



# JEM

Jurnal Equilibrium Manajemen  
Online ISSN : 2460-2299

*Desember 2025, Volume-11, Issue-2*



---

## DAFTAR ISI

---

Olimpia Esdi, Muhammad Zalviwan, Windi Pratiwi	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reputasi Bank Kalbar Di Kota Pontianak .....	54-64
Dhea Crista S A, Dina Octaviani, Arwenni	Perbandingan Strategi Pemasaran Skincare Antara Ms Glow Dan Wardah Di Kota Pontianak .....	65-72
Dewi Persik, Maulana Filani Rizal, Angga Hendharsa	Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak .....	73-83
Rai Kovin Basilin O, Hj Aisyah, Thea Geneveva J.J Falaach, Amirah	Pengaruh Worklife Balance Dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism).....	84-91
	Perumusan Strategi Mitigasi Risiko UMKM Percetakan Skala Rumahan melalui Analisis IFE, EFE, dan SWOT .....	92-97

## **JURNAL PRODI MANAJEMEN**

**Editor-In-Chief:**  
Windi Pratiwi

**Co-Editor-In-Chief:**  
Adi Mursalin

**Editor:** Angga  
Hendharsa, Thea  
Geneveva J.J.,  
Ricola Dewi  
Rawa, Dami

**Reviewer:**  
Audrey Liwan (Universiti Malaysia Sarawak)  
Titik Rosnani (Universitas Negeri Tanjungpura Pontianak)  
Ninin Non Ayu Salmah (Universitas PGRI Palembang)  
Razak Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)  
Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)  
Zalviwan (Universitas Panca Bhakti)  
Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

---

**Pelaksana Tata Usaha :**  
Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpon (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

---

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Sartono, Pembantu Dekan I : Adi Mursalin, Pembantu Dekan II : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan III : Angga Hendharsa

---

# JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN: 2460-2299

DOI: <https://10.54035/jem.v11i2>

## Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak

Dewi Persik <sup>1)\*</sup>, Maulana Filani Rizal <sup>2)</sup> dan Angga Hendharsa <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Panca Bhakti,Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

<sup>2)</sup>Universitas Panca Bhakti,Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

<sup>3)</sup>Universitas Panca Bhakti,Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Email: [dewidewipersik66@gmail.com](mailto:dewidewipersik66@gmail.com)

### ABSTRACT

In the modern workplace, high work pressure and demands are the main factors affecting employee well-being. Excessive workloads and unbalanced working conditions can cause prolonged work stress. One of the factors contributing to work stress is Work-life balance, which is a condition of physical, emotional, and mental fatigue caused by excessive workloads without adequate balance between work and personal life. This study aims to examine the effect of work-life balance and workload on work stress among employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Pontianak Branch Office. The method used in this study is quantitative with a survey approach, using primary data obtained through questionnaires distributed to 84 respondents who are permanent employees of Bank BNI, Pontianak City Branch. The analytical tool used to process the data is SPSS, which is an analytical method for testing the relationship between variables. The results of the study indicate that Work-Life Balance does not have a positive and significant effect on Work Stress and Workload has a significant effect on work stress. These findings indicate the importance of work-life balance and Workload in influencing work stress in employees.

**Keywords:** Work Life Balance, Workload and Job Stress, SPSS, Quantitative, Primary Data.

### ABSTRAK

Dalam dunia kerja modern, tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan serta kondisi kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah *Work life balance*, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan tanpa adanya keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan

pt bank negara indonesia (persero) tbk kantor cabang pontianak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 84 responden yang merupakan karyawan tetap Bank Bni Cabang Kota Pontianak. Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS yang merupakan metode analisis untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* Tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya work life balance dan Beban Kerja dalam mempengaruhi stress kerja pada pegawai.

**Kata kunci:** *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Stres Kerja, SPSS, Kuantitatif, Data Primer.

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Bank Negara Indonesia (BNI) sebagai salah satu bank milik negara (BUMN) memiliki peran strategis dalam sistem perbankan nasional. Dengan jaringan kantor cabang yang luas, termasuk di Pontianak, BNI memberikan berbagai layanan keuangan kepada masyarakat. Di sektor perbankan, karyawan sering menghadapi target kerja yang tinggi, jadwal yang padat, serta tuntutan layanan yang cepat dan akurat. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis, terutama bagi karyawan yang memiliki keterbatasan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-life balance adalah upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan serta kehidupan pribadi dengan paling baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa tekanan yang mengganggu kinerja (Savitri, 2024). *Work life balance*, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan tanpa adanya keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Pasla et al., 2021). Work Life Balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Solekhah & Sabardini, 2025).

