

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE
BALANCE* TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU
PROVINSI GORONTALO**

**Oleh
NUR AIN IBRAHIM
E2121061**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO

Oleh

NUR AIN IBRAHIM

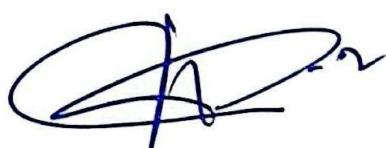
E2121061

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna
memperoleh gelar sarjana dan telah disetujui
oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 26 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Pembimbing II



Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
NIDN: 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU
PROVINSI GORONTALO**

OLEH

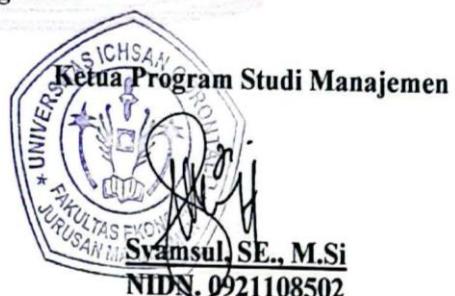
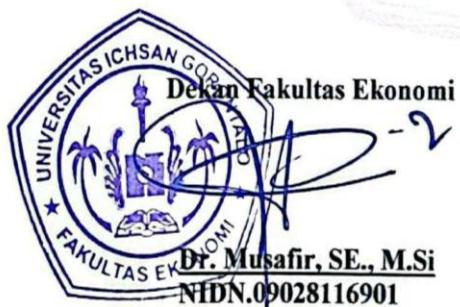
NUR AIN IBRAHIM
E21.21.061

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo, 23 Juni 2025

1. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Ketua Pengaji)
2. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota Pengaji)
3. Nur Rahmi, SE., S.Pd.I., M.Si
(Anggota Pengaji)
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 26 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Nur Ain Iorahim

NIM: E2121061

ABSTRAK

NUR AIN IBRAHIM. E2121061. PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya beban kerja dan tantangan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang dialami pegawai, khususnya pada masa tahapan pemilu yang penuh tekanan dan tenggat waktu ketat. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menurunkan produktivitas, motivasi, serta kesehatan mental pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Responden berjumlah 37 pegawai, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 30 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Secara simultan kedua variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti tekanan waktu, struktur organisasi, dan kurangnya dukungan sosial. Oleh karena itu, manajemen Bawaslu perlu memperhatikan distribusi beban kerja, menambah sumber daya manusia, memperkuat dukungan psikososial, meningkatkan fleksibilitas kerja, serta menyediakan pelatihan manajemen stres agar stres kerja dapat diminimalisasi secara efektif.

Kata kunci: beban kerja, *work life balance*, stres kerja, Bawaslu, regresi linier berganda



ABSTRACT

NUR AIN IBRAHIM. E2121061. THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEES' WORK STRESS AT THE GORONTALO PROVINCIAL ELECTION SUPERVISORY BOARD OFFICE

This study aims to determine the effect of workload and work-life balance on employee work stress at the Gorontalo Provincial Election Supervisory Board Office. The problem of this study stems from the high workload and the challenges employees faces in maintaining a balance between work and personal life, especially during the election period characterized by intense pressure and tight deadlines. Chronic work stress can adversely affect employee productivity, motivation, and mental health. The study employs a quantitative method with a survey approach. A total of 37 employees participates as respondents. The data collection is through questionnaires. The data analysis utilizes SPSS version 30 with multiple linear regression techniques. The results indicate that workload has a significant partial effect on work stress, while work-life balance does not significantly affect work stress. Furthermore, when simultaneously measured, the two variables also do not significantly affect employee work stress. These findings suggest that employee work stress is affected more by other factors, such as time pressure, organizational structure, and lack of social support. To effectively reduce work stress, Election Supervisory Board management should focus on appropriate workload distribution by enhancing human resources, strengthening psychosocial support, increasing work flexibility, and providing training in stress management.

Keywords: workload, work-life balance, work stress, Election Supervisory Body, multiple linear regression

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada dimuka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- Dr. Abdul. Gaffar La Tjokke. M.Si, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
- Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi sekaligus sebagai Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
- Syamsul, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
- Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si, selaku sebagai Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
- Nikson Entengo, S.IP.,M.Si, selaku kepala sekretariat Bawaslu Provinsi Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- Bapak dan ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

- Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua terutama ibu saya, keluarga serta teman-teman yang telah membantu/mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Ratmin Ibrahim selaku teman sekaligus sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang. Memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa setiap langkah yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dosen penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 26 Mei 2025



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Praktis.....	7
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Beban Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	11
2.1.1.3 Dampak Beban Kerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja.....	16

2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.2.2 Jenis-Jenis <i>Work Life Balance</i>	21
2.1.2.3 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	22
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.2.5 Indikator <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.3 Stres Kerja.....	30
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	30
2.1.3.2 Faktor Pemicu Stres Kerja.....	32
2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	34
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja.....	38
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	41
2.1.4.1 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	41
2.1.4.2 Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Terhadap Stres Kerja.....	43
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	44
2.2 Kerangka Pemikiran.....	46
2.3 Hipotesis.....	48
BAB III OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Objek Penelitian.....	49
3.2 Metode Penelitian.....	49
3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan.....	49
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.2.3.1 Populasi.....	52
3.2.3.2 Sampel.....	53
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data.....	54
3.2.4.1 Jenis Data.....	54

3.2.4.2 Sumber Data.....	54
3.2.5 Teknik Pengumpulan data.....	55
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	55
3.2.6.1 Uji Validitas.....	56
3.2.6.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.2.7 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.2.7.1 Uji Multikolonieritas.....	58
3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.2.7.3 Uji Normalitas.....	59
3.2.7.4 Uji Autokorelasi.....	60
3.2.8 Analisis Regresi Berganda.....	60
3.2.9 Pengujian Hipotesis.....	61
3.2.9.1 Uji t (Parsial).....	61
3.2.9.2 Uji F (Simultan).....	62
3.2.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R Square).....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	64
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.....	64
4.1.2 Visi Dan Misi.....	65
4.1.2.1 Visi.....	65
4.1.2.2 Misi.....	66
4.2 Hasil Penelitian.....	67
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	67
4.2.1.1 Jenis Kelamin.....	67
4.2.1.2 Usia Responden.....	68
4.2.1.3 Pekerjaan.....	68
4.2.1.4 Karakteristik Variabel Penelitian.....	68

4.2.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	73
4.2.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1).....	74
4.2.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Work Life</i> <i>Balance</i> (X2).....	75
4.2.2.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y).....	75
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.3.1 Uji Multikolonieritas.....	76
4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.2.3.3 Uji Normalitas.....	78
4.2.3.4 Uji Autokorelasi.....	78
4.2.4 Analisis Regresi Berganda.....	80
4.2.5 Uji Hipotesis.....	80
4.2.5.1 Uji T (Parsial).....	80
4.2.5.1 Uji F (Simultan).....	82
4.2.6 Analisis Koefisien Deterrminasi (R Square).....	82
4.3 Pembahasan.....	83
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y).....	83
4.3.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X2) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y).....	85
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan <i>Work Life Balance</i> (X2) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y).....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner.....	52
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	53
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 3.5 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Usia Responden.....	68
Tabel 4.3 Status Pegawai.....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap X1.....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap X2.....	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Y.....	72
Tabel 4.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas X1.....	74
Tabel 4.9 Uji Validitas Dan Reliabilitas X2.....	75
Tabel 4.10 Uji Validitas Dan Reliabilitas Y.....	75
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	76
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 4.14 Uji T Parsial.....	81
Tabel 4.15 Uji F (Simultan).....	82
Tabel 4.16 Analisis Koefisien Determinasi (R Square).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda.....	61
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	77
Gambar 4.2 Regresi Linear Berganda.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	102
Lampiran 2. Data Ordinal Variabel.....	106
Lampiran 3. Deskriptif Tanggapan Responden.....	109
Lampiran 4. Validitas Dan Reliabilitas.....	114
Lampiran 5. Uji Hipotesis Dan Hasil.....	118
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	119
Lampiran 7. Tabel t dan F.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja modern yang terus berkembang, pegawai dihadapkan pada beragam tuntutan yang tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga ketahanan mental dan emosional. Tekanan untuk mencapai target, tenggat waktu yang ketat, serta ekspektasi tinggi dari berbagai pihak sering kali memicu kondisi yang dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja yang berkelanjutan tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik pegawai, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Oleh sebab itu, penting untuk memahami apa saja faktor pemicu stres kerja, dampaknya terhadap kinerja, serta upaya yang dapat dilakukan untuk mengelolanya secara efektif dalam organisasi.

Manajemen stres kerja sangat penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan mengidentifikasi sumber stres, menerapkan teknik relaksasi, menjaga pola hidup sehat, dan mencari dukungan sosial, individu dapat mengurangi dampak negatif stres kerja. Selain itu, perusahaan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung upaya karyawan dalam mengelola stres. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa stres kerja adalah masalah yang kompleks dan membutuhkan penanganan yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing individu.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami pegawai akibat tekanan atau ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya. Stres ini dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik dan mental seorang karyawan (Manda, 2020). Lebih lanjut stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan harapan dan hasil yang dianggap penting namun tidak pasti (Zailani & Artanto, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai adalah beban kerja (Raharja & Heryanda, 2021; Setiani & Novitasari, 2023). Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja mencakup besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Hermingsih & Purwanti, 2020). Lebih lanjut beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan dan kinerja mereka (Sulastri, 2020),

Faktor lainnya yang mempengaruhi stres kerja pegawai adalah *work life balance* (Fadillah et al., 2021; A. P. Rinjani & Rinaldi, 2024). *Work life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, termasuk peran dalam komunitas, aktivitas waktu luang, dan tanggung jawab keluarga (Nur

Kholifah & Aidil Fadli, 2022). Sedangkan menurut (Rosanda et al., 2023), *work-life balance* adalah keseimbangan yang harmonis antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab di kedua aspek tersebut tanpa mengabaikan salah satunya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo karena lembaga ini memiliki peran penting dalam mengawasi dan menjaga integritas proses pemilu. Dengan mengambil lokasi di Bawaslu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan dan strategi pengawasan pemilu di tingkat kelembagaan. Penelitian ini berlokasi di Bawaslu untuk memperoleh data yang lebih akurat dan relevan mengenai pelaksanaan tugas dihadapi Bawaslu dalam proses pemilu, sehingga hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat.

Bawaslu Provinsi Gorontalo dipilih sebagai lokasi penelitian karena pegawai di lembaga ini kerap mengalami tekanan kerja yang intens akibat tuntutan tugas pengawasan dan penegakan aturan pemilu. Dengan meneliti di Bawaslu Provinsi Gorontalo, diharapkan diperoleh data yang mendalam terkait bagaimana beban kerja dan *work life balance* memengaruhi stres kerja pegawai di lingkungan kerja yang penuh tantangan ini.

Diharapkan juga dengan meniliti di Bawaslu Provinsi Gorontalo dapat memperoleh temuan yang relevan dalam mengatasi masalah stres kerja pegawai di organisasi yang beroperasi dalam kondisi kerja yang menantang. Lebih penting lagi, penelitian terkait pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja pegawai Bawaslu di Indonesia masih minim, khususnya di Provinsi

Gorontalo dan belum banyak dikaji, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan luas, serta kontribusi akademis yang signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo dijelaskan dibawah ini:

“Menurut mas beban kerja disini seperti apa?”

“...Beban kerja disini tinggi itu pas mulai tahapan pemilu/pilkada, jadi setelah itu mungkin macam instansi lain. Beban kerja disini tinggi sih termasuk tinggi, karena berhari-hari kan kita lanjut, kadang sampe malam, kalo pas kemaren Perselisihan Hasil Pemilihan Umum (PHPU) lalu kampanye sampe lembur. Waktu dengan keluarga juga sudah tidak sering sih, kadangpun ada mau keluar begitu kadang dibatalkan karena banyak kerjaan yang harus diselesaikan...”(Mr.AM Bidang Hukum, 15/05/2024, 14:53).

“Menurut mas beban kerja selama mas kerja disini seperti apa dan apakah pernah mengalami stres?”

“...Karena kerja kita momentum. Jadi kan karna pemilu ini pilpres misalkan, untuk penanganan, untuk penerimaan laporan untuk kayak sengketa dan lain-lainnya itu dibatasin waktu ya, makanya itu ketika ada laporan ya kita berkejar-kejaran dengan waktu itu. Maka dari itu misalkan ini kan pemilu masih tergolong ringanlah ya karena penanganan kita empat belas hari, tap ikan di pilkada kita lima hari doang penanganan. Jadi kalo di Bawaslu ya karna setiap penanganan, misal di hukum sama di sengketa penanganan pelanggaran kenapa bebannya berat, karena semua kerjaan dibatasin waktu. Jadi undang-undang tadi, jadi penanganan pidana yang bisa penanganan secara peradilan begituan mereka gak dibatasin waktu ya misalnya penyelesaiannya bisa sampe berbulan-bulan, tapi kalau di Bawaslu mau gak mau empat belas hari harus selesai. Kalo misalkan gak stres gak mungkin lah ya, dengan *deadline* misalkan yang banyak tenaga, kita juga untuk SDM di Bawaslu juga kan kurang jadi beban kerja kan tertimpa banyak, misal satu orang bisa menangani dua sampai tiga perkara, jadi otomatis pasti kita merasa stres gitu...”(Mr.RH Bidang Hukum, 15/05/2024, 15:07).

“Menurut mas beban kerja disini seperti apa?”

“...Kebetulan kalo soal beban kerja disini itu pegawai kita cukup lumayan banyak ya, satu kantor itu ada lima puluh lebih dengan tupoksinya masing-masing, untuk saya sendiri dibagian pengawasan itu saya rasa sudah mau terbagi rata sih, dibagian humas saja kita ada tiga orang, dari sub-bagian pengawasan ada sekitar delapan orang lah, itu sudah terbagi rata. Kenapa

pengawasan lebih banyak yak arna memang beban mereka lebih besar dari pada humas. Beban kerjanya tinggi tapi sudah terbagi rata, jadi tidak begitu terasa tumpang tindih skali. Karena beban kerja tinggi, waktu dengan keluarga udah berkurang. Tapi walaupun keluarga jauh darii sini, waktu komunikasi dengan anak melalui via telpon dan video *call* itupun berkurang kadang udah lupa belum telpon sama skali sama anak...”(Mr.RY Bidang Pengawasan, 14/06/2024, 14:52).

“Selama mas bekerja disini apakah pernah mengalami stres?”

“...Untuk pekerjaan itu kalo ndaa punya Standar Operasional Prosedur (SOP), ya karna kalo ndaa ada SOP-nya tuh aku gampang stres. Itu pekerjaan yang ndaa jelas maksudnya nda ada SOP-nya, atau misalkan eee rutinitas kita gini nih, satu hari kita upload berita segini batasan-batasannya misalkan ini boleh di publish ini nda, kita ini kan termasuk instansi baru juga kan jadi untuk stres itu paling itu sih, tapi kalo yang sampai stres yang parah nda sih cuman bikin kayak gimana yaaa, stresnya standar lah...”(Mr.SA Bidang Pengawasan, 14/06/2024, 15:01).

