya dengan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi (Le *et al.*, 2020). Dengan berkurangnya stres pada karyawan, maka karyawan akan lebih fokus dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Penelitian ini juga menggunakan teori homeostatis, yaitu sebuah teori yang mengusulkan semacam perilaku manusia yang berharap menemukan keseimbangan atau menghilangkan ketidakseimbangan untuk menyeimbangkan dirinya sendiri. *Work life balance* yang baik akan membawa semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab keseluruhan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi dan juga kepuasan kerja. Menciptakan dan mengelola kepuasan kerja karyawan merupakan suatu upaya yang akan memberikan dampak besar bagi keberlangsungan organisasi. Karyawan yang merasa puas akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi dan akan meningkatkan efisiensi produktivitas organisasi.

Hasil penelitian terkait beban kerja terhadap stres kerja masih belum konsisten, sejumlah penelitian (Ismiati, 2020; Putri & Rahyuda, 2019; Rizky & Afrianty, 2018; Shabbir & Naqvi, 2017) mengatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, berarti semakin meningkat beban kerja karyawan maka meningkat juga stres kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil pada stres kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi maupun

rendah. Penelitian (Syihabudhin *et al.*, 2020; Yunita, 2018) didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dapat diartikan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka *work life balance* akan mengalami penurunan. Namun berbeda dengan penelitian (Fuadiputra & Novianti, 2020; Halim & Heryjanto, 2021; Nurwahyuni, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap *work life balance*. Hal ini berarti jika semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula *work life balance* yang dirasakan karyawan, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan *research gap* dan uraian fenomena diatas masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara stres kerja, beban kerja dan *work life balance*. Penelitian ini juga dilakukan untuk menyempurnakan hasil penelitian terdahulu yang masih memiliki kelemahan. Hasil penelitian terdahulu mengenai beban kerja, stres kerja dan *work life balance* masih terbatas pada beberapa industri saja. Penelitian Rizky & Afrianty (2018) hanya dilakukan pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. Penelitian R. Putri & Ganesha (2019) berfokus kepada karyawan konveksi di Denpasar. Penelitian Mahesti & Wijaksana (2020) dilakukan kepada karyawan PT. Telkom Witel Bandung. Penelitian Khotimah & Yusuf (2021) dilakukan kepada karyawan di *Athirah Islamic School Foundation* Makasar. Keterbatasan jangkauan penelitian sebelumnya menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisir pada seluruh jenis organisasi. Saran penelitian terdahulu agar penelitian selanjutnya dilakukan pada lokasi yang berbeda seperti industri perbankan (Mahesti & Wijaksana, 2020). Hal tersebut menjadi urgensi untuk memperluas penelitian sebelumnya dengan memilih industri perbankan khususnya Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar sebagai lokasi penelitian dan memilih 62 orang karyawan tetap sebagai sampel penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian asosiatif (hubungan) yang dilaksanakan dengan menjelaskan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel tersebut adalah beban kerja (X) sebagai variabel eksogen, *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel mediasi, dan stres kerja (Y) sebagai variabel endogen. Lokasi penelitian dilakukan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto No. 362, Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh, yaitu metode penarikan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 62 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan angket (alat ukur berupa kuesioner) dan wawancara. Peneliti sebelum melanjutkan penelitian melakukan studi pendahuluan, yaitu wawancara untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan kepada manajer sumber daya manusia dan 10 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan penggambaran (deskripsi) data sedangkan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini alat analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *pstatistics* (*p-value*). Jika dalam pengujian ini diperoleh *p-value* < 0,05 berarti pengujian adalah signifikan dan sebaliknya kalau *p-value* > 0,05, berarti tidak signifikan. Bilamana hasil pengujian menemukan pada *outer loading* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai pengukur variabel laten. Sedangkan bila hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Berdasarkan hasil analisis PLS menunjukkan arah dan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.
Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	<i>t statistic</i>	<i>p values</i>	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Beban kerja -> Stres kerja	0,607	3,463	0,001	Signifikan
Beban kerja -> <i>Work life balance</i>	-0,934	60,209	0,000	Signifikan
<i>Work life balance</i> -> Stres kerja	-0,373	2,120	0,039	Signifikan
Pengaruh Langsung Beban kerja terhadap Stres kerja tanpa melibatkan <i>Work life balance</i>				
Beban kerja -> Stres kerja	0,956	46.389	0,000	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
Beban kerja -> <i>Work life balance</i> -> Stres kerja	0,348	2,151	0,036	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian Data Primer, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat hasil dari analisis PLS yang digunakan untuk pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,607, dengan *p values* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar, apabila beban kerja meningkat maka stres kerja akan mengalami peningkatan, sehingga hipotesis pertama diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. Artinya, semakin meningkat beban kerja yang dirasakan karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar maka stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar akan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar diterima. Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya mengenai beban kerja yang merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi stres kerja, penelitian menunjukkan bahwa didapat hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Hasby *et al.*, 2017; Budiasa *et al.*, 2021; Zulmaidarleni *et al.*, 2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian (Rizky, D., & Afrianty, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa dengan semakin meningkatkan beban kerja pada karyawan maka akan terjadi peningkatan terhadap stres kerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* sebesar -0,934, dengan *p values* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar, apabila beban kerja meningkat maka *work life balance* akan mengalami penurunan, sehingga hipotesis kedua diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* menunjukkan bahwa beban kerja secara negatif dan signifikan

