Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi
Volume. 3 Nomor. 3 September 2026
E-ISSN .: 3047-8979; P-ISSN .: 3047-3020, Hal 243-255
DOI: https://doi.org/10.61132/jumaket.v3i3.1728
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET

Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan Divisi Gedung dan Luar Negeri PT Waskita Karya

Gladies Shellvi[1*], Fera Nelfianti[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: gladiess07@gmail.com[1], fera.fnf@bsi.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: gladiess07@gmail.com*

Abstract. *PT Waskita Karya (Persero) Tbk is a state-owned enterprise (BUMN) operating in the construction and infrastructure development sectors. This study aims to analyse the influence of workload and worklife balance on work related stress among employees in the building and overseas divisions of PT Waskita Karya (Persero) Tbk. The study used a quantitative approach with 133 respondents selected using simple random sampling. Data was collected through the distribution of a questionnaire with the help of Google Forms, and analysed using IBM SPSS Statistics 20. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on stress at work. The work life balance variable was also found to have a positive and significant effect on stress at work. Simultaneously, workload and work life balance have a positive and significant effect on work related stress. Job strain and work life balance were able to explain 28% of the variation in stress at work, while the remaining 72% was influenced by factors outside the scope of the study. This study shows that workload and work life balance are factors that influence stress at work.*

Keywords: *Building Division; PT Waskita Karya; Work Life Balance; Work Related Stress; Workload*

Abstrak. PT Waskita Karya (Persero) Tbk adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pengembangan infrastruktur dan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja karyawan divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 133 responden dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan bantuan Google Form, sedangkan analisis data dengan bantuan IBM SPSS Statistic 20. Hasil penelitian menunjukan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dan juga variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dan *work life balance* mampu menjelaskan variasi stres kerja sebesar 28%, sedangkan 72% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja dan *work life balance* merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Divisi Gedung; PT Waskita Karya; Stres Kerja; *Work Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Semakin majunya sektor pembangunan di Indonesia membuat jumlah perusahaan yang berkutat di bidang kontruksi juga mengalami peningkatan yang konsisten. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya perusahaan yang ikut serta pada proyek infrastruktur, baik yang dikelola oleh pemerintahan maupun swasta. Peningkatan tersebut membuat kompetisi antar perusahaan sektor infrastruktur kian intensif. Tiap perusahaan wajib bersaing secara efektif untuk tetap bertahan dalam lingkup industri yang terus berubah. Strategi yang tepat sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memenangkan tender proyek yang tersedia. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan performanya dan membuat peningkatan tuntutan kerja bagi karyawan. Keadaan ini menimbulkan stres kerja dan jika keliru diorganisasi secara optimal bakal memicu dampak negatif baik untuk kinerja, kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja biasanya disebabkan oleh ketidakcocokan antara tuntutan kerja dengan

Naskah Masuk: 20 Juli 2026; Revisi: 20 Agustus 2026; Diterima: 20 September 2026; Terbit: 30 September 2026

kemampuan seseorang dalam menjalankan tuntutannya. Sebuah aspek yang memengaruhi stres ialah beban kerja. Ketika seseorang memiliki beban kerja yang berat atau melebihi kemampuannya, hal itu akan menimbulkan tekanan emosional dan mengakibatkan stres (Yuslinda et al., 2023). Apabila hal tersebut berlangsung terus-menerus membuat stres kerja semakin tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik bisa menjadikan pegawai kerja dengan optimal tanpa adanya tekanan.

Aspek lainnya yang mempengaruhi stres kerja ialah *work life balance*. *Work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menggambarkan bagaimana seseorang bisa memanajemen waktu serta tanggungjawabnya antara ranah kerja serta pribadi. Seseorang yang tidak mampu menjalankan *work life balance* dapat merasa lelah baik secara fisik ataupun psikologis. Sebaliknya, jika seseorang dapat menjalankan *work life balance* cenderung lebih mumpuni dalam mengelola stres yang dihadapi. Oleh sebab itu, *work life balance* cukup krusial untuk menjagakan kondisi seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan.

Fenomena terkait hal tersebut dapat dilihat pada perusahaan kontruksi seperti PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Perusahaan ini sedang mengalami ketidakstabilan keuangan dalam beberapa tahun terakhir.



