
PENGARUH JAM KERJA, FLEKSIBILITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP WORK-LIFE BALANCE DENGAN TINGKAT STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Zulfeni Widiyasari^{1*}, Jhon Veri², Fitri Yeni³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat

zulfeni@gmail.com¹, jhonvery@upiytpk.ac.id², fitriyeni.upi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh jam kerja, fleksibilitas kerja, dan beban kerja terhadap Work-Life Balance (WLB) dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan sampling jenuh terhadap 57 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM (SmartPLS 4.0). Hasil pengujian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan jam kerja dan fleksibilitas tidak signifikan terhadap stres. Jam kerja dan fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap WLB, sementara beban kerja tidak signifikan terhadap WLB. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap WLB; uji mediasi menunjukkan stres kerja memediasi hubungan fleksibilitas terhadap WLB, tetapi tidak memediasi hubungan jam kerja maupun beban kerja terhadap WLB.

Kata kunci: Jam Kerja; Fleksibilitas; Beban Kerja; Work-Life Balance; Stres Kerja

Abstract

This study analyzes the effects of working hours, work flexibility, and workload on Work-Life Balance (WLB), with job stress as an intervening variable among employees of Bank Indonesia, the Representative Office for West Sumatra Province. A quantitative approach was applied using saturated sampling of 57 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using PLS-SEM (SmartPLS 4.0). The results show that workload has a significant effect on job stress, while working hours and flexibility do not significantly affect job stress. Working hours and flexibility have a significant effect on WLB, whereas workload does not significantly affect WLB. Job stress has a significant effect on WLB; the mediation test indicates that job stress mediates the relationship between flexibility and WLB, but does not mediate the relationship between working hours or workload and WLB.

Kata kunci: Working Hours; Flexibility; Workload; Work-Life Balance; Job Stress.

PENDAHULUAN

Work-Life Balance dimaknai sebagai upaya individu untuk menjalani dua peran sekaligus yaitu dalam pekerjaan dan kehidupan yang dapat menjadi pendorong semangat ataupun pemantik konflik (Sofyan & Elmi, 2024). Keberadaan Work-Life Balance dapat ditandai dengan ketiadaan ketimpangan antara peran satu dengan yang lainnya. Kolaborasi yang baik antar keduanya menciptakan keseimbangan kehidupan pekerjaan sehingga menciptakan perasaan puas (Mahardika et al, 2022). Individu yang memiliki Work-Life Balance dapat mencapai stabilitas psikologis, emosional, dan kognitif yang berpengaruh dan performanya baik

dalam kehidupan maupun pekerjaan (Daulay, 2020). Masalah kesehatan seperti mudah lelah, insomnia, gangguan pencernaan, hipertensi, stres, depresi, anxiety maupun masalah dalam pekerjaan seperti hilang konsentrasi, penurunan produktivitas dan kepercayaan diri dapat disebabkan oleh Work-Life Balance yang rendah (Gragnano, Simbula, & Miglioretti, 2020).

Bank Indonesia merupakan bank sentral Republik Indonesia yang memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas moneter, sistem keuangan, serta kelancaran sistem pembayaran nasional. Pegawai Bank Indonesia dituntut untuk mampu bekerja dengan standar kinerja yang ketat, akurasi tinggi, serta tanggung jawab yang besar dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingginya beban kerja, keterikatan pada jam kerja formal, serta keterbatasan fleksibilitas seringkali memicu tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Fenomena yang terjadi di lapangan menampilkan Keberadaan ketimpangan antara harapan dengan realita yang berkaitan dengan Work-Life Balance pegawai Bank Indonesia. Survei yang melibatkan 30 pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Prasurvei Tentang Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pegawai Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Jam kerja sesuai aturan dan tidak berlebihan	12	40%	18	60%
2	Seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	11	37%	19	63%
3	Pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat	10	33%	20	67%
4	Ada fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja	13	43%	17	57%
5	Jarang membawa pekerjaan ke rumah	9	30%	21	70%
6	Cukup waktu untuk keluarga/aktivitas sosial	10	33%	20	67%
7	Tekanan kerja tidak mengganggu kesehatan	8	27%	22	73%
8	Puas dengan work life balance secara umum	11	37%	19	63%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada 30 responden, terlihat bahwa terdapat ketimpangan cukup signifikan antara harapan dan realita dalam mencapai Work-Life Balance. Sebanyak 60% pegawai menyatakan jam kerja dirasakan berlebihan dan tidak sepenuhnya sesuai aturan, serta 63% merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa 67% responden mengaku pekerjaan sering mengganggu waktu istirahat, dan 70% masih sering membawa pekerjaan ke rumah. Dari sisi fleksibilitas, hanya 43% pegawai yang merasakan Keberadaan kelonggaran dalam pengaturan waktu kerja, sementara sisanya menilai fleksibilitas belum memadai. Lebih jauh lagi, 67% responden merasa waktu bersama keluarga maupun aktivitas sosial masih terbatas, dan 73% mengaku tekanan kerja memengaruhi kesehatan mereka. Secara keseluruhan, hanya 37% pegawai yang puas pada Work-Life Balance, sedangkan porsi terbesar 63% tidak