Beban kerja merupakan tugas yang diterima oleh pekerja, termasuk tugas fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja menghadapi beragam beban yang berasal dari aktivitas fisik yang mereka lakukan (Maharani et al., 2025). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Muhammad Taher & Taharuddin, 2024). Saat seseorang memiliki porsi pekerjaan yang lebih besar atau melebihi batas kemampuannya, hal ini menyebabkan terjadinya tekanan emosional pada individu yang memicu terjadinya stres (Yuslinda et al., 2023).

Stres kerja adalah situasi yang dialami seseorang ketika mereka dihadapkan pada tekanan, batasan, atau permintaan yang terkait dengan hal yang diinginkan dengan sangat penting namun tidak pasti hasilnya (Nurbaeti et al., 2024). Stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas, dukungan, serta kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menimbulkan dampak negatif secara fisik dan emosional (Fitriani et al., 2025).

### b. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu untuk dilakukan pengkajian sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak?
3. Apakah *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak?

### c. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : .

1. Menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja secara bersama-sama terhadap stres kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak.

## B. METODE

### Bentuk penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk menganalisis pengaruh variabel independen *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Stres Kerja pada kerja karyawan kantor cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak (Ghozali, 2021).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Cabang BNI Pontianak (Sugiyono, 2023). Sampel responden terdiri dari karyawan yang bekerja di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Pontianak. Penelitian ini menerapkan teknik sampling porposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu maka berdasarkan pendapat ini, penulis membatasi responden dari karyawan tetap, dari 161 populasi di PT. Kantor Cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pontianak hanya terdapat 84 orang karyawan tetap dan 77 orang karyawan tidak tetap, maka yang diambil sebagai sampel adalah 84 orang karyawan tetap.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui komunikasi langsung dengan karyawan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dan kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan tertulis dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan yang berkaitan dengan *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Kantor Cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pontianak (Sugiyono, 2023).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dengan 84 responden dan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Untuk menentukan r tabel, maka ditentukan dengan rumus  $df = N - 2$ , menjadi  $df = 84 - 2$ . Sehingga diperoleh  $df = 82$ . Berdasarkan r tabel,  $df = 82$  dengan sig 5% (0,05) bernilai 0,213.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Work Life Balance</b>				
1	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya tanpa terganggu kegiatan diluar pekerjaan.	0. 692	0,213	Valid
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hobi atau kegiatan di luar pekerjaan yang saya nikmati.	0. 606	0,213	Valid
3	Saya merasa ada keseimbangan yang baik antara keterlibatan saya di tempat kerja dan di kehidupan pribadi.	0. 759	0,213	Valid
4	Saya tidak merasa kewalahan dalam mengatur jadwal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	0. 606	0,213	Valid
5	Saya merasa puas dengan cara saya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	0. 656	0,213	Valid
6	Saya merasa bahagia dengan waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan dan waktu yang saya habiskan untuk hal-hal di luar pekerjaan.	0. 683	0,213	Valid
<b>Beban Kerja</b>				
1	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan Bank.	0. 689	0,213	Valid
2	Saya memiliki peralatan dan sumber daya yang cukup untuk bekerja secara efektif.	0. 648	0,213	Valid
3	Saya dapat mengatur waktu kerja saya sehingga saya tidak dibebani oleh pekerjaan.	0. 626	0,213	Valid
4	Saya merasa dapat mengelola waktu saya secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan komitmen pribadi.	0. 683	0,213	Valid
5	Saya merasa target kinerja yang ditetapkan untuk saya sangat menantang untuk dicapai.	0. 545	0,213	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0. 547	0,213	Valid
7	Saya merasa ada dukungan dan kerja sama yang baik antar rekan kerja.	0. 631	0,213	Valid
8	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya oleh rekan kerja dan atasan.	0. .559	0,213	Valid
<b>Stres Kerja</b>				
1	Bank menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang efektivitas pekerjaan saya	0. 619	0,213	Valid
2	Pimpinan di unit kerja saya memberikan	0. 665	0,213	Valid