Gambar 1. Grafik Laba (Rugi) PT Waskita Karya (Persero) Tbk Tahun 2023-2025

Sumber : (PT Waskita Karya Persero Tbk, 2025)

Diagram diatas memperlihatkan laba rugi yang dialami PT Waskita Karya (Persero) Tbk di 2023-2025. Pada tahun 2024, perusahaan berhasil menekan kerugian yang dialami pada tahun sebelumnya. Hal ini memperlihatkan bahwasanya terdapat peningkatan pendapatan dan perbaikan kinerja perusahaan. Namun, pada tahun 2025, jumlah kerugian berjalan kembali meningkat, yang menandakan bahwasanya perusahaan masih mengalami kendala. Oleh karena

itu, karyawan harus bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat memperbaiki kondisi.

Kerugian tersebut mengindikasi bahwasanya perusahaan kemungkinan sedang menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja serta menjamin keberlangsungan bisnis. Tekanan ini dapat dirasakan oleh karyawan pada divisi gedung dan luar negeri sebagai bagian dari sistem operasional perusahaan. Dalam kondisi ini, karyawan kemungkinan dihadapkan dengan tuntutan kerja yang bertambah. Tekanan kerja ini berpotensi menimbulkan lelah baik fisik ataupun mental. Disisi lain, *work life balance* juga jadi hal yang krusial agar karyawan bisa menjaga keselarasan antar kepentingan pekerjaan serta pribadi. Jika keseimbangan tersebut tidak didapat, maka terjadinya stres kerja akan semakin tinggi.

Meskipun beban kerja serta *work life balance* secara teoritis berkaitan dengan stres kerja, namun di penelitian sebelumnya terdapat temuan yang berbeda. Menurut (Cakranegara & Irmawati, 2025), beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, namun *work life balance* tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Sedangkan menurut (Sitanggang & Ikhram W, 2021), beban kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Hasil yang berbeda menunjukan bahwa pengaruh antara beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja belum konsisten.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Dalam suatu perusahaan, beban kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. “Beban kerja menurut sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan, maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien” (Kadarisman, 2023). “Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu” (Ningsih, 2024). Menurut Kasmir “beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar” (Budiasa, 2021). Berdasarkan pengertian tersebut diketahui bahwa, beban kerja adalah seluruh tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan persyaratan perusahaan. Beban kerja seorang karyawan ditentukan oleh seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepadanya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

Terdapat tiga indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo, yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang wajib dicapai (Pramujadi et al., 2024).

Work life balance

Work life balance merupakan kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi milik seseorang. Rincy dan Panchanatham menyatakan bahwasanya, "*work life balance* ialah wujud perjuangan untuk mempertahankan proporsi seimbang dan keharmonisan antara berbagai peran dalam kehidupan" (Fiernaningsih et al., 2024). Greenhaus, Collins, dan Shaw mendefinisikan "*work life balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas secara seimbang dalam peran kerja maupun non-kerja. Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja dipandang dari sudut pandang persepsi seseorang terhadap tingkat keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang berkaitan dengan peran kerja maupun non-kerja" (Sirgy & Lee, 2023). "*Work life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien, namun tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadinya" (Saputra & Masdupi, 2025). Mengacu pada definisi tersebut, *work life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat mengelola dan menjalankan tanggung jawab pribadi maupun profesionalnya secara harmonis dan seimbang, sekaligus tetap memiliki cukup waktu, energi, keterlibatan, dan kepuasan untuk melakukannya. *Mcdonald dkk*., mengatakan bahwa indikator pengukuran *work life balance* terdiri dari keseimbangan waktu *(time balance)*, keseimbangan keterlibatan *(involvement balance)*, dan keseimbangan kepuasan *(satisfactioan balance)* (Hasyim et al., 2024).

Hayman memperlihatkan bahwasanya *work life balance* dapat diketahui melalui aspek yaitu *Work Interference Personal Life* (*WIPL*), *Personal Life Interference Work* (*PLIW*), *Personal Life Enhancement of Work* (*PLEW*), *Work Enhancement Personal Life* (*WEPL*) (Febriana et al., 2022).