puas. Hal ini menjadi indikator penting bahwa masih diperlukan kebijakan serta strategi organisasi untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, mengurangi beban berlebih, serta mendukung kesejahteraan pegawai agar tercipta Work-Life Balance yang lebih baik.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja dalam organisasi, salah satunya adalah jam kerja. Jam kerja pada dasarnya dimaknai sebagai waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Neksen, Wadud, & Handayani, 2021). Pengaturan jam kerja yang proporsional dan manusiawi memberikan ruang bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup di luar pekerjaan. Penelitian tentang pengaruh jam kerja pada Work-Life Balance oleh Prestiana & Setiawan (2021) yang menampilkan bahwa pegawai dengan jam kerja yang lebih teratur cenderung memiliki Work-Life Balance yang lebih baik dibandingkan mereka yang harus bekerja lembur terus-menerus. Selain itu, penelitian dari Mahardika, Ingarianti, & Zulfiana (2022); Daulay (2020) menemukan bahwa jam kerja berdampak signifikan pada keseimbangan Work-Life Balance. Oleh sebab itu, jam kerja yang panjang cenderung menurunkan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Work-Life Balance adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyesuaikan waktu, tempat, maupun cara mereka bekerja sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan (Dousin et al, 2021). Kurangnya fleksibilitas sering kali menjadi penyebab utama ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal, karena pegawai merasa terikat oleh aturan jam dan lokasi kerja yang kaku (Rizky, 2022). Penelitian tentang fleksibilitas pada Work-Life Balance pernah dilakukan oleh Wibowo (2024) yang mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan pegawai dalam mengatur kehidupannya, karena mereka merasa diberi kepercayaan untuk mengelola tanggung jawabnya secara mandiri. Penelitian dari Shanker (2022) juga menemukan bahwa fleksibilitas memiliki pengaruh yang signifikan pada Work-Life Balance. Dengan demikian, fleksibilitas memiliki peran positif dalam meningkatkan Work-Life Balance.

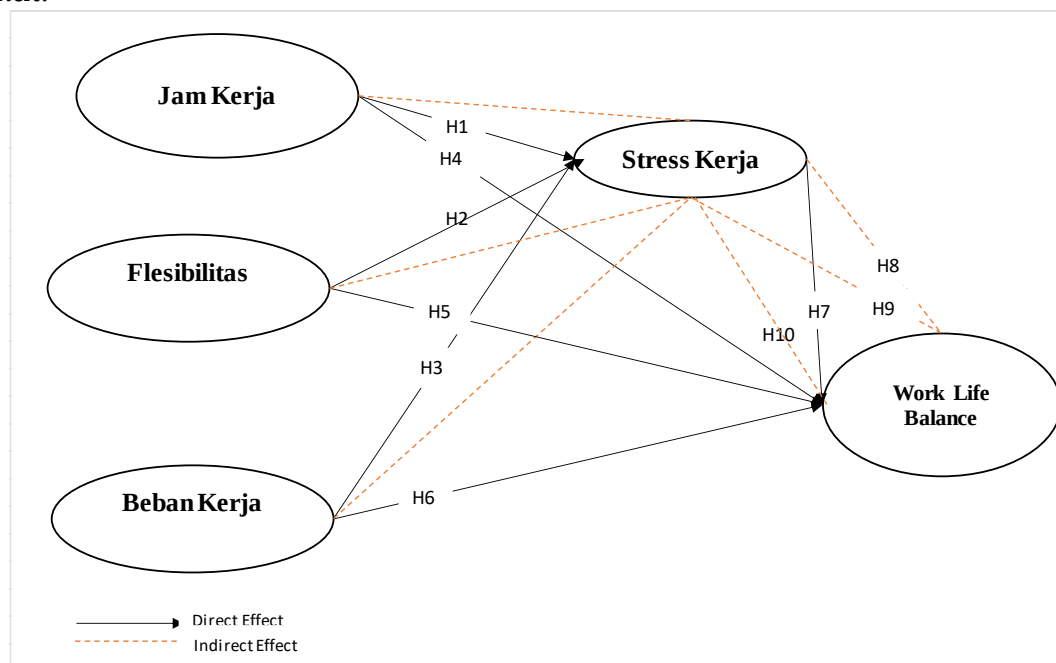
Faktor terakhir yang mempengaruhi Work-Life Balance dalam kajian ini adalah beban kerja. Beban kerja dapat dipahami sebagai jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu, baik berupa beban fisik maupun beban mental. Robbins & Coulter (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai intensitas pekerjaan yang dituntut organisasi kepada individu, yang jika melebihi kapasitas dapat memicu tekanan, kelelahan, bahkan stres kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu pegawai menjaga ritme kerja sekaligus memungkinkan mereka memiliki waktu yang cukup untuk kebutuhan pribadi (Wirawan, 2022). Penelitian tentang beban kerja pada Work-Life Balance dilakukan oleh Reynaldi et al (2022); Wibowo (2024), dimana ditemukan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada Work-Life Balance. Selain itu, penelitian dari Meilanti, Marsha, & Ariani (2025) juga menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada Work-Life Balance.

Berdasarkan penelitian sebelumnya besar penelitian hanya menginvestigasi hubungan langsung antara faktor-faktor pekerjaan (jam kerja, fleksibilitas, dan beban

kerja) dengan Work-Life Balance. Robbins & Judge (2019) memaparkan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya, dan kondisi ini dapat memperburuk ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdinan, Gunardi, & Reynal (2023) menampilkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah tingkat Work-Life Balance yang dirasakan oleh pegawai. Selain itu, penelitian dari Natanael, et al (2023); Dinh (2020) menemukan bahwa stres kerja berdampak signifikan pada Work-Life Balance. Hal ini menampilkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan pada keseimbangan hidup. Namun, kajian yang secara spesifik menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi antara jam kerja, fleksibilitas, dan beban kerja pada *work-life balance* masih relatif terbatas, terutama dalam konteks lembaga keuangan publik seperti Bank Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, kajian ini hadir untuk mengisi celah dengan menginvestigasi peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memasukkan stres kerja sebagai mediator, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor pekerjaan memengaruhi *work-life balance* pegawai. Studi ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Bank Indonesia dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya memperhatikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga kondisi psikologis pegawai dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh jam kerja, fleksibilitas dan beban kerja terhadap *work-life balance* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pegawai bank indonesia.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam kajian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. Bank Indonesia memiliki peran strategis dalam melaksanakan kebijakan moneter, menjaga stabilitas sistem keuangan, serta mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran di wilayah Sumatera Barat. Sebagai lembaga independen, Bank Indonesia juga menjalankan fungsi pengendalian inflasi daerah, koordinasi kebijakan dengan pemerintah daerah, serta pengembangan inklusi keuangan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Metode pengambilan sampel yang dimanfaatkan adalah Sampling Jenuh yang artinya setiap unsur populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih melalui perhitungan secara sistematis. Maka sampel yang dimanfaatkan dalam kajian ini adalah seluruh pegawai organik Bank Indonesia Perwakilan Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 57 pegawai.