	dukungan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas saya			
3	Saya merasa memiliki dukungan yang cukup dari keluarga atau lingkungan pribadi di luar pekerjaan	0. 450	0,213	Valid
4	Saya rutin melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang membantu saya relaks dan mengisi ulang energi	0. 660	0,213	Valid
5	Saya merasa lingkungan kerja di Bank BNI KC Pontianak mendukung saya untuk berinteraksi positif dengan rekan kerja	0. 690	0,213	Valid
6	Saya merasa ada suasana kekeluargaan dan saling membantu antar karyawan di unit kerja saya	0. 635	0,213	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Berdasarkan hasil uji validitas diatas bahwa seluruh item pernyataan variabel Keputusan Pembelian dinyatakan valid. Dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, yang menandakan bahwa setiap item telah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan. Dengan demikian, seluruh pernyataan tersebut dapat dianggap sah dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *Word of Mouth* (X1), Harga (X2) dan Keputusan Pembelian (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0.751	Reliabel
Beban Kerja	0.764	Reliabel
Stres Kerja	0.682	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0.751 Beban Kerja (X2) sebesar 0.764, dan Stres Kerja (Y) sebesar 0.682. Seluruh nilai tersebut berada di atas angka 0,60 yang merupakan batas minimum reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96206490
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.085
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,064. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

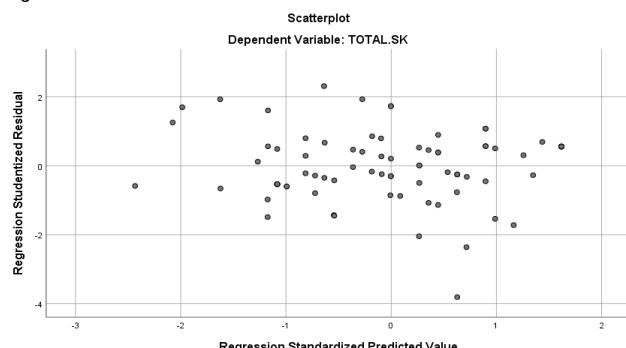
### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Variabel dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTALWLB	.499	2.004
	TOTALBK	.499	2.004

Dapat disimpulkan bahwa *Word of Mouth* (X1) dan Harga (X2) tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk memahami seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Hasil uji linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.549	2.602		3.670	.000
	TOTALWLB	.130	.114	.146	1.146	.255
	TOTALBK	.386	.103	.478	3.764	.000

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=9.549+0.130X_1+0.386X_2$$

Hasil dari analisis tersebut adalah :

- Nilai konstanta (a) Menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari work life balance dan beban kerja, maka nilai stress kerja adalah sebesar 9,549.
- Koefisien  $X_1$  (Transformasional) Artinya setiap peningkatan satu satuan pada *work life balance* akan meningkatkan stress kerja sebesar 0,130 satuan, namun pengaruh ini tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0,255 > 0,05$ .
- Nilai Koefisien  $X_2$  (Transaksional) Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada wok life balance akan meningkatkan stress kerja pegawai sebesar 0,386 satuan. Pengaruh ini signifikan secara statistik, karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Uji T ( Uji Parsial )**

Uji t digunakan untuk menguji *signifikansi* hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

#### **Hasil Uji T (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.549	2.602		3.670 .000
	TOTALWLB	.130	.114	.146	1.146 .255
	TOTALBK	.386	.103	.478	3.764 .000

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Berikut hasil uji t:

- Pengujian hipotesis 1 nilai signifikansi (Sig) untuk variabel *work life balance* adalah sebesar 0,255, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai.
- Pengujian hipotesis 2 nilai signifikansi (Sig) untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai.

### **Uji F ( Uji Simultan )**

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara Bersama-sama (*Simultan*) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Syarat diterimanya hipotesis signifikansi simultan apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan sebaliknya jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis Nol ( $H_0$ ).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.713	2	85.357	21.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	319.525	81	3.945		
	Total	490.238	83			

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 21.638, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *work life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $Adjusted R^2$ ) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variable-variabel dependen yaitu stres kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.332	1.98614

Sumber: Hasil pengolahan data, (2025).

Determinasi  $R^2$  sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap stress kerja Karyawan adalah sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Y) ,Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dan positif terhadap Stres Kerja. Dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.000 ( $p<0.05$ ) dan koefisien regresi 0.386, ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan tingkat stres kerja.
2. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Stres Kerja (Y): Meskipun memiliki koefisien positif (0.130), *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Stres Kerja, dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.255 ( $p>0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *Work life Balance* di lingkungan pekerjaan yang diteliti tidak cukup kuat mempengaruhi tingkat stress kerja pada pegawai. Hal ini dapat terjadi karena faktor lain di luar *work life balance* yang lebih dominan, seperti beban kerja yang sangat tinggi, lingkungan kerja yang toksik, ketidakamanan kerja, atau dukungan sosial yang minim. Hasil ini, meskipun mungkin berlawanan dengan intuisi awal, dapat dijelaskan oleh kompleksitas fenomena *Work Life Balance* itu sendiri dan faktor-faktor kontekstual seperti kepuasan gaji, lingkungan kerja, atau kesempatan pengembangan karier.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 34,78% menunjukkan bahwa hanya 34,8% variasi dalam Stres Kerja yang bisa dijelaskan oleh faktor *Work Life Balance* dan Beban Kerja. Artinya, 65,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan gaji, lingkungan kerja, atau kesempatan pengembangan karier.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan kepada Bank BNI Cabang Kota Pontianak serta untuk penelitian selanjutnya:

Bagi Bank BNI Cabang Kota Pontianak :

1. Evaluasi dan Redistribusi Beban Kerja: Mengingat Beban Kerja terbukti menjadi faktor pemicu stres yang signifikan, Bank BNI Cabang Kota Pontianak disarankan untuk secara rutin mengevaluasi beban kerja setiap divisi atau individu. Jika ditemukan adanya beban kerja yang berlebihan, perlu dilakukan redistribusi tugas atau

penambahan sumber daya (misalnya, pegawai atau teknologi pendukung) untuk memastikan beban kerja tetap realistik dan tidak memicu stres berlebihan.

2. Penetapan Target yang Realistik: Manajemen perlu memastikan bahwa target dan ekspektasi kinerja yang ditetapkan kepada pegawai adalah realistik dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Target yang tidak realistik dapat meningkatkan tekanan dan pada akhirnya memicu stres.
3. Pelatihan Manajemen Waktu dan Prioritas: Memberikan pelatihan kepada pegawai tentang manajemen waktu, pengaturan prioritas, dan teknik delegasi (jika memungkinkan) dapat membantu mereka mengelola beban kerja yang ada dengan lebih efektif dan mengurangi persepsi stres.

Bagi Penelitian Selanjutnya :

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan memasukkan variabel-variabel independen lain yang secara teoritis juga berkontribusi pada stres kerja, seperti:

1. Dukungan Sosial (dari atasan atau rekan kerja)
2. Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis
3. Tingkat Otonomi Kerja
4. Karakteristik Kepribadian (misalnya, *resilience, neuroticism*)
5. Konflik Peran atau Ambiguitas Peran Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi Stres Kerja ( $R^2$  yang lebih tinggi).

## DAFTAR PUSTAKA

Achmad Danang Nugroho Eko Saputro, & Noor Arifin. (2025). Analisis Variabel Mempengaruhi Turnover Intention: Peran Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Talent Management. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 1–

12. <https://doi.org/10.54131/jbma.v12i1.219>

Assayakurrohim, D., Ikhram, D., Sirodj, R. a, & Afgani, M. W. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9.

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>

Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>

Fitriani, I., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal: Multidisiplin*, 1(4), 205–218.

Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE: Dengan Program IBM SPSS* (edisi sepu). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Grace, T. D., & Setiawan, R. (2025). Work-Life Balance dan Stres Kerja sebagai Determinan Kepuasan Kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(04), 148–160. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i04.600>

Hadiyanto, I. F., & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Psychological Capital (Studi pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 5(2), 707–726. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.906>

Indriyani, L. S., & Dihan, F. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Implikasi terhadap Sistem Informasi Kompensasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Systems.*, 4(2), 6672–6684. <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/download/1703/1089>

Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., Febrita, R., Putra, U. W., Kerja, S., & Kerja, K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1), 76–99.

Muhammad Taher, & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75. <https://doi.org/10.20527/mb3rmv16>

Neff, D. (2018). Work-Life Balance. *A Surgeon's Path: What to Expect After a General Surgery Residency*, 3(1), 271–273. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-78846-3\\_56](https://doi.org/10.1007/978-3-319-78846-3_56)

Nurbaeti, A., Purnamasari, D. L., & Lestari, N. W. F. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Arteria Daya Mulia. *ECo-Fin*, 6(3), 623–633. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653>

Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtuahu, R. O. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 443–452.

<https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6290>

Pasla, P., Asepta, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 3(2), 220–224. <https://doi.org/10.32996/jefas.2021.3.2.21>

Putra, D. A., Setianingsih, R., & Binanagkit, I. D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan pada pt satria antaran prima pekanbaru. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 768–782.

Putri, E. Y., & Febrian, W. D. (2025). The Influence of Work Life Balance, Workload and Occupational Stress on Turnover Intention in Generation Z in ABCD Village Area. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3(2), 230–244. <https://doi.org/10.38035/gijss.v3i2.397>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Essentials of Organizational Behavior, Global Edition. *News.Ge*, 123.

Savitri, M. D. (2024). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Berpengaruh Pada Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(3), 420–431.

Solekhah, A., & Sabardini, S. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (PADA Pegawai BKPP Kabupaten Sleman). *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983–988.

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (edisi kedu). ALFABETA.

Yuslinda, Y., Astagini, 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>