Dari hasil wawancara di atas, menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo adalah pegawai di Kantor Bawaslu sering kali menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama selama periode pemilu, yang ditandai dengan tuntutan tugas yang kompleks, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan untuk menjaga integritas proses pemilu. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) pegawai seperti jam kerja yang panjang, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan risiko stres kerja. Fenomena ini terlihat dari penurunan produktivitas, dan keluhan terkait tekanan pekerjaan yang sering muncul di lingkungan kerja.

Pegawai Bawaslu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, baik dalam hal kuantitas maupun kompleksitas tugas. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasa terbebani, kewalahan, dan kesulitan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Sehingga para pegawai kesulitan untuk menyeimbangkan

antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, mereka mengalami kelelahan fisik dan mental, serta kesulitan untuk bersosialisasi dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memicu munculnya stres kerja pada pegawai Bawaslu. Stres kerja ini dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti gangguan fisik (misalnya, sakit kepala, insomnia), gangguan emosi (misalnya, mudah marah, cemas), dan gangguan perilaku (misalnya, penurunan produktivitas, absensi). Dukungan dari manajemen juga menjadi faktor penting dalam membantu pegawai mengelola stres kerja; namun, sering kali dukungan ini tidak cukup.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dengan judul penelitian **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI GORONTALO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh *work life balance* (X2) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (X2) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap stres kerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Memberikan wawasan kepada manajemen Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo mengenai pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi solusi praktis dalam mengurangi stres kerja, seperti pengaturan ulang beban kerja, program

kesejahteraan pegawai, atau pelatihan manajemen waktu, khususnya pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

3. Penelitian ini juga diharapkan membantu pegawai Bawaslu Provinsi Gorontalo dalam menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan stres kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas isu serupa, terutama dalam konteks organisasi pemerintah yang memiliki tuntutan kerja tinggi.
3. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja, serta memberikan perspektif baru terkait pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan di lingkungan kerja yang dinamis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020), Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja mencakup besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut (Sulastri, 2020), beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan dan kinerja mereka.

Menurut (Neksen et al., 2021), beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa bosan, sementara jika tuntutannya terlalu tinggi, mereka akan mengalami kelelahan. Sedangkan menurut (Riswanto et al., 2023), beban kerja diartikan sebagai tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja menjadi isu penting karena dapat memberikan tekanan pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan target waktu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas mereka.

Menurut (Novianti et al., 2023), beban kerja didefinisikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup tidak hanya jumlah pekerjaan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Sedangkan menurut (Firjatullah et al., 2023), beban kerja merujuk pada jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat mendukung kinerja yang baik. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu tertentu, mencakup perbedaan antara kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan. Menurut berbagai sumber, beban kerja terdiri dari volume pekerjaan yang harus dipikul, norma waktu, dan tanggung jawab yang dihadapi. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja agar sesuai dengan kapasitas individu guna mendukung performa yang optimal.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Nurhandayani, 2022), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:

1. Kuantitas tugas: Ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas yang berlebihan dapat menyebabkan stres, sementara kuantitas yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan.
2. Kompleksitas tugas: Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan dari pekerjaan yang harus dilakukan. Tugas yang kompleks memerlukan lebih banyak perhatian dan keterampilan, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya dengan baik.
3. Standar waktu: Beban kerja juga dipengaruhi oleh batasan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas. Target waktu yang realistik penting untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesehatan mental karyawan.
4. Tanggung jawab: Aspek ini mencakup tingkat tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas. Tanggung jawab yang tinggi sering kali berhubungan dengan beban kerja yang lebih berat dan mempengaruhi tekanan psikologis.
5. Sumber daya yang tersedia: Ini mencakup alat, dukungan, dan fasilitas yang ada untuk membantu karyawan menyelesaikan tugasnya. Jika sumber daya terbatas, beban kerja dapat terasa lebih berat dan sulit untuk dikelola.

6. Faktor eksternal dan internal: Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (seperti lingkungan kerja dan organisasi) dan faktor internal (seperti kondisi fisik dan mental karyawan). Keduanya dapat berpengaruh signifikan terhadap bagaimana beban kerja dirasakan dan dikelola.

Sedangkan menurut (Pipit Mulyiah et al., 2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, diantaranya:

1. Tugas dan tanggung jawab: Mengidentifikasi tugas-tugas spesifik yang harus diselesaikan oleh karyawan dan memastikan bahwa beban kerja tersebut sesuai dengan kapasitas individu.
2. Volume pekerjaan: Menilai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam periode tertentu. Ini termasuk pengukuran seberapa banyak output yang diharapkan dari seorang karyawan.
3. Kualitas pekerjaan: Mengontrol standar kualitas yang harus dicapai dalam pekerjaan, yang dapat mempengaruhi beban kerja. Karyawan mungkin membutuhkan lebih banyak waktu untuk memenuhi standar kualitas yang tinggi.
4. Waktu kerja: Mempertimbangkan jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas, termasuk kemungkinan lembur atau jam kerja fleksibel.
5. Keseimbangan beban kerja: Memastikan distribusi beban kerja yang adil di antara karyawan untuk mencegah kelelahan dan meningkatkan produktivitas.
6. Dukungan dan sumber daya: Menilai ketersediaan alat, teknologi, dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

7. Faktor stres: Mengenali elemen-elemen yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja, seperti tenggat waktu yang ketat atau proyek yang kompleks, yang dapat mempengaruhi performa dan kesejahteraan karyawan.

Adapun menurut (Fil, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:

1. Tingkat keahlian: Tingkat keahlian yang diharapkan dari karyawan dapat mempengaruhi beban kerja. Jika tuntutan keahlian terlalu tinggi, ini dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak mampu memenuhi ekspektasi.
2. Kecepatan kerja: Tuntutan untuk bekerja dengan cepat dapat meningkatkan beban kerja. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat, yang dapat berdampak pada kualitas pekerjaan mereka.
3. Volume pekerjaan: Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu juga menjadi faktor utama. Volume pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi karyawan.
4. Kondisi pekerjaan: Kondisi fisik dan psikologis dari lingkungan kerja, seperti fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang kondusif, juga dapat memengaruhi beban kerja. Lingkungan yang buruk dapat menambah stres dan meningkatkan beban kerja yang dirasakan.
5. Standar kerja: Penetapan standar kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting. Jika standar terlalu tinggi atau tidak realistik, ini dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani.

6. Faktor emosional: Beban kerja tidak hanya terkait dengan tugas fisik, tetapi juga mencakup beban emosional. Karyawan yang mengalami stres atau tekanan emosional cenderung merasakan beban kerja yang lebih berat.

2.1.1.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Puspitasari et al., 2021), beban kerja memiliki dampak sebagai berikut:

1. Stres kerja: Beban kerja yang berlebihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Semakin banyak beban kerja yang diberikan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan.
2. Penurunan produktivitas: Karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan produktivitas, sehingga tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal.
3. Dampak negatif pada kesehatan: Stres yang disebabkan oleh beban kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental pada karyawan, yang berpotensi mengganggu kinerja mereka.
4. Kepuasan kerja: Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, yang berdampak pada motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
5. Hubungan sosial: Beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan, mengganggu kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis.

Sedangkan menurut (Asnawati et al., 2024), dampak beban kerja yaitu:

1. Peningkatan stres: Beban kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan tingkat stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh tenaga medis.

2. Kelelahan fisik dan emosional: Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Tenaga medis yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami kelelahan yang berdampak pada kesejahteraan mereka.
3. Kualitas pelayanan: Tingginya stres akibat beban kerja dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Stres yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan efektivitas tenaga medis dalam melaksanakan tugasnya.
4. Risiko kesehatan Mental: Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, yang dapat berdampak jangka panjang pada tenaga medis.
5. Keputusan untuk berpindah kerja: Jika stres tidak dikelola dengan baik, tenaga medis mungkin mempertimbangkan untuk berpindah kerja, yang dapat menyebabkan kekurangan tenaga medis di rumah sakit, terutama di daerah yang sulit dijangkau.

Adapun menurut (Suspahariati et al., 2023), beban kerja memiliki dampak sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan: Beban kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap peningkatan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan.
2. Durasi kerja: Jam kerja yang melebihi jam optimal (12 jam) berkontribusi pada tingkat stres yang lebih tinggi, dibandingkan dengan jam kerja ideal (8 jam).

3. Kinerja karyawan: Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dapat menurunkan produktivitas karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.
4. Kesejahteraan karyawan: Beban kerja yang tidak seimbang dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Uma & Swasti, 2024), indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan: Ini merujuk pada keadaan fisik dan lingkungan di tempat kerja, seperti fasilitas, alat yang digunakan, suhu, kebersihan, keamanan, serta interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja. Kondisi pekerjaan yang baik akan mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Penggunaan waktu kerja: Ini berhubungan dengan bagaimana waktu kerja diatur dan dimanfaatkan. Penggunaan waktu kerja yang efektif mencakup manajemen waktu yang efisien, di mana waktu yang tersedia digunakan secara optimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Target yang harus dicapai: Ini merujuk pada tujuan atau sasaran yang harus dicapai oleh karyawan atau tim dalam periode tertentu. Target ini biasanya berupa pencapaian kinerja, kuantitas, kualitas, atau hasil tertentu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Target sering kali diukur dengan indikator kinerja (KPI) atau sasaran spesifik yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Lucky Meilasari et al., 2020), indikator beban kerja yaitu:

1. Beban kerja fisik: Beban kerja fisik mengacu pada tuntutan fisik yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup aktivitas fisik seperti mengangkat benda berat, berdiri atau berjalan dalam waktu lama, gerakan berulang, atau pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik. Beban kerja fisik yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan meningkatkan risiko cedera atau masalah kesehatan.
2. Beban kerja mental: Beban kerja mental merujuk pada tuntutan kognitif atau intelektual yang harus dihadapi seseorang dalam pekerjaan. Ini bisa mencakup pemecahan masalah, pengambilan keputusan, konsentrasi tinggi, multitasking, atau pemrosesan informasi yang banyak dan kompleks. Beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan mental, dan penurunan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik.
3. Standar kerja: Standar kerja adalah pedoman atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang efisien, aman, dan sesuai dengan harapan kualitas. Standar kerja ini mencakup prosedur, aturan keselamatan, kualitas yang harus dicapai, waktu penyelesaian, serta cara terbaik untuk melaksanakan tugas tertentu. Standar kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan kualitas hasil pekerjaan.

Adapun menurut (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022), indikator beban kerja yaitu:

1. Kuantitas tugas: Kuantitas tugas merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Hal ini mencakup berapa

banyak tugas atau proyek yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam waktu yang ditentukan. Kuantitas tugas yang berlebihan bisa menyebabkan tekanan, stres, dan kelelahan.

2. Kompleksitas tugas: Kompleksitas tugas mengacu pada tingkat kesulitan atau tantangan yang ada dalam pekerjaan yang harus diselesaikan. Semakin kompleks suatu tugas, semakin banyak keterampilan, pengetahuan, dan upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaiakannya. Tugas yang kompleks memerlukan pemecahan masalah yang lebih mendalam, keterampilan analitis, serta kemampuan untuk mengelola berbagai elemen atau variabel.
3. Waktu penyelesaian: Waktu penyelesaian merujuk pada durasi atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup batas waktu yang diberikan kepada individu atau tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Pengelolaan waktu yang efektif penting agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal tanpa mengorbankan kualitas.
4. Ketersediaan sumber daya: Ketersediaan sumber daya mengacu pada seberapa banyak sumber daya (baik fisik, finansial, maupun manusia) yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup akses terhadap peralatan, bahan, dana, teknologi, serta tenaga kerja atau keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kekurangan sumber daya dapat memperlambat atau menghambat pencapaian tujuan.
5. Keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas: Keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas mengacu pada kesesuaian antara beban kerja yang ditugaskan (tuntutan) dengan kemampuan atau kapasitas individu atau tim untuk

menghadapinya. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dibandingkan dengan kapasitas yang dimiliki, maka bisa menimbulkan stres, kelelahan, atau penurunan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, jika kapasitas melebihi tuntutan, pekerja cenderung merasa kurang termotivasi atau kurang menantang.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator beban kerja menurut (**Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022**).

2.1.2 *Work Life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022), *work life balance* didefinisikan sebagai pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, termasuk peran dalam komunitas, aktivitas waktu luang, dan tanggung jawab keluarga. Sedangkan menurut (Rosanda et al., 2023), *work-life balance* adalah keseimbangan yang harmonis antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab di kedua aspek tersebut tanpa mengabaikan salah satunya.

Menurut (Sarmijan et al., 2022), *work life balance* didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja karyawan agar mereka dapat menjalankan tanggung jawab di rumah dan di perusahaan secara seimbang. Ini mencakup kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan keperluan pribadi, seperti urusan keluarga, hobi, dan studi. Sedangkan menurut (Harahap & Ramli, 2023), *work-life*

balance(WLB) didefinisikan sebagai kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan, baik profesional maupun personal. WLB mencakup kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya, seperti keluarga dan kegiatan pribadi.

Menurut (Meli Noviani, 2021), *work life balance* didefinisikan sebagai suatu konsep yang mengaitkan antara karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Sedangkan menurut (Nawarcono & Setiono, 2021), *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi waktu serta energi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Ini bertujuan untuk menghindari konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* (WLB) adalah konsep yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan, memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan di kedua aspek tanpa mengabaikan satu sama lain. Ini mencakup kebijakan perusahaan yang mendukung pengaturan waktu antara pekerjaan dan keperluan pribadi, seperti keluarga dan hobi. WLB yang baik berkontribusi pada kepuasan hidup, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas, sehingga individu dapat menjalani kehidupan yang lebih berkualitas dan bahagia. Dengan demikian, WLB penting untuk mencapai keseimbangan yang harmonis antara karir dan kehidupan pribadi.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Work Life Balance*

Menurut (Winata & Nurhasanah, 2022), *work life balance* terbagi menjadi beberapa yaitu:

1. *Intrusion of Personal Life into Work*: Seberapa besar kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, misalnya ketika tugas kuliah mengganggu pekerjaan.
2. *Intrusion of Work into Personal Life*: Seberapa jauh pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga.
3. *Work Enhancement by Personal Life*: Seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja, misalnya, kepercayaan diri yang meningkat karena kehidupan pribadi yang menyenangkan.
4. *Personal Life Enhancement by Work*: Seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, misalnya, disiplin yang didapat dari pekerjaan yang berdampak positif pada pengelolaan tugas kuliah.

Sedangkan menurut (Safria, 2022), *work life balance* terbagi menjadi:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*): Menggambarkan bagaimana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*): Menunjukkan bagaimana kehidupan pribadi dapat mengganggu kinerja di tempat kerja.
3. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*): Mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat memberikan energi dan dukungan untuk aktivitas di luar pekerjaan.

4. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*): Menyiratkan bahwa kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

2.1.2.3 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut (Dwitama & Ariyanto, 2024), terdapat beberapa manfaat *work life balance*, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja: Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui lingkungan kerja yang baik, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat dan produktif.
2. Meningkatkan kinerja pegawai: Kinerja pegawai adalah seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Meningkatkan kinerja dapat dicapai dengan memberikan pelatihan, umpan balik yang konstruktif, serta menetapkan tujuan yang jelas. Karyawan yang kinerjanya tinggi berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi.
3. Mengurangi stres dan burnout: Stres dan burnout adalah masalah umum di tempat kerja yang dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan. Mengurangi stres dapat dilakukan dengan memberikan dukungan emosional, fleksibilitas kerja, dan menciptakan lingkungan yang positif. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan mencegah penurunan produktivitas.
4. Meningkatkan loyalitas karyawan: Loyalitas karyawan adalah komitmen mereka terhadap perusahaan. Meningkatkan loyalitas dapat dicapai dengan

menciptakan budaya perusahaan yang positif, memberikan penghargaan, dan menawarkan peluang karir. Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama dan berkontribusi lebih besar kepada organisasi.

5. Mendorong kesejahteraan umum: Kesejahteraan umum mencakup aspek fisik, mental, dan emosional karyawan. Mendorong kesejahteraan dapat dilakukan melalui program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan kegiatan sosial. Karyawan yang sejahtera cenderung lebih bahagia dan produktif, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan.

Sedangkan menurut (C. V Rinjani, 2024), manfaat *work life balance* sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja: Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
2. Retensi karyawan: Retensi karyawan merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Tingkat retensi yang baik menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan terikat dengan perusahaan. Strategi untuk meningkatkan retensi termasuk memberikan kompensasi yang kompetitif, peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Kesehatan fisik dan mental: Kesehatan fisik dan mental mencakup kondisi kesehatan karyawan secara keseluruhan, termasuk kesejahteraan fisik,

emosional, dan mental. Perusahaan yang mendukung kesehatan karyawan melalui program kesehatan, konseling, dan keseimbangan kerja-hidup akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kebahagiaan.

4. Mencegah stres dan kelelahan: Stres dan kelelahan adalah masalah yang umum di lingkungan kerja yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Mencegah stres dapat dilakukan dengan memberikan dukungan, menetapkan batasan pekerjaan yang wajar, serta menciptakan budaya kerja yang sehat. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
5. Peningkatan produktivitas: Peningkatan produktivitas adalah upaya untuk meningkatkan output kerja karyawan dalam waktu tertentu. Ini dapat dicapai melalui pelatihan, penggunaan teknologi, dan peningkatan proses kerja. Karyawan yang puas dan sehat cenderung lebih produktif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien.

Adapun menurut (Zulfikar & Kasiyati, 2024), manfaat *work life balance* yaitu:

1. Mengurangi risiko burnout: Burnout adalah keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres berkepanjangan. Mengurangi risiko burnout berarti menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, di mana karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan.
2. Peningkatan kesejahteraan mental dan fisik: Kesejahteraan mental dan fisik berhubungan dengan kondisi kesehatan secara keseluruhan. Meningkatkan

kesejahteraan ini melibatkan dukungan untuk kesehatan mental, seperti konseling, serta promosi gaya hidup sehat, seperti olahraga dan diet yang baik.

3. Meningkatkan kepuasan kerja: Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Pengelolaan stres yang lebih baik: Ini berarti mengembangkan keterampilan dan strategi untuk menghadapi stres. Hal ini termasuk teknik relaksasi, manajemen waktu, dan dukungan sosial, yang membantu individu mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif.
5. Fleksibilitas dan kreativitas: Fleksibilitas dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu dan cara kerja mereka, yang sering kali meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Lingkungan yang mendukung kreativitas dapat memicu inovasi dan ide-ide baru.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Poernamasari et al., 2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yakni:

1. Fleksibilitas kerja: Kemampuan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.
2. Beban kerja: Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban

kerja yang berlebihan dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk aktivitas di luar pekerjaan.

3. Kebutuhan keluarga: Tuntutan dari keluarga, seperti merawat anak atau anggota keluarga lainnya, dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dukungan dari keluarga dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan sangat penting.
4. Dukungan dari atasan dan perusahaan: Dukungan manajerial yang baik dan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti cuti yang fleksibel dan program kesejahteraan, dapat membantu karyawan merasa dihargai dan didukung.
5. Kemampuan manajemen waktu: Keterampilan dalam mengatur waktu dengan efektif sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik dapat lebih mudah mengatur tugas dan tanggung jawab mereka.
6. Kesehatan fisik dan mental: Kesehatan yang baik berkontribusi pada kemampuan individu untuk mengelola stres dan tuntutan pekerjaan. Kesehatan mental yang positif juga dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.
7. Pengakuan dan imbalan: Pengakuan atas prestasi dan imbalan yang adil dapat meningkatkan rasa puas karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja mereka.
8. Budaya organisasi: Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, dapat

membantu menciptakan keadaan yang lebih baik untuk mencapai keseimbangan tersebut.

Sedangkan menurut (Almansyah Rundu Wonua et al., 2023), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*): Kemampuan individu untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*): Sejauh mana individu dapat terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa konflik yang signifikan.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*): Tingkat kepuasan individu dalam menjalani peran mereka baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Adapun menurut (Syifa Fadilla, 2022), faktor yang mempengaruhi *work life balance* diantaranya:

1. Keseimbangan waktu: Seberapa baik individu dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Keterlibatan emosional dan fisik: Tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Kepuasan kerja: Persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan, yang dapat memengaruhi keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.
4. Tuntutan pekerjaan: Tekanan dari pekerjaan yang dapat membuat sulitnya mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

5. Lingkungan kerja: Dukungan dari atasan dan rekan kerja serta kondisi kerja yang nyaman dapat membantu meningkatkan *worklife balance*.

2.1.2.5 Indikator *Work Life Balance*

Menurut (Arafah & Novi Rianti, 2024) indikator *work life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu: Keseimbangan waktu merujuk pada kemampuan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ini mencakup pembagian waktu yang efektif antara tugas pekerjaan, waktu istirahat, keluarga, aktivitas sosial, dan perawatan diri. Keseimbangan waktu yang baik membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, sedangkan ketidakseimbangan waktu (misalnya terlalu banyak bekerja atau kurangnya waktu untuk diri sendiri) dapat mengarah pada kelelahan, stres, dan penurunan kepuasan hidup.
2. Keterlibatan emosional dan fisik: Keterlibatan emosional dan fisik merujuk pada sejauh mana seseorang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, baik dari segi emosional maupun fisik. Keterlibatan emosional mencakup perasaan terhubung dan termotivasi dengan pekerjaan, serta rasa bangga atau puas dengan kontribusi yang diberikan. Keterlibatan fisik berkaitan dengan sejauh mana seseorang menginvestasikan energi fisik dalam pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan keterlibatan yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap keterlibatan pekerjaan: Kepuasan terhadap keterlibatan pekerjaan merujuk pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan

seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup perasaan positif yang timbul dari pekerjaan, seperti rasa prestasi, penghargaan, dan kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan yang tinggi terkait dengan keterlibatan pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover, sementara kepuasan yang rendah dapat mengarah pada disengagement (ketidakpedulian) dan stres.

4. Pengelolaan beban kerja: Pengelolaan beban kerja adalah kemampuan untuk mengatur dan mengontrol beban kerja agar tetap dalam batas yang wajar dan dapat dikelola dengan baik. Ini mencakup pengaturan prioritas, pembagian waktu yang efisien, delegasi tugas, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Pengelolaan beban kerja yang baik membantu individu untuk menyelesaikan tugas dengan produktif tanpa merasa terbebani, sementara pengelolaan yang buruk dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kualitas pekerjaan.
5. Dukungan sosial: Dukungan sosial merujuk pada adanya sistem dukungan dari rekan kerja, atasan, atau orang-orang terdekat yang dapat membantu dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Dukungan sosial bisa berupa bantuan praktis (misalnya berbagi beban kerja atau memberikan saran), dukungan emosional (misalnya memberikan semangat atau rasa nyaman), atau dukungan informasi (misalnya memberikan panduan atau pengetahuan). Dukungan sosial yang kuat di tempat kerja dapat membantu mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan memperkuat hubungan antar

karyawan, sementara kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk perasaan terisolasi dan meningkatkan ketegangan emosional.

Sedangkan menurut (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023) indikator *work life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu/ *time balance*: Keseimbangan waktu merujuk pada pengelolaan waktu yang efektif antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, kegiatan sosial, perawatan diri, dan waktu untuk istirahat. Ini mencakup kemampuan untuk: Mengatur prioritas, menghindari kelebihan beban, menjaga kesejahteraan.
2. Keseimbangan keterlibatan/ *involvement balance*: Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan sejauh mana seseorang terlibat secara emosional dan fisik dalam pekerjaan mereka, dibandingkan dengan sejauh mana mereka mampu menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka.
3. Keseimbangan kepuasan/ *satisfaction balance*: Keseimbangan kepuasan merujuk pada kemampuan untuk merasa puas dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator *work life balance* menurut (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023)

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Manda, 2020), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat tekanan atau ketidakcocokan antara individu dan lingkungannya. Stres ini dapat memengaruhi emosi, proses berpikir,

serta kondisi fisik dan mental seorang karyawan. Sedangkan menurut (Zailani & Artanto, 2021), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dinamis yang muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan harapan dan hasil yang dianggap penting namun tidak pasti.

Menurut (Hermawan, 2024), stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Ini juga diartikan sebagai bentuk pertahanan yang berlebihan terhadap kondisi ketidakseimbangan dalam pekerjaan. Sedangkan menurut (Handoko, 2020), stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya.

Menurut (Lestari, 2020), Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan ketika mereka menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Hal ini mencakup berbagai perasaan negatif yang muncul akibat beban kerja, deadline yang ketat, dan situasi kerja yang menantang, yang semuanya dapat memengaruhi kesehatan mental dan kinerja individu. Sedangkan menurut (Simanjuntak et al., 2021), stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami pegawai akibat tekanan atau ketidakcocokan antara individu dan lingkungan kerjanya. Hal ini dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kesehatan fisik dan mental pegawai. Stres ini juga merupakan respons psikologis terhadap tuntutan pekerjaan yang

mungkin melebihi batas kemampuan individu. Dengan demikian, stres kerja mencakup perasaan negatif yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

2.1.3.2 Faktor Pemicu Stres Kerja

Menurut (Bahar & Prasetio, 2021), terdapat beberapa faktor pemicu stres kerja, sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan: Merujuk pada situasi di mana beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaiannya. Ini bisa mencakup jam kerja yang panjang, jumlah tugas yang tidak realistik, atau ekspektasi yang tinggi tanpa sumber daya yang memadai.
2. Ketidakpastian dan tekanan lingkungan: Mengacu pada kondisi di mana karyawan menghadapi situasi yang tidak jelas atau tidak stabil di tempat kerja, seperti perubahan kebijakan, restrukturisasi, atau ketidakpastian ekonomi. Tekanan lingkungan ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan.
3. Kekhawatiran terhadap kinerja: Merupakan perasaan cemas atau khawatir yang dialami karyawan mengenai seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kekhawatiran ini dapat berasal dari ekspektasi pribadi atau tekanan dari atasan dan rekan kerja.
4. Kurangnya dukungan dan komunikasi: Menunjukkan situasi di mana karyawan merasa tidak mendapat dukungan yang cukup dari manajemen atau rekan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, dan merasa terisolasi.

5. Kesehatan mental dan emosional: Mengacu pada kondisi psikologis dan emosional seseorang yang dapat dipengaruhi oleh stres, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan kerja. Kesehatan mental yang buruk dapat mengarah pada masalah seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan.
6. Keseimbangan hidup dan kerja yang buruk: Menggambarkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan mungkin merasa bahwa pekerjaan mengambil alih waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk keluarga, hobi, dan aktivitas pribadi lainnya, yang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

Sedangkan menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), faktor pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan: Tuntutan tugas, tekanan waktu, dan pengambilan keputusan yang berlebihan.
2. Peran dalam organisasi: Ketidakpastian dan kurangnya informasi mengenai peran pekerjaan, serta harapan dan tanggung jawab yang tidak jelas.
3. Hubungan di tempat kerja: Dinamika hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang dapat menambah tekanan.
4. Pengembangan karir: Ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan frustrasi terkait promosi.
5. Struktur dan iklim organisasi: Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan dukungan dari manajemen.

Adapun menurut (Parasian & Adiputra, 2021), terdapat beberapa faktor pemicu stres kerja sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan: Beban kerja yang berlebihan atau tuntutan untuk memenuhi deadline yang ketat.
2. Ketidakseimbangan antara kemampuan dan tuntutan: Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada.
3. Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat menambah tekanan.
4. Hubungan dengan rekan kerja: Konflik atau ketidakpuasan dalam hubungan interpersonal di tempat kerja.
5. Kompensasi dan penghargaan: Ketidakpuasan atas imbalan atau kompensasi yang diterima dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut (Mulyana & Defrizal, 2022), terdapat cara untuk mengatasi stres kerja, yaitu:

1. Persiapan yang lengkap: Merupakan langkah awal yang penting untuk memastikan bahwa semua sumber daya, informasi, dan dukungan yang diperlukan tersedia sebelum memulai suatu proyek atau aktivitas. Persiapan ini mencakup perencanaan yang matang dan pengorganisasian yang efektif.
2. Identifikasi stresor: Merujuk pada proses mengenali dan memahami faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Ini bisa mencakup beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal, atau perubahan lingkungan yang mendadak.
3. Pengumpulan informasi: Melibatkan pengumpulan data dan informasi yang relevan untuk memahami situasi atau masalah yang ada. Ini bisa mencakup

survei, wawancara, atau penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi yang dihadapi.

4. Penilaian dan tindakan: Setelah mengumpulkan informasi, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi data tersebut untuk menentukan solusi atau tindakan yang paling tepat. Ini mencakup analisis situasi dan pemilihan langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi.
5. Pembuatan rencana aktivitas: Proses merancang dan menyusun langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Rencana ini harus mencakup waktu, sumber daya yang diperlukan, dan tanggung jawab setiap individu yang terlibat.
6. Audit dan evaluasi: Merupakan langkah untuk menilai efektivitas dari rencana dan tindakan yang telah diterapkan. Audit ini mencakup pengumpulan umpan balik, analisis hasil, dan penentuan apakah tujuan yang ditetapkan telah tercapai. Evaluasi juga membantu dalam perbaikan berkelanjutan untuk kegiatan di masa depan.

Sedangkan menurut (Kurniaty, 2020), cara mengatasi stres kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan dukungan sosial: Merupakan upaya untuk memperkuat jaringan dukungan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Ini bisa mencakup membangun hubungan yang lebih baik antara rekan kerja, menyediakan mentor, atau menciptakan kelompok dukungan untuk berbagi pengalaman dan tantangan.