terhadap *work life balance* di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. Artinya, semakin meningkat beban kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar maka *work life balance* karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar akan semakin menurun. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance* di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar diterima. Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai beban kerja yang berpengaruh terhadap *work life balance*. Penelitian (Yunita, 2018) didapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dapat diartikan apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan semakin banyak maka *work life balance* pada karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian dari (Fuadiputra, I. R., & Novianti, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap *work life balance*. Hal ini berarti jika semakin rendah beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula *work life balance* yang dirasakan karyawan, begitupun sebaliknya. (Omar *et al.*, 2015) dan (Rizky, D., & Afrianty, 2018) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa beban kerja terhadap *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Pengujian hipotesis pada pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. Artinya, semakin meningkat *work life balance* yang dimiliki karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar maka stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar akan semakin menurun. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar dapat diterima. Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai *work life balance* yang berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian (Rafsanjani *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. (Rizky, D., & Afrianty, 2018) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. (Pucangan *et al.*, 2018) mengatakan bahwa ada korelasi negatif antara *work life balance* terhadap stres kerja, yang berarti bahwa tinggi/rendahnya tingkat *work life balance* pada karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja sebesar -0,373, dengan p values $0,039 < 0,05$ menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar, apabila *work life balance* meningkat maka stres kerja akan mengalami penurunan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hasil p values $(0,036) < 0,05$ yang berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar dengan dimediasi oleh *work life balance*, sehingga *work life balance* merupakan variabel mediasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar, dan pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja tanpa melibatkan *work life balance* memiliki p values $(0,000) < 0,05$, hal ini mengindikasikan *work life balance* memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar sehingga hipotesis keempat diterima. Pengujian hipotesis pada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui *work life balance* menunjukkan bahwa, beban kerja melalui *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar. Variabel beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar dengan mediasi *work life balance*, dimana *work life balance* memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Dikatakan memediasi secara parsial karena P1, P2 dan P3 signifikan, yang artinya variabel eksogen mampu mempengaruhi secara langsung variabel endogen tanpa melalui/melibatkan variabel mediasi. Sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Beban kerja merupakan tuntutan yang diberikan oleh organisasi

kepada karyawannya, apabila karyawan merasa keahlian/kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan membuat karyawan merasa tidak berdaya dan memicu stres. Tingkat stres yang dirasakan karyawan akan memberikan dampak langsung kepada *work life balance*, penelitian oleh Rizky & Afrianty (2018) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan.