Stres Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung mampu memicu tekanan mental pada para pekerja. "Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja" (Budiasa, 2021). Menurut Zaenal dkk, "stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbanganfisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan" (Asih et al., 2018). "Stres kerja ialah reaksi yang ditunjukan oleh orang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan menantang kemampuan untuk mengatasinya, meskipun stres di

tempat kerja tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja" (Saleh et al., 2020). Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwasanya tekanan kerja timbul manakala beban profesi tidak sebanding dengan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. Situasi ini menimbulkan tekanan yang dapat berkembang menjadi ketegangan batin. Stres yang berasal dari pekerjaan tidak sekadar berhubungan dengan beban kerja yang didelegasikan, tetapi juga bagaimana karakteristik individu selaras dengan lingkungan kerja. Robbins dan Timothy mengatakan bahwa indikator stres kerja terdiri dari gejala fisik, gejala psikologis, gejala perilaku (Asih et al., 2018).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari responden. "populasi dipahami sebagai seluruh cakupan area generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu pilihan peneliti, yang darinya dapat dirumuskan kesimpulan akhir atas temuan ilmiah"(Sugiyono, 2022). Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini mencakup seluruh elemen pegawai divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Dengan jumlah populasi sebanyak 200 karyawan pada divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk. "sampel didefinisikan sebagai sebagian kecil dari populasi yang diambil lewat teknik khusus agar dapat merepresentasikan keseluruhan populasi tersebut" (Muin, 2023). Untuk penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, spesifiknya ialah *simple random sampling*, yang mana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan atau strata yang terdapat di dalam populasi. Untuk mengetahui guna menetapkan besaran ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti mengaplikasikan rumus slovin dalam menghitungnya. Berdasarkan pada perhitungan yang dilakukan, dapat diketahui bahwasanya sampel yang dibutuhkan sebanyak 133 responden.

"Teknik penghimpunan data merujuk pada metode yang digunakan peneliti memperoleh atau mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden yang terlibat dalam penelitian" (Nugroho & Haritanto, 2022). Penelitian ini memakai kuesioner sebagai metode penghimpunan data dengan bantuan Google Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada karyawan divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Peneliti menggunakan skala likert pada penelitian ini untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang dikaji. Dengan bantuan IBM SPSS Statistic untuk mempermudah perhitungan data penelitian pada uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Waskita Karya (Persero) Tbk yang berada di JL. MT Haryono Kav.12-13, Bidara Cina, jatinegara, Jakarta timur. Penelitian ini bersubjek pada seluruh karyawan divisi gedung dan luar negeri dan tidak mencakup departemen lainnya di PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Periode penyebaran data dilakukan mulai tanggal 01 Juni 2026 sampai 05 Juni 2026.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	53	39.8%
	Laki-Laki	80	60,2%
Usia	< 25 Tahun	11	8,3%
	25-34 Tahun	75	56,4%
	35-44 Tahun	39	29,3%
	45-54 Tahun	8	6%
	>55 Tahun	-	-
Masa Kerja	< 1 Tahun	9	6,8%
	1-3 Tahun	31	23,3%
	4-6 Tahun	25	18,8%
	>6 Tahun	68	51,1%

Sumber: Penulis (2026)

Berdasarkan tabel terlihat bahwasanya total sampel yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 133 responden. Dengan 53 responden merupakan perempuan dengan persentase 39,8% dan 80 responden merupakan laki-laki dengan persentase 60,2%. Responden dengan usia dibawah 25 tahun terdiri dari 11 responden dengan persentase 8,3%. Selanjutnya, usia 26-35 tahun terdiri dari 75 responden dengan persentase 56,4%. Pada usia 36-45 tahun terdiri dari 39 reponden dengan persentase 29,3%. Dan pada usia 46-55 tahun terdiri dari 8 responden dengan persentase 6%. Sebaliknya, tidak ada responden untuk usia diatas 56 tahun. Masa kerja kurang dari satu tahun terdiri dari 9 responden dengan persentase 6,8%. Selanjutnya, pada masa kerja 1-3 tahun terdiri dari 31 responden dengan persentase 23,3%. Pada masa kerja 4-6 tahun terdiri dari 25 responden dengan persentase 18,8%. Terakhir, masa kerja diatas 6 tahun terdiri dari 68 responden dengan persentase 51,1%.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson correlation. Bertujuan untuk melihat apa pernyataan dalam angket dapat mengukur variabel penelitian secara akurat sesusai dengan tujuan penelitian (Safari, 2022). Nilai R tabel ditetapkan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan rumus df = n-2. Dengan jumlah responden sebanyak 133 maka nilai df sebesar 131 dengan nilai R tabel adalah 0,1703 di tingkatan signifikansi 5%. Hasil uji validitas pada variabel beban kerja, *work life balance* dan stres kerja bisa diketahui di tabel:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,325 > 0,782	0,1703	VALID
X2	0,645 > 0,785	0,1703	VALID
Y	0,692 > 0,790	0,1703	VALID