2. Manajemen waktu yang baik: Mengacu pada keterampilan dalam mengatur dan memprioritaskan tugas agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Manajemen waktu yang baik membantu mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan memberikan lebih banyak waktu untuk aktivitas pribadi.
3. Pelatihan dan pengembangan: Proses menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru. Pelatihan ini dapat meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan, dan kepuasan kerja, serta membantu karyawan menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka.
4. Menerapkan teknik relaksasi: Melibatkan penggunaan metode untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental, seperti meditasi, yoga, atau pernapasan dalam. Teknik ini membantu individu untuk mengatasi tekanan dan menjaga keseimbangan emosional.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat: Merujuk pada upaya untuk memastikan bahwa tempat kerja mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Ini bisa mencakup penyediaan fasilitas yang baik, kebijakan kesehatan, dan budaya kerja yang positif.
6. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Menggambarkan keadaan di mana individu dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental, hubungan sosial, dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

7. Konsultasi dengan profesional: Proses mencari bantuan dari ahli, seperti psikolog, konselor, atau pelatih karir, untuk mendapatkan panduan dan dukungan dalam mengatasi masalah stres, kesehatan mental, atau pengembangan karir. Konsultasi ini dapat memberikan perspektif baru dan strategi untuk menghadapi tantangan.

Adapun menurut (Firmansyah, 2023), stres kerja dapat diatasi dengan cara:

1. Pelatihan: Merupakan proses pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui program pendidikan, workshop, atau sesi pembelajaran. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi serta mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan baru di tempat kerja.
2. *Employee assistance programme* (EAP): Merupakan program yang ditawarkan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mengatasi masalah pribadi atau profesional yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Program ini biasanya mencakup layanan konseling, dukungan kesehatan mental, dan sumber daya untuk mengatasi masalah seperti stres, kecanduan, atau konflik interpersonal.
3. Meningkatkan kualitas program K3: K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) mencakup langkah-langkah yang diambil untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja. Meningkatkan kualitas program K3 berarti memperbaiki prosedur, pelatihan, dan kebijakan yang ada untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

4. Pengembangan karier: Merujuk pada proses yang membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jalur karier mereka. Ini termasuk bimbingan, pelatihan, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab tambahan agar karyawan dapat mencapai tujuan profesional mereka.
5. Komunikasi organisasional: Mengacu pada cara informasi disampaikan dan dibagikan di dalam organisasi. Komunikasi yang efektif membantu memperkuat hubungan, mengurangi kebingungan, dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan dan harapan yang sama.
6. Program kebugaran: Merupakan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan. Program ini dapat mencakup aktivitas fisik, *workshop* tentang nutrisi, manajemen stres, dan kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Tamba Kristo, 2021), indikator stres kerja yaitu:

1. Konflik kerja: Konflik kerja merujuk pada perbedaan pendapat, ketegangan, atau perselisihan yang muncul di tempat kerja antara individu atau kelompok. Konflik ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti perbedaan nilai, tujuan, harapan, atau cara kerja. Konflik kerja bisa bersifat konstruktif (memunculkan ide baru, meningkatkan kreativitas) atau destruktif (menurunkan moral, produktivitas, dan hubungan kerja). Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan bahkan pengunduran diri karyawan.

2. Waktu kerja: Waktu kerja mengacu pada durasi atau jam kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Ini mencakup jumlah jam yang harus dihabiskan dalam sehari atau seminggu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Waktu kerja yang panjang (misalnya lembur yang berlebihan) dapat mengarah pada kelelahan, stres, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja/pribadi, sementara waktu kerja yang fleksibel atau sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Keseimbangan waktu kerja yang baik penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan.
3. Karakteristik tugas: Karakteristik tugas mengacu pada sifat atau kompleksitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Ini mencakup berbagai faktor seperti tingkat kesulitan, variasi pekerjaan, tingkat otonomi, dan seberapa menantang atau menarik suatu tugas. Tugas yang monoton atau kurang menantang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan tugas yang menarik dan menantang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan. Karakteristik tugas juga mempengaruhi rasa pencapaian dan pengembangan keterampilan individu.
4. Pengaruh kepemimpinan: Pengaruh kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin atau manajer memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, baik melalui pengambilan keputusan, komunikasi, pemberian arahan, maupun penyediaan dukungan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, rendahnya moral, dan konflik di tempat kerja. Gaya kepemimpinan, baik itu otoriter,

partisipatif, atau transformasional, memiliki dampak besar pada dinamika tim dan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Yuslinda et al., 2023), indikator stres kerja yaitu:

1. Gejala emosional: Gejala emosional merujuk pada dampak psikologis atau perasaan yang dirasakan oleh seseorang sebagai akibat dari tekanan atau stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Beberapa gejala emosional yang umum mencakup: Kecemasan atau ketegangan, kemarahan atau frustrasi, depresi, kepuasan kerja yang rendah. Gejala emosional yang terus-menerus atau tidak dikelola dengan baik dapat berakibat pada penurunan kualitas hidup secara keseluruhan dan berisiko menyebabkan *burnout* (kelelahan emosional).
2. Gejala fisik: Gejala fisik adalah dampak yang dirasakan dalam tubuh sebagai respons terhadap stres atau tekanan yang berkelanjutan akibat pekerjaan. Gejala fisik ini dapat mencakup: Kelelahan fisik, sakit kepala atau migrain, gangguan tidur, masalah pencernaan, nyeri otot atau tulang.
3. Perubahan perilaku: Perubahan perilaku merujuk pada perubahan dalam cara seseorang bertindak atau berinteraksi dengan orang lain sebagai akibat dari tekanan atau stres dalam pekerjaan. Perubahan ini dapat mencakup: Penurunan produktivitas, Penghindaran, Perubahan dalam interaksi sosial, Kebiasaan tidak sehat, Peningkatan konflik.
4. Kualitas kehidupan kerja: Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life* atau QWL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberikan kepuasan dan kesejahteraan kepada karyawan. Ini mencakup: Keseimbangan kerja-hidup,

kepuasan terhadap pekerjaan, kesejahteraan fisik dan emosional, hubungan sosial di tempat kerja, peluang pengembangan.

Adapun menurut (Wijaya & Manalu, 2022), indikator stres kerja yaitu:

1. Kondisi lingkungan: Kondisi lingkungan mengacu pada faktor-faktor eksternal yang memengaruhi bagaimana seseorang bekerja, baik itu faktor fisik, sosial, maupun budaya.
2. Kondisi organisasi: Kondisi organisasi merujuk pada faktor-faktor internal dalam sebuah organisasi yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup aspek struktur organisasi, kebijakan, dan budaya organisasi.
3. Kondisi individual: Kondisi individual merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik, kemampuan, dan keadaan pribadi setiap karyawan. Ini mencakup: Keterampilan dan kompetensi, kesejahteraan fisik dan mental, motivasi dan tujuan, gaya kerja dan kepribadian.

Pada penelitian ini penulis menggunakan indikator stress kerja menurut (**Tambakristo, 2021**)

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Salah satu teori yang menjelaskan hubungan ini adalah *Job Demand-Control* (JDC) Model yang dikembangkan oleh Karasek (1979). Dalam model ini dijelaskan bahwa stres kerja timbul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) tinggi dan kendali dalam pekerjaan (*job control*) rendah. Beban kerja yang tinggi, seperti tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan volume pekerjaan, dapat menjadi sumber

stres signifikan terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan, otonomi, atau kapasitas pengambilan keputusan. *“High job demands combined with low decision-making latitude create the highest levels of psychological strain”* (Karasek, 1979). Dengan kata lain, ketika pegawai menghadapi beban kerja yang berat tanpa kendali atau fleksibilitas yang cukup, maka stres kerja akan semakin besar.

Sebaliknya, menurut *Cognitive Appraisal Theory* oleh (Richard S. Lazarus & Susan Folkman, 1984), stres kerja tidak hanya ditentukan oleh beban kerja secara objektif, melainkan dari cara individu menilai beban tersebut. Dalam teori ini dijelaskan bahwa stres adalah hasil dari dua tahap evaluasi:

1. *Primary appraisal*: Apakah beban kerja itu merupakan ancaman atau tantangan?
2. *Secondary appraisal*: Apakah individu memiliki sumber daya (fisik, psikologis, sosial) untuk menghadapinya?

Jika beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan dan individu merasa mampu mengatasinya, maka situasi tersebut tidak menimbulkan stress, bahkan bisa memicu motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, beban kerja tinggi tidak selalu identik dengan stres tinggi, melainkan sangat bergantung pada persepsi dan kemampuan adaptasi individu.

Berdasarkan dua pendekatan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja bersifat kontekstual. Dalam konteks tekanan yang tinggi tanpa dukungan dan otonomi, beban kerja akan menjadi sumber stres. Namun dalam konteks di mana individu memiliki persepsi positif, sumber daya

memadai, dan memaknai beban sebagai tantangan, maka stres justru dapat ditekan atau bahkan tidak muncul sama sekali.

2.1.4.2 Hubungan Antara *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Menurut Conservation of Resources (COR) Theory oleh (Hobfoll, 1989), stres muncul ketika individu kehilangan atau gagal mempertahankan sumber daya yang mereka anggap penting. *Work Life Balance* yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola dan menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran pribadi, sehingga mencegah terjadinya kelelahan emosional dan konflik peran. Dengan *Work Life Balance* yang terjaga, individu memiliki cadangan energi, waktu, dan dukungan sosial yang memadai, sehingga dapat mengatasi tekanan kerja dengan lebih efektif. Oleh karena itu, semakin tinggi atau semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan individu. Hubungan ini bersifat negatif dan telah banyak didukung dalam berbagai studi empirik.

Sebaliknya, pendekatan kontemporer yang dikemukakan oleh (Kelliher et al., 2019) memperkenalkan konsep *Work-Life Balance Paradox*, dimana upaya mempertahankan WLB yang terlalu tinggi justru dapat menjadi sumber stres tersendiri. Hal ini terjadi ketika individu merasa gagal menyeimbangkan dua peran penting, mengalami konflik peran, atau memiliki ekspektasi sosial yang tidak realistik terhadap keseimbangan ideal. “*Efforts to achieve a perfect balance between work and life may lead to guilt, emotional tension, and increased stress, especially when such balance is socially idealized but practically unattainable*” (Kelliher et al., 2019).

Berdasarkan dua pendekatan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap stres kerja bersifat kontekstual dan subjektif. Dalam konteks umum dan positif, *Work Life Balance* dapat mengurangi stres karena membantu individu mengelola sumber daya pribadi dengan baik. Namun dalam konteks tertentu, terutama ketika WLB menjadi idealisasi sosial yang dipaksakan, upaya mempertahankan keseimbangan justru dapat menimbulkan stres tambahan. Dengan demikian, hubungan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja dapat bersifat:

1. Negatif, jika individu berhasil mengelola dan menyeimbangkan kedua peran.
2. Positif, jika individu merasa tertekan oleh ekspektasi untuk selalu seimbang.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

1. (Raharja & Heryanda, 2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Linkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPBD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 78 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (selisih nilai mutlak). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.
2. (Setiani & Novitasari, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di

puskesmas Kasihan 1 Bantul”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Kasihan 1 Kabupaten Bantul yang berjumlah 54 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang berdasarkan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kasihan 1 Kabupaten Bantul, yaitu nilai t hitung ($4,215$) $>$ t tabel ($2,014$) dan nilai sig ($0,000$) $<$ $0,05$.

3. (A. P. Rinjani & Rinaldi, 2024) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stress Kerja Pada Guru Perempuan Yang Telah Berkeluarga Di Kecamatan Koto Tangah”. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 guru. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.000, menunjukkan bahwa pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel stress kerja sangat signifikan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.525 menunjukkan adanya hubungan linier positif sedang antara *work life balance* dan stress kerja.
4. (Fadillah et al., 2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja Perawat”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 orang perawat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh sebesar 8,6% terhadap stres kerja pada perawat.

5. (Sitanggang & Ikhram W, 2021) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 26 karyawan dengan teknik pengambilan sampling yaitu *purposive sampling*. Metode analisis data dengan menggunakan Program analisis Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, koefisien determinansi (R²) dan uji hipotesis. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu kerangka konseptual atau struktur yang digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan antara berbagai variabel atau konsep yang diteliti dalam suatu penelitian. Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana teori-teori yang ada dapat diterapkan untuk memahami fenomena yang sedang diteliti, serta untuk menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang dikaji.

Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo adalah lembaga yang berfungsi untuk mengawasi jalannya pemilu, pilpres maupun pilkada di Gorontalo. Terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi Stres Kerja Pegawai (Y) di Kantor Bawaslu, yaitu Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2). Beban Kerja (X1) mengacu pada jumlah atau tingkat pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang

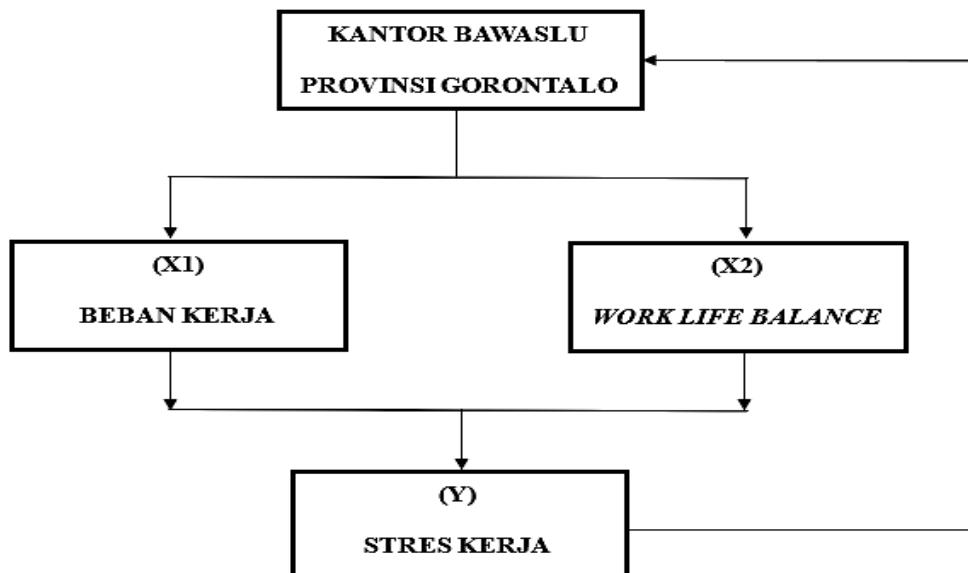
individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. *Work Life Balance* (X2) mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau kehidupan di luar pekerjaan.

Stres Kerja Pegawai (Y) mengacu pada reaksi fisik, emosional, atau psikologis yang dialami oleh seorang pegawai sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapinya. Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) merupakan dua faktor yang secara langsung mempengaruhi Stres Kerja Pegawai (Y) di lingkungan Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Dengan kata lain, Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebagai variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan Stres Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Stres Kerja Pegawai (Y). Menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) yang tinggi sering kali menyebabkan pegawai merasa tertekan, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi. Ketika pegawai tidak dapat menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kebutuhan pribadi, hal ini dapat memicu peningkatan tingkat stres, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesehatan mental mereka.