Studi ini memanfaatkan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 pada variabel terikat Y dengan dimediasi oleh Z . Terdapat dua variabel bebas (independent) yaitu penggunaan Jam Kerja (X_1), Fleksibilitas (X_2), dan Beban Kerja (X_3). Variabel terikat (dependent) yaitu Work Life Balance (Y), dan dengan variabel intervening yaitu Stres Kerja (Z). Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS 4. Pada penelitian ini dilakukan pengujian outer model dan inner model. Menurut Ghazali & Latan (2020), pengujian outer model menampilkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan pengujian inner model dalam analisis SmartPLS adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dinilai melalui koefisien jalur yang menampilkan arah dan kekuatan hubungan, serta signifikansi statistiknya memanfaatkan prosedur bootstrapping dengan nilai *T-statistik* dibandingkan *T-tabel* 1,96 (pada $\alpha=0,05$) (Ghozali & Latan, 2020). Pengaruh tidak langsung mengukur efek mediasi tingkat stres kerja terhadap variabel independent terhadap variabel dependen. Jika indirect effect signifikan dan direct effect berkurang setelah memasukkan mediator, maka terjadi partial mediation; sedangkan jika direct effect menjadi tidak signifikan, maka terjadi full mediation (Sarstedt & Moisesescu, 2023).

HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban 57 responden. Proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut disajikan melalui analisis deskriptif karakteristik responden, dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) PLS. Analisis deskriptif karakteristik responden dimanfaatkan untuk menggambarkan karakteristik responden sedangkan analisis SEM PLS dimanfaatkan untuk menginvestigasi hipotesis yang diajukan dalam kajian ini. Evaluasi pada permodelan SEM juga dianalisis guna mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, pada akhir analisis ini diperoleh pembuktian dari hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya kemudian di tarik kesimpulan.

Tabel 2 Karakteristik Responden

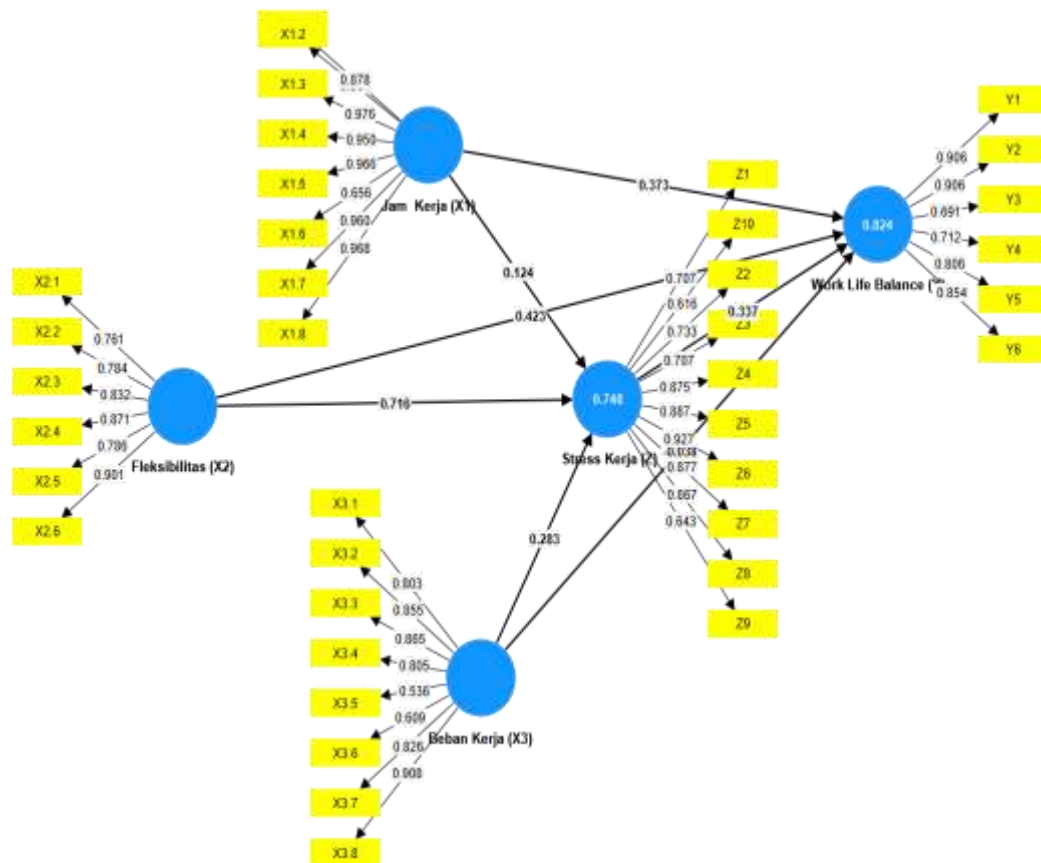


Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	48	84.2
	Perempuan	9	15.8
Usia	<30	7	12.3
	30-44	39	68.4
	>44	11	19.3
	D3	3	5.3
Pendidikan	S1	42	73.7
	S2	12	21.1
Status perkawinan	Belum menikah	7	12.3
	Janda	1	1.8
	Menikah	49	86.0
	1-5 tahun	7	12.3
Lama bekerja	6-10 tahun	19	33.3
	>11 tahun	31	54.4
Jam bekerja	>48 jam/minggu	57	100.0
	(Kosong/tidak terisi)	1	1.8
Frekuensi lembur	1-2 kali	25	43.9
	3-4 kali	24	42.1
	>4 kali	7	12.3
	II	37	64.9
Golongan jabatan	III	10	17.5
	IV	4	7.0
	V	3	5.3
	VI	2	3.5
	VII	1	1.8