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada setiap variabel diketahui bahwa setiap item memiliki nilai R hitung > R tabel. Sebab itu, setiap item pernyataan dikatakan valid, yang memperlihatkan bahwasannya instrumen penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwasanya data hasil estimasi akan senantiasa ajek (konsisten) meskipun proses pengujian dieksekusi berulang kali (Safari, 2022). Cronbach alpha dipakai dalam uji reliabilitas ini, dan sebuah variabel reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,06.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,60	0,673	Reliabel
Work Life Balance	0,60	0,809	Reliabel
Stres Kerja	0,60	0,818	Reliabel

Sumber: SPSS (2026)

Teridentifikasi bahwasanya variabel beban kerja, *work life balance*, dan stres kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian terbukti reliabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi, layak digunakan sebagai instrumen penghimpun data, serta memenuhi syarat untuk diikutsertakan pada tahapan analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menilai apa variabel independen dan dependen berdistribusi dengan normal (Safari, 2022). Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2021). Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah guna mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residu dari satu observasi ke observasi lainnya di dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	0,937	Sig. > 0,05	Terdistribusi normal
Heteroskedastisitas	X1= 0,740 X2= 0,273	Sig.> 0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance = 1,807 VIF = 0,553	Tolerance > 0,10 VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, pada uji normalitas memperoleh nilai Asymp, Sig. (2-tailed) sebesar 0,937 dan dinyatakan terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji heteroskedastisitas pada variabel beban kerja sebesar 0,740 dan variabel *work life balance* sebesar 0,273 yang menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji normalitas memperoleh nilai tolerance 1,807 dan VIF 0,553 sehingga tidak ada gejala multikolienaritas.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial diterapkan demi mengukur besaran kontribusi secara individu dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Safari, 2022).

Tabel 5. Uji Parsial

Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	3,475	1,658	0,001	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak
Work Life Balance	2,452		0,016	Ha2 diterima dan Ho2 ditolak

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan tabel IV.20 diketahui bahwasanya nilai Sig. untuk pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Y) 0,001 dan nilai t hitung 3,475. Maka dapat dikatakan bahwasanya dalam pengujian ini Ha1 diterima, karena nilai Sig. kurang dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel. Maknanya ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Pada variabel *work life balance* (X2) terhadap stres kerja (Y) terdapat nilai Sig. 0,016 dan nilai t hitung 2,452. Maka nilai Sig. kurang dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel. Maknanya ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap stres kerja karyawan pada divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk maka Ha2 diterima.

Uji Simultan

Uji simultan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen (Safari, 2022).

Tabel 6. Uji Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja & *Work Life Balance*	26,632	3,07	0,000	Ha3 diterima dan Ho3 ditolak

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel IV.21 dapat diketahui bahwasanya nilai Sig. beban kerja dan *work life balance* pada stres kerja 0,000 dan nilai F hitung 26,632. Maka ha3 diterima, karena nilai Sig. dibawah 0,05 dan F hitung diatas F tabel. Artinya terdapat pengaruh beban kerja dan *work life balance* yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengevaluasi persentase kemampuan variabel independen dalam mendeskripsikan varians dari variabel dependen di dalam suatu model estimasi (Safari, 2022).

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,539	0,291	0,280

Sumber: SPSS (2026)

Temuan empiris pada Tabel IV.22 diperoleh besaran nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,280 atau 28%. Angka tersebut menunjukan bahwa variabel beban kerja serta *work life balance* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 28% terhadap stres kerja. Sementara itu, 72% sisanya merupakan hasil dari pengaruh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi dipakai untuk menentukan tingkatan korelasi dan pengaruh variable independen terhadap variabel dependen (Safari, 2022).

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardised B	T	Sig
Constant	3,775	1,874	0,063
Beban Kerja	0,437	3,475	0,001
Work Life Balance	0,244	2,452	0,016

Sumber: SPSS (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai konstan sebesar 3,775 berarti nilai Stres Kerja adalah 3,775 jika variabel Beban kerja dan *Work life balance* bernilai 0. Beban kerja dan stres kerja berkorelasi positif, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi positif variabel beban kerja sebesar 0,437. Sementara itu, terdapat korelasi positif antara *work life balance* dan Stres Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 0,244.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil uji parsial, beban kerja memiliki nilai t hitung > t tabel yakni 3,475 diatas 1,656 serta nilai signifikan (Sig.) yang lebih kecil dari 0,05, tepatnya sebesar 0,001. Hasilnya, H01 ditolak dan Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Yuslinda et al.,2023) yang mengkonfirmasi bahwa beban kerja memicu implikasi nyata terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban tugas yang ditanggung oleh pekerja, maka semakin tinggi pula potensi terjadinya stres kerja. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini dipertegas oleh riset terdahulu bahwasanya beban kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi stres kerja karyawan divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Variabel *work life balance* mempunyai nilai t hitung sebesar 2,452 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,656, serta nilai Sig. 0,016 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Atas dasar hasil tersebut, H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki keterkaitan dengan stres kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al.,2025) yang mengatakan bahwasanya *work life balance* berpengaruh pada stres kerja.

Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil uji simultan, beban kerja dan *work life balance* saling mempengaruhi stres kerja. Dengan nilai Sig. yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung yakni 26,632 > 3,07. Maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, bisa diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja dan *work life balance* secara signifikan dan positif memengaruhi stres kerja. Hasil penelitian ini punya kesamaan dengan penelitian yang dilaksanakan (Sitanggang & Ikhram W, 2021) yang menyatakan bahwasanya beban kerja dan *work life balance* berpengaruh pada stres kerja. Pengelolaan beban kerja yang selaras dengan kemampuan pegawai serta tingginya *work life balance* dapat berperan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Dengan demikian, memperlihatkan bahwasanya beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan divisi gedung dan luar negeri PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja dan *work life balance* memengaruhi stres kerja, menurut hasil penelitian dan pengujian hipotesis. Dengan nilai t hitung sebesar 3,475 dan tingkat signifikansi 0,001, beban kerja memiliki dampak positif parsial dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan meningkat seiring dengan beban kerja mereka. Dengan nilai t sebesar 2,452 dan tingkat signifikansi 0,016, *work life balance* juga secara signifikan dan positif memengaruhi stres kerja. Beban kerja dan *work life balance* sama-sama secara signifikan memengaruhi stres pekerjaan secara bersamaan, dengan nilai F hitung sebesar 26,632 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berdampak pada stres terkait pekerjaan yang dialami pekerja. Beban kerja dan *work life balance* menjelaskan 28% varians dalam stres terkait pekerjaan, berdasarkan koefisien determinasi sebesar 28%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ilmiah dengan baik. Penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu dosen pembimbing yang telah memberi arahan, masukan serta bimbingan selama penyusunan skripsi. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak PT Waskita Karya (Persero) Tbk, khususnya departemen gedung dan luar negeri yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan informasi selama proses penelitian, serta kepada seluruh karyawan yang bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga, teman-teman, dan seluruh pihak

yang telah memberikan doa, semangat serta bantuan sehingga terselesaikannya jurnal ini dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress kerja*. Semarang University Press. https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf

Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.

Cakranegara, O. M. P., & Irmawati, I. (2025). Pengaruh work-life balance dan kebijakan fleksibilitas kerja terhadap tingkat stres kerja yang dimediasi dukungan organisasi lingkungan kerja RS Muhammadiyah Selogiri. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(2), 2487–2504. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627

Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, *1*(2). https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655

Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/110/1/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.pdf

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasyim, W., Putra, B. C., & Priyono. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan variabel-variabelnya)* (Jilid 3; T. Chandra, Y. Soesatyo, R. P. Suci, & L. Hanafi, Eds.). PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Kadarisman, M. (2023). *Analisis beban kerja (Workload analysis) dan analisis jabatan (Job analysis) organisasi publik*. CV Bintang Semesta Media.

Muin, A. (2023). *Buku ajar metode penelitian kuantitatif*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Ningsih, R. M. C. (2024). *Impresi beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja*. PT Literasi Nusantara Abadi Group.

Nugroho, A. A., & Haritanto, W. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika*. ANDI.

Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Support Logistics Indonesia. *Journal of Public Business and Region*, *2*(1). https://doi.org/10.70285/j01pbr30

PT Waskita Karya Persero Tbk. (2025). *Laporan keuangan konsolidasian 31 Desember 2025*. https://investor.waskita.co.id/download.html

Putri, I. G. A. A. Y., Cahyadi, I., Makiah, M., Yuliana, I., & Marlina, F. N. (2025). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada perawat IGD RSUD Kota Mataram). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 3156–3163. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2445

Safari, T. (2022). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Lontar Mediatama.

Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (Sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish.

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work life balance di dunia kerja*. PACE.

Sirgy, M. J., & Lee, D. (2023). *Work life balance (HR training for employee personal intervention)*. Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781009281782

Sitanggang, P. H., & Ikhram W, M. A. D. (2021). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap stres kerja (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, *9*(2), 1–15.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Alfabeta.

Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja pada unsur pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *1*(2), 202–212. https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index