Dengan kata lain, tingginya Beban Kerja (X1) dapat memperburuk *Work Life Balance* (X2), yang pada gilirannya dapat meningkatkan Stres Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, instansi perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk mendukung pegawai dalam mencapai keseimbangan yang optimal antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian Pustaka dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
2. *Work Life Balance* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.
3. Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Stres Kerja Pegawai (Y) di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif. Menurut (Afrianty & Dewi, 2022) metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut (Pramana & Mujianti, 2020) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
 - a. Beban kerja yang terdiri dari kuantitas tugas, kompleksitas tugas, waktu penyelesaian, ketersediaan sumber daya, serta keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas
 - b. *Work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaitu stres kerja pegawai (Y) yang terdiri dari konflik kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, serta pengaruh kepemimpinan.

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022)	1. Kuantitas Tugas 2. Kompleksitas Tugas 3. Waktu penyelesaian 4. Ketersediaan sumber daya	1. Jumlah tugas yang diberikan 2. Jumlah tugas yang diselesaikan 1. Tingkat kesulitan 2. Waktu yang dibutuhkan untuk pemecahan masalah 1. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas 2. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas 1. Ketersediaan alat dan teknologi 2. Ketersediaan tenaga kerja	Ordinal

	5. Keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas	1. Tingkat beban kerja yang dirasakan 2. Keseimbangan antara beban tugas dan kemampuan	
Work Life Balance (X2) (Tri Sofya Ningsih & Hermati, 2023)	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	1. Waktu kerja vs. waktu pribadi 2. <i>Overtime</i> atau kerja lembur	Ordinal
	2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1. Keterlibatan pekerjaan vs. kehidupan sosial 2. Tingkat keterlibatan tim	
	3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja	
Stres Kerja (Y) (Tamba Kristo, 2021)	1. Konflik kerja	1. Miss komunikasi 2. Perbedaan persepsi	Ordinal
	2. Waktu kerja	1. Jumlah jam kerja 2. Kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan	
	3. Karakteristik tugas	1. Tugas rutinitas 2. Tugas kreatif	
	4. Pengaruh kepemimpinan	1. Kepemimpinan yang mendukung 2. Komunikasi yang efektif dari pemimpin	

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) serta Variabel Dependent Stres Kerja Pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi (Sandini et al., 2021) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut (Concheiro-Moscoso et al., 2021) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau

pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo sebanyak 37 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.3 Populasi Penelitian

No.	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1	Kepala Sekretariat Wilayah	1
2	Kepala Bagian	3
3	Ahli Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	2
4	Bagian Pengawasan dan Penanganan	3
5	Bagian Analisis	13
6	Bagian Administrasi	2
7	Pranata Komputer Ahli Muda	1
8	Pranata Hubungan Masyarakat	1
9	Pranata Keuangan APBN	2
10	Penata Kelola Pengawasan	3
11	Pengawasan Pemilihan Umum	2
12	Pelaksana	2
13	Perencana Ahli Pertama	1
14	Pengelola Keuangan	1
TOTAL		37

Sumber: Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Margareta & Riana, 2020). Untuk memperoleh sampel yang

mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 pegawai.

3.2.4 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

3.2.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.

- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas

dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Pramana & Mujiati, 2020) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, (Sandini et al., 2021) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : (Sandini et al., 2021).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data

yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Fujianti et al., 2020) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakana *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $<0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Fujianti et al., 2020). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Klasik

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Hariati et al., 2021).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Fujianti et al., 2020).

3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Alfahmi et al., 2021).

3.2.7.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran

data pada sumbu diagonal dari grafik (Fujianti et al., 2020). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Hariati et al., 2021). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

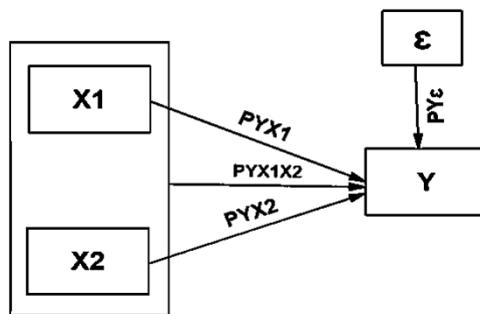
Tabel 3.5 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < dw < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq dw \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < dw < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - du \leq dw \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < dw < 4 - du$

Sumber: (Alfahmi et al., 2021)

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Stres Kerja sedangkan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah Beban Kerja dan Work Life Balance. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Work Life Balance

a = Konstanta

b₁ = Koefisien X₁

b₂ = Koefisien X₂

ε = Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti

3.2.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kenyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

3.2.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

3.2.9.3 Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Uji koefisiensi determinasi (R square) merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh atau seberapa jauh kemampuan persamaan dalam menerangkan variase variabel dependen. Nilai R Square yang kecil mengindisikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R Square yang mendekati satu menunjukan bahwa hampir semua variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan unutk dapat melakukan prediksi terhadap variasi variabel dependen (Afrianty & Dewi, 2022).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Bawaslu provinsi gorontalo merupakan Badan Pengawas Pemilu Provinsi (Bawaslu Provinsi) adalah badan yang mengawasi penyelenggaraan Pemilu di wilayah provinsi UU No. 15/2011 memperkuat organisasi Bawaslu dengan mengubah Panwaslu Provinsi menjadi Bawaslu Provinsi, yang berarti mengubah kelembagaan pengawas pemilu provinsi yang tadinya bersifat sementara atau adhoc, menjadi permanen, UU No. 8/2012 menambah wewenang Bawaslu untuk menyelesaikan sengketa pemilu.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 11/PUU-VIII/20103 telah menempatkan Bawaslu sebagai lembaga mandiri, sebagaimana KPU. Dengan putusan ini, secara kelembagaan Bawaslu bukan lagi sebagai bagian dari KPU; Bawaslu juga tidak lagi dibentuk oleh KPU. Posisi Bawaslu adalah lembaga mandiri, kedudukannya sejajar dengan KPU, sama-sama sebagai lembaga penyelenggara pemilu, yang bersifat nasional, tetap dan mandiri, seperti diatur oleh Pasal 22E Ayat (5) UUD 1945.

Bawaslu Provinsi Gorontalo terbentuk bersamaan dilantiknya Anggota Bawaslu Gorontalo yang dilantik pada tanggal 21 September 2012, dengan Nomor SK: 580-KEP Tahun 2012, SK dari Bawaslu RI. Dengan begitu Bawaslu Provinsi Gorontalo terbentuk tanggal 21 September Tahun 2012. Bawaslu

Gorontalo terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya dalam mengawasi pemilu di wilayah Gorontalo.

Bawaslu Gorontalo telah meraih berbagai penghargaan, seperti: Peringkat kedua Treasury Award dari KPPN Gorontalo kategori Implementasi KKP (2023), Juara 1 Anugerah Jurnalistik Bawaslu kategori Media Siber (2022), Bawaslu Gorontalo aktif dalam berbagai kegiatan sosialisasi dan edukasi pemilu kepada masyarakat. Kemudian Lokasi Kantor Awal: Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo berlokasi di Jl. Nani Wartabone No. 41 Kota Gorontalo. Sekarang: Sejak 2022, Bawaslu Provinsi Gorontalo berkantor di Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin, Limba U Dua, Kota Sel., Kota Gorontalo.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi

Menjadi Lembaga Pengawas Pemilu yang Tepercaya. Penyelenggaraan Pemilu merupakan kerja bersama seluruh komponen bangsa. Keberhasilan atau au kegagalan Pemilu, banyak ditentukan oleh banyak faktor dan aktor. Oleh karena itu, Bawaslu bertekad untuk menjadi aktor yang mensinergikan seluruh potensi bangsa dalam mewujudkan Pemilu yang demokratis dan berintegritas. Proses penyelenggaraan Pemilu khususnya pencegahan dan pengawasan harus melibatkan seluruh elemen bangsa, baik dari unsur masyarakat maupun pemangku kepentingan (stakeholders) sehingga Pemilu/pemilihan dapat dilaksanakan secara transparan, akuntabel, kredibel, dan partisipatif, serta diarahkan untuk menyelesaikan permasalahan Pemilu di semua tahapan Pemilu Misi.

Tujuan akhirnya adalah Bawaslu dapat berkembang menjadi lembaga yang paling dipercaya dan diandalkan oleh rakyat Indonesia dalam mengawasi penyelenggaraan Pemilu. Sejalan dengan itu, maka pengertian kata terpercaya adalah melakukan pengawasan. Penindakan pelanggaran Pemilu, dan penyelesaian sengketa Pemilu secara profesional, berintegritas, netral, transparan, akuntabel, kredibel, dan partisipatif sesuai dengan asas dan prinsip umum penyelenggaraan Pemilu yang demokratis, sehingga menumbuhkan legitimasi hukum secara moral politik dari publik.

4.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan kualitas pencegahan dan pengawasan Pemilu yang inovatif serta kepeloporan masyarakat dalam pengawasan partisipatif.
2. Meningkatkan kualitas penindakan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses Pemilu yang progresif, cepat, dan sederhana.
3. Meningkatkan kualitas produk hukum yang harmonis dan terintegrasi.
4. Memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kinerja pengawasan, penindakan serta penyelesaian sengketa Pemilu terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibilitas.
5. Mempercepat penguatan kelembagaan, dan SDM pengawas serta aparatur sekretariat di seluruh jenjang kelembagaan pengawas Pemilu, melalui penerapan tata kelola organisasi yang profesional dan berbasis teknologi informasi sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik dan bersih.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Dekscriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi, yaitu sebanyak 37 responden yang terdiri dari seluruh pegawai Bawaslu Provinsi Gorontalo, didapatkan data yang beragam, khususnya mengenai identitas responden yang meliputi jenis kelamin dan usia. Distribusi responden berdasarkan karakteristik ini disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	26	70,3%
Perempuan	11	29,7%
Jumlah	37	100%

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang atau 70,3%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang atau 29,7%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.2.1.2 Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-40	21	56,8%
41-60	16	43,2%
Jumlah	37	100%

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang umurnya 20-40 tahun yaitu berjumlah 21 orang atau 56,8%. Sedangkan responden yang umurnya 41-60 tahun sebanyak 16 orang atau 43,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-40 tahun lebih banyak dibandingkan responden berumur 41-60 tahun.

4.2.1.3 Status Pegaawai

Tabel 4.3 Status Pegawai

Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	25	67,6%
NON PNS	12	32,4%
Jumlah	37	100%

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang bekerja sebagai PNS yaitu berjumlah 25 orang atau 67,6%. Sedangkan responden yang NON PNS yaitu berjumlah 12 orang atau 32,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai PNS lebih banyak dibandingkan yang NON PNS.

4.2.1.4 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan memberikan pengaruh terhadap keputusan pembelian. Berikut ini disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian serta kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Variable Penelitian

Rentang	Kriteria
37-66	Sangat Rendah
67-96	Rendah
97-126	Sedang
127-156	Tinggi
157-186	Sangat Tinggi

Bobot Jumlah

$$\text{skor tertinggi} : 5 \times 1 \times 37 = 185$$

$$\text{Bobot Jumlah skor rendah} : 1 \times 1 \times 37 = 37$$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{185-37}{5} = 29,6 \text{ (Rentang)}$$

Berikut adalah gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 37 responden yang dijadikan sampel penelitian, hasilnya dapat ditabulasikan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap X1

BOBOT	X1.1.1			X1.1.2			X1.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	2	0	5,4
2	2	4	5,4	3	6	8,1	2	4	5,4
3	11	33	29,7	7	21	18,9	17	51	45,9
4	15	60	40,5	17	68	45,9	11	44	29,7
5	9	45	24,3	10	50	27,0	5	25	13,5
Σ	37	142	100	37	145	100	37	124	100
KATEGORI	TINGGI			TINGGI			SEDANG		

BOBOT	X1.2.2			X1.3.1			X1.3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	5,4	2	2	5,4	0	0	0
2	8	16	21,6	7	14	18,9	0	0	0

3	13	39	35,1	14	42	37,8	5	15	13,5
4	14	56	37,8	13	52	35,1	12	48	32,4
5	0	0	0	1	5	2,7	20	100	54,1
Σ	37	113	100	37	115	100	37	163	100
KATEGORI	SEDANG			SEDANG			SANGAT TINGGI		

BOBOT	X1.4.1			X1.4.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	2	2,7
3	4	12	10,8	3	9	8,1
4	14	56	37,8	9	36	24,3
5	19	95	51,4	24	120	64,9
Σ	37	163	100	37	167	100
KATEGORI	SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI		

BOBOT	X1.5.1			X1.5.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	5,4	0	0	0
2	9	18	24,3	1	2	2,7
3	16	48	43,2	5	15	13,5
4	8	32	21,6	7	28	18,9
5	2	10	5,4	24	120	64,9
Σ	37	110	100	37	165	100
KATEGORI	SEDANG			SANGAT TINGGI		

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dari responden menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan X1.1.1 berada pada kategori Tinggi dengan skor 142, X1.1.2 berada pada kategori Tinggi dengan skor 145, X1.2.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 124, X1.2.2 berada pada kategori Sedang dengan skor 113, X1.3.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 115, X1.3.2 berada pada kategori

Sangat Tinggi dengan skor 163, X1.4.1 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 163, X1.4.2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 167, X1.5.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 110, dan X1.5.2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 165. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator Beban Kerja (X1) dapat mempengaruhi Stres Kerja (Y).

2. *Work Life Balance* (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh nilai untuk setiap indikator dari variabel *Work Life Balance* (X2) menurut pandangan responden sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap X2

BOBOT	X2.1.1			X2.1.2			X2.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	10	13,5	5	10	13,5	6	12	16,2
3	9	27	24,3	11	33	29,7	11	33	29,7
4	14	56	37,8	12	48	32,4	12	48	32,4
5	9	45	24,3	9	45	24,3	8	40	21,6
Σ	37	138	100	37	136	100	37	133	100
KATEGORI	TINGGI			TINGGI			TINGGI		

BOBOT	X2.2.2			X2.3.1			X2.3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	4	12	10,8	1	3	2,7	3	9	8,1
4	11	44	29,7	14	56	37,8	9	36	24,3
5	22	110	59,5	22	110	59,5	25	125	67,6
Σ	37	166	100	37	169	100	37	170	100
KATEGORI	SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI			SANGAT TINGGI		

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (X2) dari responden menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan X2.1.1 berada pada kategori Tinggi dengan skor 138, X2.1.2 berada pada kategori Tinggi dengan skor 136, X2.2.1 berada pada kategori Tinggi dengan skor 133, X2.2.2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 166, X2.3.1 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 169, X2.3.2 berada pada kategori Sangat Tinggi dengan skor 170. Sehingga dari data ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator *Work Life Balance* (X2) dapat mempengaruhi Stres Kerja (Y).

3. Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data, diperoleh nilai untuk setiap indikator dari variabel Stres Kerja (Y) menurut pandangan responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Y

BOBOT	Y1.1.1			Y1.1.2			Y1.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	4	4	10,8	9	9	24,3	2	0	5,4
2	13	26	35,1	8	16	21,6	12	24	32,4
3	7	21	18,9	8	24	21,6	13	39	35,1
4	6	24	16,2	6	24	16,2	6	24	16,2
5	7	35	18,9	6	30	16,2	4	20	10,8
Σ	37	110	100	37	103	100	37	107	100
KATEGORI	SEDANG			SEDANG			SEDANG		

BOBOT	Y1.2.2			Y1.3.1			Y1.3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	4	4	10,8	4	4	10,8	2	0	5,4
2	11	22	29,7	7	14	18,9	9	18	24,3
3	7	21	18,9	11	33	29,7	13	39	35,1
4	5	20	13,5	10	40	27,0	9	36	24,3

5	10	50	27,0	5	25	13,5	4	20	10,8
Σ	37	117	100	37	116	100	37	113	100
KATEGORI	SEDANG			SEDANG			SEDANG		

BOBOT	Y1.4.1			Y1.4.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	2,7	2	2	5,4
2	11	22	29,7	10	20	27,0
3	11	33	29,7	12	36	32,4
4	10	40	27,0	9	36	24,3
5	4	20	10,8	4	20	10,8
Σ	37	116	100	37	114	100
KATEGORI	SEDANG			SEDANG		

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja (Y) menunjukkan hasil sebagai berikut: responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 110, Y1.1.2 berada pada kategori Sedang dengan skor 103, Y1.2.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 107, Y1.2.2 berada pada kategori Sedang dengan skor 117, Y1.3.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 116, Y1.3.2 berada pada kategori Sedang dengan skor 113, Y1.4.1 berada pada kategori Sedang dengan skor 116, dan Y1.4.2 berada pada kategori Sedang dengan skor 114. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai mengalami stress kerja..

4.2.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat penting dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, diperlukan uji validitas untuk memastikan bahwa daftar pertanyaan yang disiapkan benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung

korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total. Selain itu, uji reliabilitas juga penting untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil pengujian. Pengujian instrumen penelitian ini mencakup baik uji validitas maupun uji reliabilitas terhadap 37 responden.

4.2.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas X1

ITEM	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	standar	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,645	0,3	Valid	0,872	> 0,6 = Reliable
X1.2	0,642	0,3	Valid		
X1.3	0,626	0,3	Valid		
X1.4	0,656	0,3	Valid		
X1.5	0,552	0,3	Valid		
X1.6	0,663	0,3	Valid		
X1.7	0,635	0,3	Valid		
X1.8	0,474	0,3	Valid		
X1.9	0,562	0,3	Valid		
X.10	0,532	0,3	Valid		

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Keputusan ini didasarkan pada nilai korelasi koefisien r Hitung untuk setiap item yang lebih besar dari r tabel (0,3), sebagaimana dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel standar. Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,872, yang juga lebih besar dari (0,6) menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja adalah valid dan reliabel.

4.2.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X2)

Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas X2

ITEM	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	standar	Ket	Alpha	Ket
X2.1.1	0,675	0,3	Valid	0,787	> 0,6 = Reliable
X2.1.2	0,687	0,3	Valid		
X2.2.1	0,749	0,3	Valid		
X2.2.2	0,683	0,3	Valid		
X2.3.1	0,432	0,3	Valid		
X2.3.2	0,609	0,3	Valid		

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Tabel 4.9 Menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X2) valid dan *reliable*. Hal ini ditentukan berdasarkan nilai korelasi koefisien r hitung untuk setiap item yang lebih besar dari standar (0,3) seperti yang dapat dilihat pada lampiran distribusi tabel. Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,787, yang lebih tinggi dari (0,6) menegaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* valid dan reliabel.

4.2.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

Tabel 4.10 Uji Validitas dan Reliabilitas Y

ITEM	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	standar	Ket	Alpha	Ket
Y1.1.1	0,712	0,3	Valid	0,874	> 0,6 = Reliable
Y1.1.2	0,680	0,3	Valid		
Y1.2.1	0,641	0,3	Valid		
Y1.2.2	0,769	0,3	Valid		
Y1.3.1	0,715	0,3	Valid		
Y1.3.2	0,660	0,3	Valid		

Y1.4.1	0,602	0,3	Valid	
Y1.4.2	0,628	0,3	Valid	

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja (Y) adalah valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada nilai korelasi koefisien r hitung untuk setiap item yang lebih besar dari standar 0,3, seperti yang terlihat pada tabel distribusi lampiran. Selain itu, koefisien alpha sebesar 0,874, yang melebihi nilai ambang 0,6, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja valid dan *reliable*.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.759	1.057		1.663	0.105		
	Beban Kerja	0.581	0.235	0.413	2.472	0.019	0.892	1.122
	Work Life Balance	-0.183	0.211	-0.145	-0.867	0.392	0.892	1.122

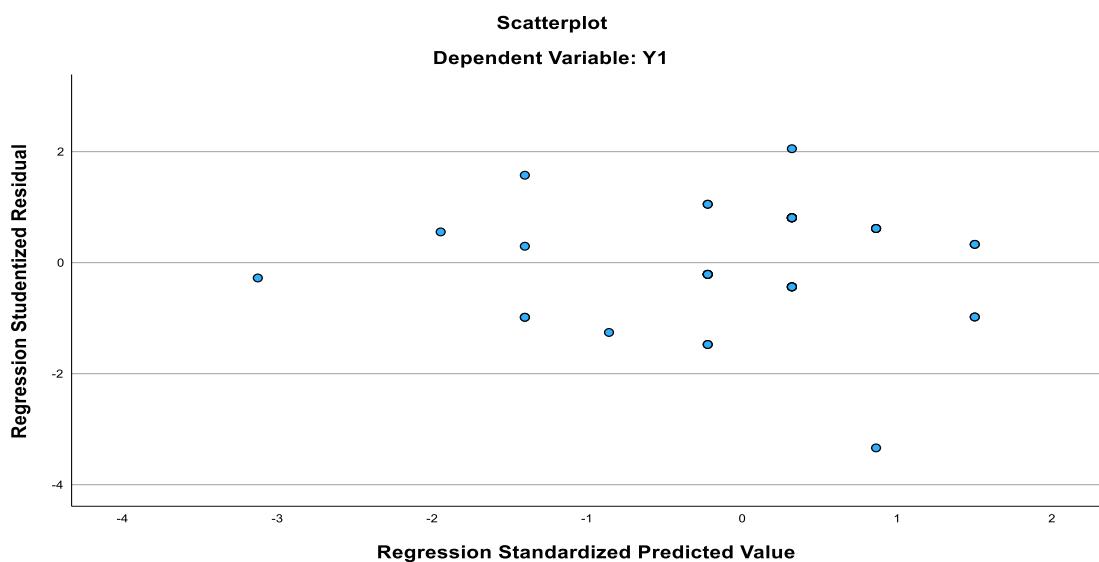
Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

- Dependent Variable Y1
- nilai tolerance lebih besar dari 0,01
- nilai VIF lebih kecil dari 10
- Tidak Terjadi Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Analisis ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada model yang diuji, koefisien untuk konstanta adalah 1.759 dengan kesalahan standar 1.057 dan nilai t sebesar 1.663 (Sig. = 0.105). Untuk variabel X1, koefisiennya adalah 0.581 dengan kesalahan standar 0.235, beta sebesar 0.413, nilai t sebesar 2.472, dan nilai signifikansi 0.019. Nilai *Tolerance* untuk X1 adalah 0.892 dan VIF-nya 1.122. Variabel X2 memiliki koefisien -0.183 dengan kesalahan standar 0.211, beta sebesar -0.145, nilai t sebesar -0.867, dan nilai signifikansi 0.392. Nilai *Tolerance* untuk X2 adalah 0.892 dan VIF-nya 1.122. Karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki masalah kolinearitas yang dapat mempengaruhi validitas hasil.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil *Scatterplot* diatas, data (titik-titik) tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model ini, sehingga model regresi dapat digunakan.

4.2.3.3 Uji Normalitas

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.79450104
Most Extreme Differences	Absolute	0.113
	Positive	0.099
	Negative	-0.113
Test Statistic		0.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Pada uji normalitas, metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan untuk menguji distribusi residual yang tidak terstandardisasi. Dari 37 sampel yang diuji, hasilnya menunjukkan bahwa mean adalah 0 dan deviasi standar adalah 0.79450104. Perbedaan ekstrem yang paling signifikan adalah 0.113 dengan nilai positif 0.099 dan nilai *negative* -0.113. Statistik uji menghasilkan nilai 0.113 dengan signifikansi *asimtotik* (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed) lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi, yang merupakan prasyarat penting dalam berbagai analisis statistik lanjut

4.2.3.4 Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan statistik *Durbin-Watson* (DW). Nilai DW yang digunakan adalah hasil dari pengolahan data regresi linear berganda pada SPSS. Berdasarkan uji autokorelasi pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 ^a	0.152	0.103	0.818	2.149

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai sebesar 2.149, nilai batas bawah/*lower bound* (DL) dan batas atas/*upper bound* (DU) untuk jumlah sampel $n = 37$ dan jumlah variabel independen $k = 2$ diperoleh hasil sebagai berikut:

- $DL = 1.307$
- $DU = 1.655$
- $4 - DU = 2.345$
- $4 - DL = 2.693$

Dengan membandingkan nilai DW dengan ketentuan diatas, diperoleh bahwa:

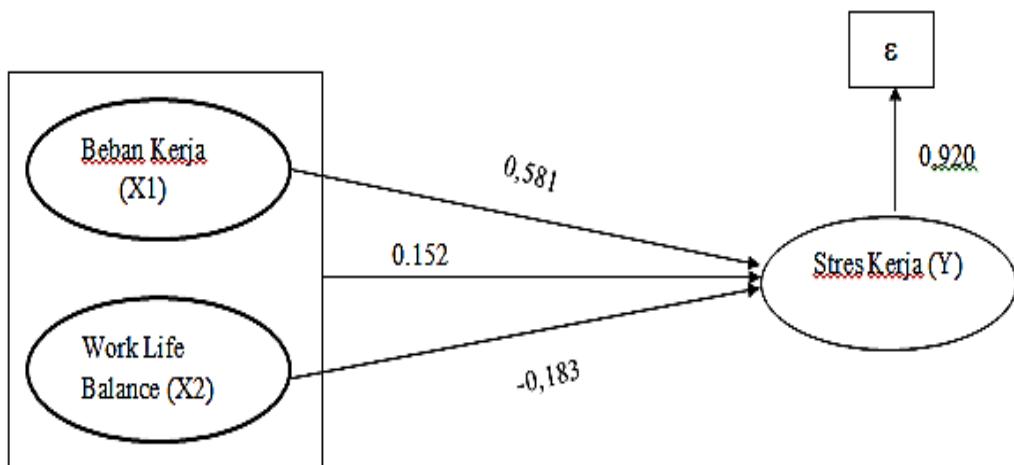
$$DU < DW < 4 - DU, \text{ atau } 1.655 < 2.149 < 2.345$$

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun *negative* dalam model regresi yang digunakan. Artinya, asumsi independensi

residual telah terpenuhi dan model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut tanpa harus melakukan penyesuaian karena masalah autokorelasi.

Ketiadaan autokorelasi dalam model merupakan indikator bahwa nilai-nilai residual bersifat acak dan tidak saling berkaitan, sehingga memperkuat validitas model regresi yang dibangun dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.2.4 Analisis Regresi Berganda



Gambar 4.2 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

$$Y = a + 0,581X_1 + -0,183X_2 + 0,920$$

Model regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y). *Work Life Balance* (X2) berpengaruh secara *negative* dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja (Y), model memiliki kekuatan penjelas sebesar 15,2%, dan sisanya (84,8%) masih dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji T Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel-variabel independen dilakukan untuk menilai signifikansi masing-masing koefisien regresi berganda. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel bebas (X) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Y). Tujuan dari uji t ini adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap keputusan pembelian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bentuk $H_0: 0$, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Alternatifnya, $H_0: \neq 0$ menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
2. Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{standar}$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji T Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,663	0,105
	Beban Kerja (X1)	2,472	0,019
	Work Life Balance (X2)	-0,867	0,392

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

1. Nilai Thitung (2,472) > Ttabel (2,03011) dengan tingkat signifikansi variabel Beban Kerja (X1) sebesar $0,019 < 0,05$. H0 ditolak H1 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y).
2. Nilai Thitung (-0,867) < Ttabel (2,03011) dengan tingkat signifikansi variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar $0,392 > 0,05$. H0 diterima H1 ditolak, ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Berdasarkan dari hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar $3.057 < F$ tabel 3,276 dibawah Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).

Tabel 4.15 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.086	2	2.043	3.057	.060 ^b
	Residual	22.724	34	0.668		
	Total	26.811	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji F (*ANOVA*), diperoleh nilai F hitung sebesar 3.057 dengan nilai signifikansi sebesar $0.060 > 0.05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari ($0,05$), maka secara statistik model regresi ini tidak signifikan pada taraf 5% .

Artinya, variabel Beban Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y).

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.16 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	0.152	0.103	0.818

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Olahan Dari SPSS 30.00 Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa 15,2% variasi dalam variabel Stres Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* (X₂) dan Beban Kerja (X₁) secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 84,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,103 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, kekuatan penjelasan model tetap cukup valid, meskipun belum terlalu kuat. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 0,818 juga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesalahan prediksi yang masih dapat diterima dalam konteks penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai.

Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,581 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami.

Temuan ini didukung oleh teori *Job Demand-Control* (JDC) Model yang dikembangkan oleh Karasek (1979). Menurut teori ini, stres kerja akan muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (*high job demands*), namun memiliki kontrol yang rendah (*low job control*) dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, pegawai sering kali menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi terutama dalam momen penting seperti masa pemilu dan kegiatan pengawasan, sementara kontrol terhadap beban kerja bersifat terbatas sehingga memicu stres kerja.

Selain itu, teori *Cognitive Appraisal Theory* yang dikembangkan oleh Richard S. Lazarus & Susan Folkman (1984) juga relevan dalam menjelaskan fenomena ini. Teori ini menekankan bahwa stres bukan hanya ditentukan oleh

stimulus eksternal seperti beban kerja, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap tekanan tersebut. Apabila pegawai menilai beban kerja sebagai ancaman dan merasa tidak memiliki sumber daya atau kemampuan untuk mengatasi tuntutan tersebut, maka tingkat stres yang mereka alami akan meningkat secara signifikan

Dukungan temuan ini juga datang dari studi sebelumnya, seperti penelitian oleh Raharja & Heryanda (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Hasil serupa diperoleh oleh Setiani & Novitasari (2023) yang meneliti di Puskesmas Kasihan 1 Kabupaten Bantul dan menemukan bahwa beban kerja berdampak positif terhadap tingkat stres kerja

Secara praktis, kondisi ini menuntut perhatian dari pihak manajemen Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Diperlukan adanya evaluasi terhadap sistem distribusi kerja, pengelolaan waktu, serta penyediaan dukungan organisasi yang memadai untuk menekan dampak negatif dari beban kerja terhadap kesehatan mental pegawai. Jadi solusinya yakni, strategi yang dapat diterapkan antara lain penjadwalan kerja yang lebih rasional, pemetaan beban tugas yang proporsional, serta peningkatan pelatihan manajemen stres bagi pegawai.