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan Tabel 2 Responden didominasi laki-laki (84,2%) dengan usia 30-44 tahun (68,4%). Mayoritas berpendidikan S1 (73,7%) dan sudah menikah (86%), sehingga potensi tuntutan keluarga tinggi. Lama bekerja >11 tahun (54,4%) menampilkan banyak pegawai senior, namun tetap berisiko stres karena target. Seluruh responden bekerja >48 jam/minggu dan lembur rutin (1-4 kali terbanyak), yang dapat menekan Work-Life Balance serta kestabilan kinerja. Golongan II paling banyak (64,9%). Satu data lembur kosong, dan lulusan S2 mungkin tertekan.

Berikut disajikan hasil uji outer model menggunakan SmartPLS 4.0.



Gambar 1 Hasil Uji Outer Model

Tabel 3 Hasil Uji Construct Reliability dan Validity

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha (CA)</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Beban Kerja	0.915	0.919	0.617
Fleksibilitas	0.904	0.905	0.679
Jam Kerja	0.970	0.978	0.832
Stress Kerja	0.931	0.943	0.626
Work Life Balance	0.897	0.906	0.667

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan Gambar 2. Hasil uji outer model menampilkan seluruh konstruk memenuhi convergent validity hal ini dapat dilihat dari nilai *factor loading* >0,50 dan seluruh AVE, CA dan CR >0,50. Jam Kerja memiliki kualitas pengukuran paling kuat (loading 0,656–0,976; AVE 0,832; CR 0,978), menandakan indikator sangat representatif. Fleksibilitas juga konsisten tinggi (0,761–0,901) dengan AVE 0,679. Beban Kerja memiliki dua indikator moderat (X3.5=0,536; X3.6=0,609), namun reliabilitas tetap kuat (alpha 0,915; AVE 0,617) sehingga masih layak dipertahankan. Stress Kerja bervariasi (0,616–0,927) namun valid, sedangkan WLB kuat dengan AVE 0,667 dan indikator dominan Y1–Y2.

Tabel 4 Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

<i>Variabel</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Fleksibilitas</i>	<i>Jam Kerja</i>	<i>Stres Kerja</i>
-----------------	--------------------	----------------------	------------------	--------------------

Beban Kerja				
Fleksibilitas	0.201			
Jam Kerja	0.554	0.248		
Stress Kerja	0.483	0.820	0.505	
Work Life Balance	0.397	0.857	0.638	0.902

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan Tabel 4 Hasil HTMT menampilkan bahwa sebagian besar pasangan konstruk memenuhi validitas diskriminan, karena nilai HTMT berada jauh di bawah ambang 0,85 yang sering dipakai untuk membedakan konstruk yang benar-benar berbeda. Berdasarkan hasil tersebut validitas diskriminan memenuhi dan dapat diterima, sehingga dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat diketahui dengan melihat R-square, dan nilai *p value*.

Tabel 5 Hasil Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Stress Kerja	0.748	0.733
Work Life Balance	0.824	0.810

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Nilai R-square sebesar 0,748 menampilkan bahwa model struktural memaparkan 74,8% variasi Stres Kerja melalui Jam Kerja, Fleksibilitas, dan Beban Kerja pada pegawai Bank Indonesia. Nilai R-square *work life balance* sebesar 0,824 menampilkan bahwa model struktural memaparkan 82,4% variasi *work-life balance* melalui Jam Kerja, Fleksibilitas, Beban Kerja, dan Stres Kerja pada responden.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	Ket
Jam Kerja → Stress Kerja	0.124	0.113	0.088	1.401	0.161	Ditolak
Fleksibilitas → Stress Kerja	0.716	0.712	0.041	17.359	0.000	Diterima
Beban Kerja → Stress Kerja	0.283	0.300	0.096	2.937	0.003	Diterima
Jam Kerja → Work Life Balance	0.373	0.377	0.100	3.733	0.000	Diterima
Fleksibilitas → Work Life Balance	0.423	0.414	0.112	3.759	0.000	Diterima
Beban Kerja → Work Life Balance	-0.038	-0.060	0.116	0.325	0.745	Ditolak
Stress Kerja → Work Life Balance	0.337	0.350	0.126	2.684	0.007	Diterima
Jam Kerja → Stress Kerja → Work Life Balance	0.042	0.038	0.037	1.131	0.258	Ditolak
Fleksibilitas → Stress Kerja → Work Life Balance	0.241	0.249	0.091	2.658	0.004	Diterima



Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	Ket
Beban Kerja → Stress Kerja → Work Life Balance	0.095	0.107	0.058	1.656	0.098	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Hasil pengujian jalur menampilkan Fleksibilitas berdampak paling kuat pada Stres Kerja ($O=0,716$; $t=17,359$; $p<0,001$), Beban Kerja pada Stres Kerja ($O=0,283$; $p=0,003$). Jam Kerja tidak signifikan pada Stres Kerja ($p=0,161$). Terhadap *work-life balance*, Jam Kerja ($O=0,373$; $p<0,001$), Fleksibilitas ($O=0,423$; $p<0,001$), dan Stres Kerja ($O=0,337$; $p=0,007$) berdampak signifikan, sedangkan Beban Kerja tidak ($p=0,745$). Mediasi Stres Kerja hanya terjadi pada jalur Fleksibilitas terhadap WLB ($p=0,004$); sedangkan mediasi Jam Kerja dan Beban Kerja ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Jam Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh tidak signifikan. Studi ini memaparkan kondisi tersebut melalui karakteristik data, karena pada kajian ini menemukan seluruh responden bekerja >48 jam per minggu dan mengidentifikasi variasi durasi jam kerja sebagai sangat kecil pada kelompok responden. Hal ini berarti jumlah jam kerja tidaklah memicu masalah bagi responden.