Nurendra, A. M., & Saraswati (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu, *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja. Gunawan, T. M. E., & Franksiska (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel *work life balance* menjadi mediasi yang baik pada pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan. (Nurwahyuni, 2019) mengatakan bahwa *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *work life balance* sebagai variabel mediasi untuk karyawan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien yang lebih besar daripada pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut membuktikan jika *work life balance* dapat memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. (Stankevičienė *et al.*, 2021) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *work life balance* memiliki efek mediasi pada hubungan antara budaya kerja dan kesejahteraan karyawan. Pada saat yang sama budaya kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan mempengaruhi *work life balance*. Selanjutnya dalam penelitian (Weale *et al.*, 2019) ditemukan bahwa *work life balance* memediasi hubungan antara *work family conflict* dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa apabila beban kerja meningkat maka stres karyawan akan mengalami peningkatan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan, yang mengindikasikan bahwa apabila beban kerja meningkat maka *work life balance* akan mengalami penurunan. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa apabila *work life balance* meningkat maka stres karyawan akan mengalami penurunan. *Work life balance* memediasi secara parsial dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap stres kerja melalui *work life balance*.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disampaikan saran yang berkenaan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya kurang merasa dihargai karena organisasi jarang memberikan penghargaan kepada hasil kerja saya.” Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar disarankan untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan perbankan memerlukan penguasaan terhadap tantangan dalam menangani permasalahan nasabah.”, Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar disarankan untuk memberikan pelatihan serta motivasi kepada karyawan dalam hal menghadapi nasabah bank. Berdasarkan hasil penelitian variabel *work life balance* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Aktivitas pekerjaan saya sangat menyita waktu serta banyak mengurangi aktivitas pribadi saya”, Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar disarankan untuk memberikan jam kerja yang lebih fleksibel dengan cara memberlakukan pembatasan

jam lembur karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki waktu lebih untuk aktivitas pribadinya sehingga mampu meningkatkan *work life balance*.

REFERENSI

- Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 8(1), 61–70.
- Dhania. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). *The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses*. 639(Icphs 2021), 232–238.
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2), 85–91.
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2), 85–91. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(8), 308–321.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). *Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction*. 8(Februari), 51–60.
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru). (*Doctoral Dissertation, Riau University*).
- Ismiati, N. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang*. 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yfjrb>
- Khotimah, N. H., Sumardi, S., & Yusuf, R. M. (2021). The effect of work from home (WFH) on employee performance through the work-life balance (WLB) during the covid-19 period. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 3(2), 105–116.
- Mahesti, D. A., & Wijaksana, T. I. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Telkom Witel Bandung) The Effect Of Work Life Balance And Stress Of Employee For (Study On Pt Telkom Witel Bandung) Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan*. 7(1), 1495–1507.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mea, M. H. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84–94.
- Nurwahyuni. (2019a). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Nurwahyuni, S. (2019b). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Pucangan, M. A. A. P., & Indrawati, K. R. (2018). Peran work-life balance dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perempuan Bali yang bekerja di hotel bintang 4 di Kabupaten Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 000, 178–186.
- Putri, & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370.
-
- Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar, I Gusti Ayu Widya Ari Cahyathi dan I Gede Riana*

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p23>
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i4.284>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018a). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018b). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(61), 47–53.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Sakitri, G. (2020). Work from Home dan Dua Mata Pedangannya. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 34(1).
- Setiawan, W. (2017). Pendidikan Era Digital dan Tantangannya. *Makalah Seminar Nasional*, 1–9.
- Shabbir, B., & Naqvi, R. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000214>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. 149(Apmrc 2019), 141–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>
- Utomo, C., & Djastuti, I. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan–Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). 1–20.
- Weale, V. P., Wells, Y. D., & Oakman, J. (2019). The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. *Personnel Review*, 48(4), 880–897.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yunita. (2018a). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work-Life Balance): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135–144.
- Yunita, P. I. (2018b). Menciptakan Keseimbangan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan (Work-Life Balance) : Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh ? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 135–144.
- Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Eco Gen*, 2(1), 61–68.