Berdasarkan karakteristik variabel penelitian dan tanggapan responden terhadap beban kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi sehingga dari data ini, dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja (X1) dapat mempengaruhi stress kerja (Y). Dengan demikian, temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan beban kerja yang optimal sebagai salah satu cara strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

4.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar -0,867 dengan nilai signifikansi sebesar 0,392, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai (Y) secara parsial. Artinya, perbedaan tingkat *work life balance* yang dirasakan pegawai tidak menyebabkan perbedaan yang signifikan dalam tingkat stres yang dialami.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tanggapan responden terhadap *Work Life Balance* (X2) menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo merasa memiliki *work life balance* yang baik. Hal ini tercermin dari skor indikator yang sebagian besar berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, yakni X2.1.1 (138, tinggi), X2.1.2 (136, tinggi), X2.2.1 (133, tinggi), serta X2.2.2 (166, sangat tinggi), X2.3.1 (169, sangat tinggi), dan X2.3.2 (170, sangat tinggi). Hasil ini menggambarkan bahwa pegawai merasa mampu mengalokasikan waktu untuk keluarga, aktivitas pribadi, dan tanggung jawab pekerjaan secara cukup seimbang. Hasil ini dapat dijelaskan dengan menggunakan dua pendekatan teoritis berikut:

Conservation of Resources Theory oleh Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa stres muncul ketika seseorang kehilangan atau tidak mampu mempertahankan sumber daya penting seperti energi, waktu, dan dukungan sosial. Dalam kondisi kerja penuh tekanan seperti di Bawaslu, meskipun pegawai memiliki *work life balance*, hal ini tidak cukup untuk mencegah stres jika sumber daya mereka terus terkuras akibat beban kerja yang tinggi.

Work-Life Balance Paradox oleh Kelliher et al (2019) menekankan bahwa semakin besar usaha seseorang dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi pula tekanan yang muncul apabila ekspektasi tersebut tidak terpenuhi. Dalam konteks ini, *work life balance* yang dirasakan tidak berdampak langsung pada penurunan stres karena pegawai tetap terpapar tekanan institusional dan ekspektasi sosial yang tinggi terhadap peran mereka.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengaku masih bisa meluangkan waktu bersama keluarga, namun tetap merasa stres karena tekanan kerja yang berat, tenggat waktu yang mendesak, serta perasaan tanggung jawab tinggi terhadap proses demokrasi. Hal ini memperkuat argumen bahwa *work life balance* yang bersifat struktural belum tentu cukup untuk menekan stres kerja dalam lingkungan kerja yang kompleks dan menuntut.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* pada pegawai Bawaslu Provinsi Gorontalo secara deskriptif baik, hal tersebut belum cukup kuat untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh faktor tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan organisasi yang kompleks.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan *Work Life Balance* (X2) Terhadap Stres Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y) pegawai Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F (*ANOVA*) yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,057 dengan nilai signifikansi sebesar 0,060.

Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya, baik beban kerja maupun *work life balance* secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai di lingkungan tersebut.

Secara deskriptif, data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan beban kerja yang tinggi, terutama pada masa-masa sibuk seperti menjelang pemilu. Tugas pengawasan dan pemantauan kegiatan kepemiluan yang kompleks, serta tanggung jawab administratif yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai. Di sisi lain, indikator *work life balance* menunjukkan bahwa banyak pegawai masih merasa mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, keseimbangan tersebut ternyata tidak cukup kuat untuk menurunkan tingkat stres kerja yang mereka alami. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi stres kerja di Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo tidak hanya ditentukan oleh beban kerja dan *work life balance*, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *Cognitive Appraisal Theory* dari Richard S. Lazarus & Susan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa stres muncul bukan hanya karena adanya tekanan eksternal, melainkan karena penilaian subjektif individu terhadap situasi tersebut. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa tekanan kerja yang mereka hadapi adalah hal yang wajar dan dapat diatasi, mungkin tidak merasa stres meskipun berada dalam kondisi kerja yang berat.

Selain itu, *Work-Life Balance Paradox* yang dikemukakan oleh Kelliher et al (2019) juga relevan, yang menyatakan bahwa semakin besar usaha seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tekanan psikologis yang dapat muncul ketika keseimbangan tersebut gagal diwujudkan. Dalam konteks kerja yang kaku dan menuntut seperti di Bawaslu, ekspektasi terhadap *work life balance* yang ideal bisa menjadi sumber stres tersendiri ketika kenyataan tidak mendukung.

Lebih lanjut, teori *Job Demand–Control Model* dari Karasek (1979) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kontrol kerja yang memadai. Meskipun pegawai memiliki *work life balance* yang cukup, jika mereka tidak memiliki otonomi atau fleksibilitas dalam menyikapi beban kerja yang fluktuatif, maka stres tetap akan muncul. Hal ini memperkuat temuan bahwa beban kerja dan *work life balance* tidak cukup menjelaskan tingkat stres kerja jika tidak dikombinasikan dengan faktor lain seperti kontrol kerja, dukungan organisasi, dan kapasitas adaptif individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pendekatan pengelolaan stres kerja tidak dapat hanya berfokus pada pengurangan beban kerja atau peningkatan *work life balance* secara terpisah. Perlu adanya pendekatan yang lebih holistik dengan mempertimbangkan kondisi kerja aktual, fleksibilitas struktural, serta dukungan psikososial dari lingkungan kerja agar stres kerja dapat dikelola secara efektif di lingkungan Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

5.1.1 Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Hal ini menggambarkan bahwa volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan penyelesaian tugas dalam waktu singkat menjadi pemicu utama timbulnya stres di lingkungan kerja Bawaslu. Temuan ini sejalan dengan *Job Demand–Control Model* dari Karasek (1979) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi kontrol kerja yang cukup dapat menyebabkan stres kerja.

5.1.2 *Work Life Balance* (X2) Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres Kerja (Y)

Meskipun beberapa pegawai merasa mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, hasil statistik menunjukkan bahwa *work life balance* bukan faktor utama yang menentukan tingkat stres kerja. Temuan ini mendukung pendekatan *Work-Life Balance Paradox* oleh Kelliher et

al (2019), yang menyatakan bahwa ekspektasi terhadap keseimbangan hidup-kerja yang ideal justru dapat menciptakan tekanan psikologis tersendiri jika tidak tercapai.

5.1.3 Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan uji F, kombinasi kedua variabel bebas tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap stres kerja secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pegawai Bawaslu Provinsi Gorontalo dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti tekanan politik, struktur organisasi, kekurangan sumber daya manusia, atau dukungan sosial yang terbatas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran-saran berikut diajukan untuk menjadi pertimbangan bagi pihak Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo dan peneliti selanjutnya:

5.2.1 Perlu dilakukan evaluasi, penyesuaian serta control kerja yang cukup terhadap beban kerja pegawai, khususnya pada masa-masa krusial seperti tahapan pemilu. Penataan distribusi tugas, penambahan SDM, serta penetapan waktu kerja yang rasional dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang dihadapi pegawai.

5.2.2 Penerapan kebijakan internal yang mendukung fleksibilitas kerja dan kesejahteraan pegawai harus lebih ditingkatkan. Meskipun *work life balance*

tidak terbukti berpengaruh secara statistik, pendekatan ini tetap penting untuk mendukung kesehatan mental dan produktivitas jangka panjang.

5.2.3 Manajemen perlu memperkuat sistem dukungan psikologis di lingkungan kerja, misalnya melalui layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan kegiatan pembinaan mental. Upaya ini dapat berfungsi sebagai bentuk intervensi terhadap tekanan kerja yang tidak terdeteksi dalam model penelitian ini.

5.2.4 Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti dukungan organisasi, konflik peran, atau kepemimpinan dalam hubungannya dengan stres kerja. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk memahami pengalaman subjektif pegawai secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intetion Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Alfahmi, A., Afriani, S., & Yanti, R. T. (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at Bkd-Psdm Office of Kaur Regency. *Journal of Indonesian Management*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.53697/jim.v1i3.157>
- Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Arafah, M., & Novi Rianti, N. M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Mepanga Kecamatan Mepanga Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Metaverse ADPERTISI*, 3(2), 29–35. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i2.581>
- Asnawati, Purwanda, E., & Pramarta, V. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(4), 1–16. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmbm>
- Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276–3281.
- Concheiro-Moscoso, P., Groba, B., Martínez-Martínez, F. J., Miranda-Duro, M. del C., Nieto-Riveiro, L., Pousada, T., Queirós, C., & Pereira, J. (2021). Study For The Design Of A Protocol To Assess The Impact Of Stress In The Quality Of Life Of Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1413. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041413>
- Dwitama, F., & Ariyanto, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

- Sumatera Barat yang Dimediasi Kepuasan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 612–617. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.945>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2021). The Effects Of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639, 232–238. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.035>
- Fil, J. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Firmansyah, V. C. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Beban Kerja Fisik pada Operator Pesawat Angkat di Perusahaan Jasa Petikemas. *Journal of Safety, Health, and Environmental Engineering*, 1(1), 33–39. <https://doi.org/10.35991/jshee.v1i1.31>
- Fujianti, M. E. Y., Wuryaningsih, E. W., & Hadi K, E. (2020). Relationship between Workload with the Professional Quality of Life of Community Health Nursing in the Health Center Agriculture Area of Jember. *Jurnal Keperawatan*, 10(2), 111–122. <https://doi.org/10.22219/jk.v10i2.8669>
- Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>
- Hariati, S., Nasution, M. A., & Warjio, W. (2021). Analisis Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum 2019. *PERSPEKTIF*, 10(2), 467–474. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i2.4616>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81. [https://doi.org/https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780](https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780)
- Lestari, W. M. et al. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajamen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Margareta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Mulyana, K., & Defrizal, D. (2022). Upaya Mengatasi Stres Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit Cabang Bandar Lampung. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(6), 847–856. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.100>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja

- terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(4), 922–932.
- Pipit Mulyiah et al. (2020). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2374. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p16>
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Richard S. Lazarus, P., & Susan Folkman, P. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. https://books.google.com/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=iySQQuUpr8C
- Rinjani, A. P., & Rinaldi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Guru Perempuan yang Telah Berkeluarga di Kecamatan Koto Tangah. *YASIN*, 4(5), 868–878. <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i5.3555>
- Rinjani, C. V. (2024). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Labor Turnover (Studi pada CV Rinjani)*. 5(2), 152–170.

- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Rosanda, T. M., Irwan, A., & Paramitha, A. N. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(3), 229–239. <http://www.alidarahpub.com/index.php/jambir/article/view/113>
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organ-isasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 53. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76–82. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.562>
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10452–10462. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3448>
- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Kasihan 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 270–289. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.685>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Syahputra, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera. *Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sitanggang, P. H., & Ikhram W, M. A. D. (2021). *Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)*. 1–15.

- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suspahariati, Nurcahyani, D., & Rahma, N. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Di Pt. Surya Indah Food Multirasa. *14-19*, 11(1). <http://eprints.unipdu.ac.id/2740/>
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(November), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Tamba Kristo. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 138–154.
- Tri Sofya Ningsih, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wijaya, R., & Manalu, H. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Pt. Sumatera Inti Karet. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24912>
- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja [The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment

- on Burnout in Working Students]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 87. [https://doi.org/https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986](https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986)
- 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), 205–212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Zailani, R., & Artanto, A. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>
- Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, Dan Stress Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAWASLU PROVINSI
GORONTALO**

Asalamu ualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya Nur Ain Ibrahim Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo” Dalam rangka penyusunan proposal. Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi daftar pernyataan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti



Nur Ain Ibrahim

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :th
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Status Pegawai : Non PNS PNS

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

DATA PERNYATAAN

1. Beban Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Kadang- Kadang (3)	Jarang (2)	Tidak Pernah (1)
1.	Saya merasa jumlah tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak.					
2.	Saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3.	Tugas-tugas yang saya kerjakan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.					
4.	Saya memerlukan waktu yang lama untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.					
5.	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.					
6.	Saya sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas.					
7.	Alat dan teknologi kerja yang saya gunakan saat ini sangat memadai.					
8.	Jumlah tenaga kerja di tempat saya bekerja cukup untuk menyelesaikan tugas.					
9.	Beban kerja yang saya rasakan cukup berat.					
10.	Beban tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya.					

2. Work Life Balance (X2)

No.	Pernyataan	Selalu	Sering	Kadang-	Jarang	Tidak

		(5)	(4)	Kadang (3)	(2)	Pernah (1)
1.	Saya dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2.	Saya sering lembur diluar jam kerja resmi untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pekerjaan saya mengganggu waktu saya bersama keluarga atau teman.					
4.	Tim kerja saya saling mendukung dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.					
5.	Saya merasa puas dengan beban dan tanggungjawab pekerjaan saya saat ini.					
6.	Lingkungan kerja saya mendukung terciptanya kesimbangan kerja dan hidup.					

3. Stres Kerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Selalu (5)	Sering (4)	Kadang-Kadang (3)	Jarang (2)	Tidak Pernah (1)
1.	Saya sering mengalami kesalahpahaman akibat miss komunikasi ditempat kerja.					
2.	Saya sering berbeda pemahaman dengan rekan kerja mengenai tugas yang diberikan.					
3.	Saya merasa jam kerja saya terlalu padat dan sulit untuk beristirahat.					
4.	Saya merasa tertekan ketika harus bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.					

5.	Pekerjaan yang monoton membuat saya merasa jemu dan stres.					
6.	Saya jarang diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang menantang dan kreatif.					
7.	Saya merasa terbantu ketika mengalami stres karena dukungan dari pimpinan.					
8.	Pimpinan saya menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami.					