Berdasarkan teori *Job Demands–Resources* memposisikan stres sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja, sehingga demands yang tinggi mendorong strain ketika resources tidak cukup (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2022). Jam kerja panjang sebagai pemicu stres karena kelelahan dan kurangnya pemulihan, sehingga penelitian terdahulu cenderung menemukan efek signifikan (Wong, Chan, & Ngan, 2019).

Penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara jam kerja dan stres kerja sering kali menyoroti bagaimana tuntutan kerja yang tinggi, termasuk jam kerja yang panjang, berinteraksi dengan sumber daya yang tersedia untuk memengaruhi kesejahteraan karyawan (Carollina, Mujanah, & Fianto, 2025). Secara khusus, jam kerja yang melebihi batas optimal dapat meningkatkan beban fisik dan psikologis, berkontribusi pada stres kerja jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai seperti dukungan organisasi atau otonomi kerja (Rizki & Purba, 2022). Studi ini selaras dengan penelitian Tulhusnah & Puryantoro (2019) yang menemukan bahwa semakin panjang jam kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh pegawai karena kelelahan dan menurunnya motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Zainuddin, & Saptaputa, (2022); Wijaya & Fung (2022) juga menemukan bahwa jam kerja berdampak signifikan pada stres kerja.

Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan. Studi ini mengindikasikan bahwa peningkatan skor fleksibilitas justru diikuti peningkatan stres kerja. Organisasi dapat memberikan fleksibilitas kepada unit yang menghadapi tekanan tinggi, sehingga fleksibilitas hadir sebagai respons pada tekanan, bukan sebagai penurun tekanan. Studi ini menilai kondisi tersebut sebagai kemungkinan



karena responden bekerja WFO 100%, sehingga fleksibilitas tempat dan fleksibilitas waktu dapat menjadi fasilitas terbatas yang diberikan pada kondisi beban tinggi.

Teori JD-R menempatkan fleksibilitas sebagai job resource yang seharusnya menurunkan strain (Bakker et al., 2022), tetapi teori yang sama juga mengakui resources dapat berubah menjadi demands ketika resources memicu peningkatan target atau peningkatan intensitas kerja (Smit, Ebrahimi, Montag-Smit, Boyar, & Maertz, 2025). Teori Job Demand menempatkan kontrol dan dukungan sebagai penyangga, tetapi teori tersebut juga mengakui beban kerja tinggi dapat tetap meningkatkan strain ketika kontrol tidak cukup atau ketika kontrol berubah menjadi tuntutan tanggung jawab (Dawson, O'Brien, & Beehr, 2015). Studi ini menempatkan fleksibilitas di konteks Bank Indonesia sebagai kontrol terbatas yang mungkin melekat pada pekerjaan bertekanan tinggi (Shinta, Dharmanto, & Dewi, 2024)

Studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu memposisikan fleksibilitas sebagai strategi HR yang menurunkan stres (Gašić et al., 2025), sehingga hasil yang diharapkan bersifat negatif. Studi ini tetap mengakui argumen tersebut, tetapi kajian ini menekankan konteks WFO penuh, budaya target, dan potensi "fleksibilitas sebagai penugasan" sebagai alasan arah menjadi positif (Giorgi et al., 2017). Studi ini juga menilai bukti global tentang batas kerja rumah yang kabur sebagai dasar konseptual untuk memaparkan arah positif (Mueller, Loeffelsend, Vater, & Kempen, 2023). Misalnya, otonomi di rumah dapat meredakan dampak beban kerja pada kelelahan, dan dukungan sosial dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan dengan tuntutan pribadi yang tinggi, yang menampilkan bahwa sumber daya lintas domain berinteraksi secara kompleks (Bakker et al., 2022).

Penaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat koefisien positif sebagai bukti bahwa peningkatan beban kerja diikuti peningkatan stres kerja pada pegawai Bank Indonesia. Studi ini memandang hasil tersebut sebagai temuan yang paling konsisten dengan logika teori stres kerja dan kajian perilaku organisasi. Variabel beban kerja memuat indikator target tinggi, tenggat ketat, tuntutan konsentrasi besar, tempo cepat, kekurangan waktu, dan standar kualitas tinggi, sehingga konstruk tersebut merepresentasikan job demands yang kuat. Studi ini menilai tuntutan tersebut sebagai pemicu tekanan psikologis karena tuntutan tersebut menguras energi, waktu, dan perhatian.

Teori JD-R menempatkan beban kerja, tenggat, dan tekanan kualitas sebagai demands yang menciptakan strain dan burnout ketika resources tidak memadai (Bakker et al., 2022). Teori Job Demand menempatkan tuntutan tinggi sebagai faktor risiko strain, terutama ketika kontrol rendah, sehingga pegawai berisiko mengalami mental strain ketika pegawai menghadapi tuntutan intens tanpa kelonggaran keputusan (Dawson et al., 2015). Teori tersebut juga memaparkan peran kontrol dan dukungan sebagai penyangga, sehingga organisasi perlu menambah otonomi, dukungan supervisor, dan perencanaan kerja untuk menurunkan dampak beban kerja pada stres. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif sebagai pemicu utama stres kerja, sehingga penelitian terdahulu umumnya menemukan pengaruh signifikan (Bakker et al., 2022). Studi ini menciptakan bukti empiris yang sejalan dengan argumen itu, sehingga kajian ini memperkuat posisi beban kerja sebagai determinan

utama stres kerja pada pegawai Bank Indonesia (Giorgi et al., 2017). Studi ini juga menilai konteks jam kerja aktual yang tinggi dan lembur yang rutin sebagai kondisi yang memperkuat tekanan, sehingga hubungan beban kerja dan stres menjadi lebih nyata pada sampel ini (Majid, Wakimin, & Kasavan, 2023).