Lampiran 2. Data Ordinal Variabel

Data Ordinal Beban Kerja (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1
3	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3
3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
3	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4
3	3	1	1	1	4	4	4	3	4	3
2	2	1	1	1	3	3	4	1	3	2
3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	2	2	5	5	5	3	5	4
3	3	2	2	2	5	5	5	2	5	3
3	3	3	2	2	5	5	5	2	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4
5	5	3	3	3	5	5	5	2	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5
4	4	3	3	3	5	5	5	2	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4
4	4	3	2	2	5	5	5	2	5	4
4	4	2	2	2	5	5	5	3	5	4
3	3	3	3	3	5	5	5	2	5	4
4	4	3	2	2	5	5	5	1	5	4
4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4
4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4
5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5

2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Data Ordinal *Work Life Balance* (X2)

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2
3	3	2	4	4	3	3
4	3	3	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4
2	2	2	5	5	5	4
2	2	2	3	4	4	3
2	2	2	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	3	4	4
4	4	4	3	5	3	4
3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	4
3	3	3	5	5	5	4
2	2	2	5	5	5	4
2	2	2	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4

Data Ordinal Stres Kerja (Y)

Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1
3	2	2	1	1	1	4	3	2
5	3	3	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	1	3
3	2	2	2	1	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	3	3	4
2	2	2	2	5	2	2	2	3
2	1	3	1	5	5	5	5	3
1	1	2	1	3	3	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	4	4	3	3	3	4
2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	4	2	3	4	4	4	3
2	1	1	2	4	4	4	4	3
2	2	3	3	2	2	2	2	3
5	4	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	3	3
5	5	4	3	3	3	3	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	3
2	2	2	5	2	3	3	3	3
2	2	3	2	3	4	4	4	3
2	1	3	3	4	3	3	3	3
1	5	2	2	2	2	2	2	3
3	1	2	5	3	2	2	2	3
3	5	5	3	3	3	3	3	4
1	1	3	2	2	2	2	2	2
4	5	3	4	4	3	3	3	4
5	4	5	5	3	4	4	4	4
5	3	4	5	4	3	3	3	4
4	3	5	5	4	4	4	4	4
4	5	3	5	5	4	4	4	4
5	4	2	2	2	2	2	2	3
3	4	4	5	3	5	5	5	4
5	3	2	5	5	3	3	3	4
4	5	3	4	4	5	5	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2

Lampiran 3. Deskriptif Tanggapan Responden

X1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	11	29.7	29.7	35.1
	4	15	40.5	40.5	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	7	18.9	18.9	27.0
	4	17	45.9	45.9	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	2	5.4	5.4	10.8
	3	17	45.9	45.9	56.8
	4	11	29.7	29.7	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	8	21.6	21.6	27.0
	3	13	35.1	35.1	62.2
	4	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	7	18.9	18.9	24.3
	3	14	37.8	37.8	62.2
	4	13	35.1	35.1	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	5	13.5	13.5	13.5
	4	12	32.4	32.4	45.9
	5	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.8	10.8	10.8
	4	14	37.8	37.8	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	3	8.1	8.1	10.8
	4	9	24.3	24.3	35.1
	5	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.5.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	9	24.3	24.3	29.7
	3	16	43.2	43.2	73.0
	4	8	21.6	21.6	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.5.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	5	13.5	13.5	16.2
	4	7	18.9	18.9	35.1
	5	24	64.9	64.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.5	13.5	13.5
	3	9	24.3	24.3	37.8
	4	14	37.8	37.8	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.5	13.5	13.5
	3	11	29.7	29.7	43.2
	4	12	32.4	32.4	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.2	16.2	16.2
	3	11	29.7	29.7	45.9
	4	12	32.4	32.4	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.8	10.8	10.8
	4	11	29.7	29.7	40.5
	5	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.7	2.7	2.7
	4	14	37.8	37.8	40.5
	5	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	9	24.3	24.3	32.4
	5	25	67.6	67.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	13	35.1	35.1	45.9
	3	7	18.9	18.9	64.9
	4	6	16.2	16.2	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0

	Total	37	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	24.3	24.3	24.3
	2	8	21.6	21.6	45.9
	3	8	21.6	21.6	67.6
	4	6	16.2	16.2	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	12	32.4	32.4	37.8
	3	13	35.1	35.1	73.0
	4	6	16.2	16.2	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	11	29.7	29.7	40.5
	3	7	18.9	18.9	59.5
	4	5	13.5	13.5	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	7	18.9	18.9	29.7
	3	11	29.7	29.7	59.5
	4	10	27.0	27.0	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	9	24.3	24.3	29.7
	3	13	35.1	35.1	64.9
	4	9	24.3	24.3	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.4.1					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	11	29.7	29.7	32.4
	3	11	29.7	29.7	62.2
	4	10	27.0	27.0	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1.4.2					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	10	27.0	27.0	32.4
	3	12	32.4	32.4	64.9
	4	9	24.3	24.3	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lampiran 4. Validitas Dan Reliabilitas

Validitas X1

Correlations													
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1	
X1.1.1		Pearson Correlation	1	.879**	.502**	.504**	.433**	.373*	.394*	.254	.430**	.374*	.645**
		Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.001	.007	.023	.016	.130	.008	.023	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.1.2		Pearson Correlation	.879**	1	.512**	.517**	.409*	.352*	.372*	.224	.452**	.423**	.642**
		Sig. (2-tailed)	<.001		.001	.001	.012	.033	.023	.182	.005	.009	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2.1		Pearson Correlation	.502**	.512**	1	.780**	.795**	.230	.161	.048	.572**	.206	.626**
		Sig. (2-tailed)	.002	.001		<.001	<.001	.170	.340	.780	<.001	.221	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2.2		Pearson Correlation	.504**	.517**	.780**	1	.937**	.218	.142	.158	.671**	.185	.656**
		Sig. (2-tailed)	.001	.001	<.001		<.001	.194	.402	.351	<.001	.273	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3.1		Pearson Correlation	.433**	.409*	.795**	.937**	1	.138	.060	.075	.623**	.112	.552**
		Sig. (2-tailed)	.007	.012	<.001	<.001		.415	.726	.658	<.001	.509	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3.2		Pearson Correlation	.373*	.352*	.230	.218	.138	1	.946**	.613**	.136	.692**	.663**
		Sig. (2-tailed)	.023	.033	.170	.194	.415		<.001	<.001	.421	<.001	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4.1		Pearson Correlation	.394*	.372*	.161	.142	.060	.946**	1	.649**	.060	.683**	.635**
		Sig. (2-tailed)	.016	.023	.340	.402	.726	<.001		<.001	.726	<.001	<.001
		N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4.2		Pearson Correlation	.254	.224	.048	.158	.075	.613**	.649**	1	.095	.747**	.474**
		Sig. (2-tailed)	.130	.182	.780	.351	.658	<.001	<.001		.576	<.001	.003

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5.1	Pearson Correlation	.430**	.452**	.572**	.671**	.623**	.136	.060	.095	1	.155	.562**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	<.001	<.001	<.001	.421	.726	.576		.360	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5.2	Pearson Correlation	.374*	.423**	.206	.185	.112	.692**	.683**	.747**	.155	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.023	.009	.221	.273	.509	<.001	<.001	<.001	.360		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	.645**	.642**	.626**	.656**	.552**	.663**	.635**	.474**	.562**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability

Case Processing Summary			
Cases	N		%
	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.872		10

Validitas X2

Correlations								
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.974**	.940**	.116	-.168	.085	.675**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.494	.320	.618	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.1.2	Pearson Correlation	.974**	1	.962**	.154	-.109	.092	.687**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.363	.519	.588	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37

X2.2.1	Pearson Correlation	.940**	.962**	1	.210	-.073	.252	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.212	.666	.132	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.2.2	Pearson Correlation	.116	.154	.210	1	.563**	.767**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.494	.363	.212		<.001	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.3.1	Pearson Correlation	-.168	-.109	-.073	.563**	1	.429**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.320	.519	.666	<.001		.008	.008
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2.3.2	Pearson Correlation	.085	.092	.252	.767**	.429**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.618	.588	.132	<.001	.008		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.675**	.687**	.749**	.683**	.432**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	37
	Excluded ^a	0
	Total	37
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.787	6

Validitas Y

Correlations										
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.619**	.408*	.615**	.386*	.354*	.360*	.348*	.712**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.012	<.001	.018	.032	.029	.035	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.1.2	Pearson Correlation	.619**	1	.465**	.465**	.262	.289	.261	.264	.680**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.004	.004	.118	.082	.119	.115	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.2.1	Pearson Correlation	.408*	.465**	1	.501**	.348*	.508**	.469**	.476**	.641**

	Sig. (2-tailed)	.012	.004		.002	.035	.001	.003	.003	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.2.2	Pearson Correlation	.615**	.465**	.501**	1	.479**	.430**	.340*	.372*	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	.002		.003	.008	.040	.023	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.3.1	Pearson Correlation	.386*	.262	.348*	.479**	1	.632**	.551**	.583**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.018	.118	.035	.003		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.3.2	Pearson Correlation	.354*	.289	.508**	.430**	.632**	1	.866**	.894**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.032	.082	.001	.008	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.4.1	Pearson Correlation	.360*	.261	.469**	.340*	.551**	.866**	1	.978**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.029	.119	.003	.040	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1.4.2	Pearson Correlation	.348*	.264	.476**	.372*	.583**	.894**	.978**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.035	.115	.003	.023	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1	Pearson Correlation	.712**	.680**	.641**	.769**	.715**	.660**	.602**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability

Case Processing Summary			
Cases	N		%
	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.874		8

Lampiran 5. Uji Hipotesis Dan Hasil

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.759	1.057		1.663	.105
	X1	.581	.235	.413	2.472	.019
	X2	-.183	.211	-.145	-.867	.392

a. Dependent Variable: Y1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.086	2	2.043	3.057	.060 ^b
	Residual	22.724	34	.668		
	Total	26.811	36			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.390 ^a	.152	.103			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Uji t

Tabel 4.14 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.759	1.057		1.663	.105
	X1	.581	.235	.413	2.472	.019
	X2	-.183	.211	-.145	-.867	.392

a. Dependent Variable: Y1

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.086	2	2.043	3.057	.060 ^b
	Residual	22.724	34	.668		
	Total	26.811	36			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Tabel 4.16 Uji Koefisien (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390 ^a	.152	.103	.818
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

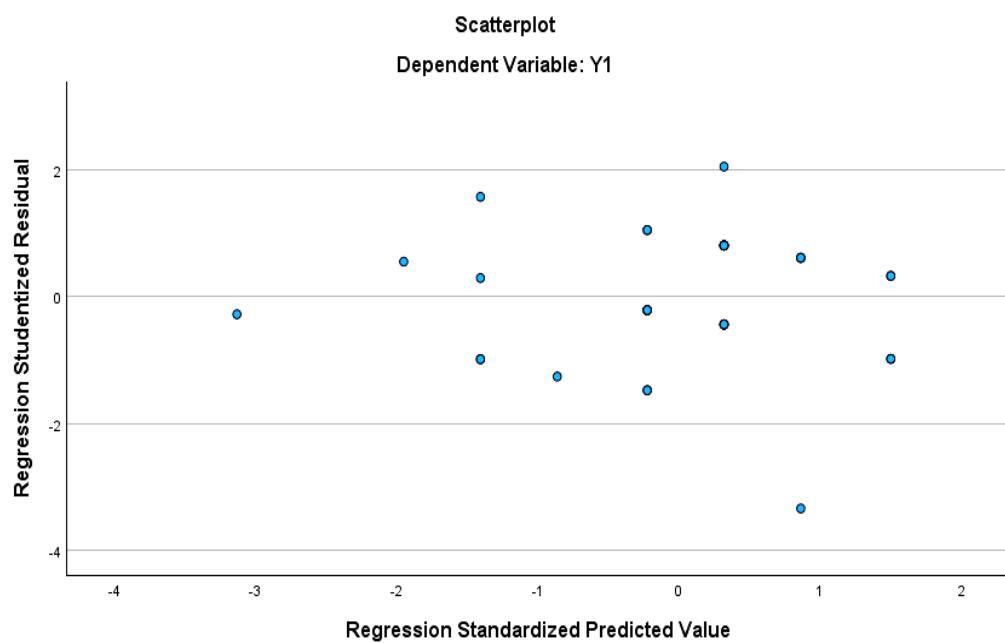
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.759	1.057			1.663	.105		
	X1	.581	.235	.413	2.472	.019	.892	1.122	
	X2	-.183	.211	-.145	-.867	.392	.892	1.122	

a. Dependent Variable: Y1

2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79450104
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.099
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 ^a	.152	.103	.818	2.149
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y1					

Lampiran 7. Tabel t Dan F

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8

1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 197/PIP/B.04/LP-UIG/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Sekretariat Bawaslu Provinsi Gorontalo

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Pangkat Akademik : Lektor Kepala

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ihsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Nur Ain Ibrahim

NIM : E2121061

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap stres kerja pegawai pada kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Lokasi Penelitian : Bawaslu Provinsi Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 11/11/2024

Ketua Lembaga Penelitian





Jln. Drs. Ahmad Nadzamuddin No.107 Kel. Limba
U2 Kota Gorontalo Tlp / fax: 0433-8321221
E-mail: bawaslu.glo@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 19/KA.00/GO/04/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nikson Entengo, S.I.P., M.Si
 NIP : 197911222002121008
 Pangkat/Gol. : Pembina Muda / IVc
 Jabatan : Kepala Sekretariat Bawaslu Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nur Ain Ibrahim
 NIM : E2121061
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan kegiatan penelitian dan pengambilan data di Bawaslu Provinsi Gorontalo dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi** dengan judul: "**Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja Pegawai di Bawaslu Provinsi Gorontalo**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 21 April 2025

KEPALA SEKRETARIAT,



NIKSON ENTENGO



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
 FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITAS BAN-PT. DIKTI
 JALAN : Achmad Nadjamudin No.17 telp/Fax. (0435) 829975 Kota Gorontalo

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor:/SKBP/Perpus-FE/UIG/...../2015

Perpustakaan fakultas ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Menyatakan bahwa :

Nama	: NUR AIN IBRAHIM
Nim	: E2121061
Jurusan	: Manajemen
Tempat, tanggal lahir	: Gorontalo, 11 November 2002
Angkatan	: 2021
No telp/ Email	: 089678033027
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Gorontalo

Tidak mempunyai tanggungan peminjaman buku serta denda di perpustakaan ekonomi sehingga mahasiswa tersebut dinyatakan bebas pustaka

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo,
 Kepala perpustakaan



Pem. Chistiyan, SE,M,Si



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
 Jalan : Ahmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0433) 829975 Kota Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 093/SP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Nur Ain Ibrahim
 NIM : E2121061
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance
 terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu
 Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 27%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

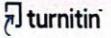


Gorontalo, 28 Mei 2025

Verifikator,

Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

 turnitin Page 1 of 145 - Cover Page Submission ID trn:oid::1:3262155819

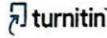
Fekon10 Unisan

NUR AIN IBRAHIM_PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KA...

MANAJEMEN_02
Fak. Ekonomi
LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID	137 Pages
trn:oid::1:3262155819	
Submission Date	24,813 Words
May 28, 2025, 9:28 AM GMT+7	
Download Date	150,304 Characters
May 28, 2025, 9:32 AM GMT+7	
File Name	
BISMILLAH_WISUDA_FIX.docx	
File Size	
1.1 MB	

 turnitin Page 1 of 145 - Cover Page Submission ID trn:oid::1:3262155819



27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- | | | |
|-----|--|----------------------------------|
| 23% | | Internet sources |
| 16% | | Publications |
| 16% | | Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



BIODATA DIRI PENULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

I. Identitas Pribadi

Nama : Nur Ain Ibrahim
Nim : E2121061
Tempat, Tanggal Lahir : Gorontalo, 11 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat asal : Jl. Belimbing, Kelurahan Libuo, Kecamatan Dungingi, Kota Gorontalo
Email : ibrahimnurain445@gmail.com
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Angkatan : 2021
Nama Orang Tua
Ayah : Marten Ibrahim
Ibu : Isna Adam



II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Sekolah Dasar Negeri 26 Dungingi
- b. SMP Negeri 6 Kota Gorontalo
- c. SMK Negeri 1 Kota Gorontalo