Studi ini sejalan dengan temuan terdahulu yang menampilkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif pada stres kerja (Zulmaidarleni, Sarianti, & Fitria, 2019). Senada dengan hasil tersebut, beberapa studi lain juga menunjukkan bahwa tingginya beban kerja memicu individu untuk mencari pelarian dari tekanan, seperti melalui aktivitas cyberloafing selama jam kerja, yang secara tidak langsung menampilkan Keberadaan peningkatan stres (Putri & Riana, 2025). Selanjutnya, tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat memicu stres yang berdampak negatif pada kinerja karyawan, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan absensi. Stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan kesalahan kognitif, sehingga memengaruhi kualitas kinerja individu dan organisasi secara umum (Carollina et al., 2025).

Pengaruh Jam Kerja Terhadap *work-life balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat koefisien positif sebagai hubungan searah, sehingga peningkatan persepsi jam kerja pada responden berkaitan dengan peningkatan Work-Life Balance pada responden. Studi ini menilai temuan tersebut sebagai temuan yang tidak sepenuhnya sejalan dengan pengembangan hipotesis, karena pengembangan hipotesis menempatkan jam kerja panjang sebagai pemicu konflik kerja-keluarga yang menurunkan Work-Life Balance. Studi ini memaparkan perbedaan arah tersebut melalui konstruksi indikator, karena indikator jam kerja pada instrumen menekankan ketepatan hadir, kedisiplinan memanfaatkan jam kerja, kepatuhan aturan, dan kaitan pengaturan jam kerja dengan output, sehingga konstruk jam kerja lebih merepresentasikan ketertiban dan efektivitas pengelolaan jam kerja dibandingkan durasi jam kerja yang panjang.

Studi ini memaparkan bahwa konflik kerja-keluarga melalui konflik berbasis waktu, konflik berbasis strain, dan konflik berbasis perilaku. Studi ini menilai konflik berbasis waktu relevan bagi konteks “jam kerja panjang”, karena jam kerja yang menyita waktu mengurangi kesempatan menjalankan peran keluarga (Cooper, 2014). Studi ini juga mengaitkan hasil dengan teori Job Demand-Control, karena Karasek menempatkan kontrol sebagai faktor yang menahan dampak tuntutan pada strain, sehingga pengaturan jam kerja yang tertib dapat bertindak sebagai bentuk kontrol proses yang membantu individu mengelola batas kerja dan mengurangi spillover pekerjaan (Bakker et al., 2022).

Studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada pengembangan hipotesis, karena studi-studi terdahulu yang Anda rujuk cenderung menampilkan jam kerja panjang menurunkan Work-Life Balance (Hsu et al., 2019). Studi ini menilai perbedaan hasil sebagai konsekuensi konteks dan konsekuensi operasionalisasi, karena kajian ini mengukur jam kerja sebagai efektivitas pemanfaatan jam kerja dan ketepatan hadir, bukan sebagai lamanya durasi kerja. Studi ini juga menilai bahwa pernyataan “Produktivitas lebih optimal ketika jam kerja tidak berlebihan” mendorong responden untuk menilai jam kerja secara normatif, sehingga skor tinggi dapat menggambarkan preferensi pada jam kerja yang wajar dan pengelolaan kerja

yang baik. Studi ini menilai preferensi tersebut sebagai faktor yang secara logis berkorelasi positif dengan Work-Life Balance, karena pekerjaan yang lebih tertata dapat menekan kebutuhan lembur dan menekan spillover tugas (de Sousa et al., 2023). Pengukuran jam kerja yang menonjolkan ketertiban dan efektivitas pengelolaan waktu kerja, sehingga jam kerja yang “tertata” berasosiasi dengan Work-Life Balance yang lebih baik meskipun durasi kerja aktual responden tetap tinggi.

Pengaruh Fleksibilitas Terhadap *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat koefisien positif sebagai hubungan yang konsisten dengan teori, sehingga peningkatan fleksibilitas yang dirasakan responden meningkatkan Work-Life Balance responden. Studi ini menyelaraskan hasil tersebut dengan pengembangan hipotesis, karena pengembangan hipotesis menempatkan fleksibilitas sebagai mekanisme organisasi yang memberi pegawai kontrol atas pengaturan kerja dan pengaturan peran keluarga.

Studi ini memberikan justifikasi substantif, karena fleksibilitas waktu dan fleksibilitas tempat memberi individu ruang untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga konflik berbasis waktu dapat berkurang. Studi ini memaparkan bahwa teori work-family conflict menempatkan keterbatasan waktu sebagai sumber konflik utama, sehingga fleksibilitas yang memperluas pilihan waktu dapat menurunkan konflik berbasis waktu dan meningkatkan keseimbangan peran.

Teori *Job Demand-Control*, karena kontrol dan otonomi kerja dapat menahan dampak tuntutan kerja pada strain dan kepuasan (Bakker et al., 2022). Studi ini juga mengaitkan fleksibilitas dengan teori JD-R, karena Bakker dan Demerouti menempatkan resources sebagai pelindung yang meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi dampak demands pada kelelahan.

Studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menampilkan fleksibilitas meningkatkan WLB melalui penurunan konflik kerja dan keluarga dan peningkatan kontrol peran (Kelly, Moen, & Tranby, 2011). Studi ini menilai temuan empiris kajian ini berada pada jalur yang konsisten, karena jalur langsung fleksibilitas menuju WLB menampilkan signifikansi dan arah positif (Gudep, 2019). Studi ini juga menilai bahwa hasil positif tetap masuk akal meskipun TCR fleksibilitas rendah, karena model struktural menilai perubahan relatif pada skor fleksibilitas, bukan menilai kecukupan absolut.

K eleluasaan pengaturan waktu dan tempat kerja berfungsi sebagai sumber daya kerja yang membantu pegawai mengelola peran keluarga dan menurunkan konflik peran, terutama pada konteks kerja WFO yang membatasi pilihan tempat kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat koefisien yang negatif sebagai arah yang sesuai teori, tetapi kajian ini menilai p yang besar sebagai bukti bahwa beban kerja tidak menurunkan *Work-Life Balance* secara langsung pada sampel. Studi ini memaparkan hasil tersebut melalui mekanisme tidak langsung, karena beban kerja dapat memengaruhi WLB melalui peningkatan stres dan kelelahan, bukan melalui jalur langsung yang berdiri sendiri.

Secara konseptual, beban kerja menggambarkan tuntutan target, tempo, dan standar kualitas, sedangkan Work-Life Balance menggambarkan ketersediaan waktu, keterlibatan peran, dan kepuasan keseimbangan. Studi ini menilai hubungan beban kerja dan WLB bersifat mediatif, karena individu mengalami tuntutan, individu mengalami strain, dan individu membawa strain ke rumah, sehingga keseimbangan menurun. Studi ini menguatkan mekanisme tersebut melalui teori work-family conflict, karena konflik berbasis strain terjadi ketika tekanan psikologis dari pekerjaan mengganggu peran keluarga dan kehidupan pribadi.

Studi ini mengaitkan temuan dengan theory JD-R, karena JD-R menempatkan beban kerja sebagai job demands yang memicu kelelahan, sedangkan JD-R menempatkan resources sebagai penyangga yang dapat memutus dampak demands pada outcome kesejahteraan. Studi ini menilai bahwa organisasi dapat memiliki resources yang cukup kuat, seperti dukungan atasan dan koordinasi tim (Bakker et al., 2022; Bakker & Demerouti, 2016), (Carlo, Girardi, Falco, Corso, & Sipio, 2019; de Sousa et al., 2023), sehingga beban kerja tidak otomatis menurunkan WLB pada jalur langsung. Studi ini juga menilai bahwa responden dapat mengadopsi coping dan strategi manajemen waktu yang menahan dampak beban kerja pada kehidupan pribadi, sehingga pengaruh langsung menjadi kecil (Chowhan & Pike, 2022).

Studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu banyak penelitian terdahulu melaporkan pengaruh negatif dan signifikan beban kerja pada WLB. Studi ini menilai perbedaan hasil sebagai konsekuensi konteks institusi, konsekuensi karakteristik sampel, dan konsekuensi model mediasi yang dimanfaatkan (Bakker et al., 2022). Studi ini menilai model yang menempatkan stres sebagai mediator dapat memindahkan varian penjelasan dari jalur langsung ke jalur tidak langsung, sehingga jalur langsung dapat menjadi tidak signifikan ketika mediator menangkap proses psikologis utama (Lesener, Gusy, & Wolter, 2018).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat koefisien positif sebagai temuan yang berlawanan dengan pengembangan hipotesis, karena pengembangan hipotesis menempatkan stres kerja sebagai penghambat Work-Life Balance. Studi ini menilai temuan arah positif sebagai sinyal yang memerlukan penjelasan berbasis pengukuran dan kualitas konstruk.

Studi ini memberikan bukti bahwa dukungan atasan dan bantuan solusi dari atasan, memuat makna resources, bukan stresor. Studi ini menilai skor tinggi pada dukungan atasan dapat meningkatkan kesejahteraan, sehingga skor tinggi pada indikator tersebut dapat bergerak searah dengan WLB. Studi ini menilai pencampuran stresor dan resource dalam satu konstruk stres dapat mengubah arah koefisien, karena konstruk “stres” menjadi tidak murni sebagai strain. Studi ini menilai kondisi tersebut konsisten dengan teori Job Demand-Control-Support, karena dukungan supervisor berperan sebagai penyangga yang menurunkan strain dan meningkatkan kesejahteraan.

Studi ini membandingkan hasil dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Elahi, Abid, Contreras, & Fernández, 2022; Zahoor, Abdullah, & Zakaria, 2020) pada pengembangan hipotesis, karena penelitian terdahulu cenderung menemukan stres menurunkan WLB secara signifikan dan negatif. Studi ini menilai

perbedaan hasil sebagai konsekuensi rancangan indikator dan konsekuensi masalah diskriminan sehingga kajian ini tidak menyimpulkan bahwa stres meningkatkan WLB secara substantif. Studi ini menilai bahwa perbaikan pengukuran stres dapat mengembalikan arah jalur menjadi negatif sesuai teori (Bakker et al., 2022).

Pengaruh Jam Kerja Terhadap Work-Life Balance melalui Stres Kerja

Studi ini menampilkan efek tidak efek mediasi stres kerja. Studi ini menafsirkan kondisi tersebut sebagai bukti bahwa stres kerja tidak berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh jam kerja pada Work-Life Balance pada data ini. Studi ini memberikan makna bahwa konstruk jam kerja pada instrumen menekankan disiplin proses dan efektivitas pengaturan kerja, sehingga konstruk tersebut tidak memicu tekanan psikologis secara langsung. Studi ini juga menilai variasi durasi kerja aktual yang sempit sebagai faktor pembatas, karena seluruh responden bekerja >48 jam per minggu, sehingga paparan durasi tidak memberikan variasi yang cukup untuk menaikkan stres secara diferensial.

Berdasarkan teori *theory JD-R* dan *Job Demand-Control* karena mekanisme mediasi stres memerlukan demands yang menaikkan strain sebelum strain memengaruhi outcome. Studi ini menilai jam kerja yang diukur sebagai disiplin proses dapat berperan sebagai resource atau kontrol (Badawy & Schieman, 2020; Fan, Moen, Kelly, Hammer, & Berkman, 2018), sehingga syarat utama mediasi tidak terpenuhi. Studi ini menilai pola jam kerja pada model termasuk direct-only nonmediation (Zhao, Lynch, & Chen, 2010), karena jalur langsung jam kerja menuju *work life balance* signifikan, sedangkan jalur tidak langsung tidak signifikan.

Studi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang memfokuskan durasi jam kerja cenderung menemukan mediasi stres atau mediasi konflik peran (Baek, Won, & Yoon, 2023). Studi ini menilai perbedaan hasil sebagai konsekuensi indikator jam kerja yang tidak menekankan durasi dan konsekuensi homogenitas jam kerja aktual pada sampel (Fan et al., 2018).

Pengaruh Sres kerja Terhadap Work-Life Balance melalui Stres Kerja

Studi ini menampilkan efek tidak langsung Studi ini menilai signifikansi tersebut sebagai bukti bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan fleksibilitas dan Work-Life Balance. Studi ini juga mencatat bahwa arah koefisien tidak langsung bersifat positif, karena jalur fleksibilitas menuju stres positif dan jalur stres menuju WLB positif pada hasil Anda.

Studi ini memaparkan bahwa fleksibilitas dapat meningkatkan kontrol, tetapi fleksibilitas juga dapat mengaburkan batas kerja-pribadi, sehingga fleksibilitas dapat menaikkan tekanan ketika organisasi menuntut respons cepat dan keterjangkauan tinggi. Studi ini memaknai dinamika tersebut melalui *boundary theory*, karena penelitian *boundary* menempatkan pelanggaran batas dan gangguan lintas domain sebagai pemicu stres dan sebagai penentu keseimbangan kerjakeluarga. Studi ini juga menilai bahwa konstruk stres kerja dalam model memuat item dukungan atasan, sehingga skor “stres” dapat bergerak searah dengan WLB ketika dukungan atasan tinggi memperkuat kesejahteraan.

Theory JD-R menempatkan fleksibilitas sebagai job resource yang dapat memperbaiki kesejahteraan dan menurunkan dampak demands (de Sousa et al.,

2023). Studi ini juga menguatkan pembahasan melalui teori Job Demand–Control–Support, karena kontrol dan dukungan bertindak sebagai penyangga dalam relasi demands dan strain (Dawson et al., 2015). Studi ini menilai bahwa peningkatan fleksibilitas yang disertai dukungan atasan dan norma batas membuat mekanisme mediasi lebih sesuai karena fleksibilitas menurunkan stres dan meningkatkan WLB.

Studi ini mengklasifikasikan tipe mediasi melalui tipologi Zhao, Lynch, dan Chen, karena jalur langsung fleksibilitas menuju WLB signifikan dan jalur tidak langsung juga signifikan (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). Studi ini menilai kondisi tersebut sebagai mediasi komplementer pada ranah signifikansi, karena direct effect dan indirect effect sama-sama signifikan. Studi ini menekankan bahwa interpretasi tanda perlu mempertimbangkan kualitas pengukuran, karena tanda positif pada jalur stres dan WLB dapat mencerminkan overlap indikator atau pembalikan skala. Penelitian terdahulu karena penelitian terdahulu menempatkan fleksibilitas menurunkan stres dan meningkatkan WLB, sehingga jalur mediasi yang diharapkan bersifat negatif pada tahap fleksibilitas pada stres dan bersifat negatif pada tahap stres pada WLB (Fan et al., 2018). Fleksibilitas dapat memicu kaburnya batas kerja–pribadi dan karena konstruk stres kerja memuat komponen dukungan yang bergerak searah dengan WBL.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work-Life Balance* melalui Stres Kerja

Studi ini menampilkan bahwa stres kerja merupakan mediasi Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance*. Beban kerja secara teori meningkatkan stres kerja melalui peningkatan demands, dan stres kerja secara teori menurunkan WLB melalui strain spillover. Studi ini menyatakan bahwa jalur beban kerja menuju stres adalah signifikan, tetapi jalur stres menuju WLB bergerak positif, sehingga produk jalur menjadi kurang stabil bagi narasi “beban kerja menurunkan WLB lewat stres.”

Berdasarkan theory JD-R, karena JD-R menempatkan beban kerja sebagai demands yang meningkatkan kelelahan dan menurunkan kesejahteraan, sedangkan JD-R menempatkan resources sebagai pelindung. Studi ini menguatkan pembahasan melalui teori JD-R (Bakker et al., 2022). Studi ini juga mengaitkan pembahasan dengan Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources/COR*) (Hobfoll, 1989), karena COR kehilangan sumber daya sebagai proses inti stres, sehingga beban kerja seharusnya menguras energi, waktu, dan perhatian. Studi ini menyatakan bahwa mediasi stres lebih jelas apabila konstruk stres memisahkan stresor dari resources, sehingga jalur beban kerja menuju WLB melalui stres menjadi konsisten dengan teori (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Penelitian terdahulu pada pengembangan hipotesis, karena penelitian terdahulu sering menemukan stres sebagai mediator yang memaparkan mengapa beban kerja menurunkan WLB. Studi ini menilai perbedaan hasil sebagai konsekuensi indikator dan konsekuensi kualitas diskriminan, sehingga kajian ini tidak menolak teori, tetapi kajian ini menolak dukungan empiris pada model yang dimanfaatkan saat ini. Peran mediasi stres belum kuat akibat persoalan arah koefisien stres pada WLB dan persoalan kemurnian konstruk stres yang masih bercampur dengan indikator dukungan atasan.

Implikasi Dan Keterbatasan



Implikasi temuan kajian ini bagi pengelolaan sumber daya manusia terutama berkaitan dengan penataan tuntutan kerja agar tetap selaras dengan kapasitas pegawai serta kebutuhan kehidupan pribadi. Ketika jam kerja aktual dan frekuensi lembur tinggi, organisasi perlu memastikan target, tenggat, dan standar kualitas disusun secara realistis serta dipantau secara periodik. Perencanaan kapasitas, pembagian tugas yang lebih proporsional, serta penataan rapat yang lebih efisien membantu mengurangi penumpukan pekerjaan pada periode tertentu. Pada saat yang sama, fleksibilitas perlu diposisikan sebagai fasilitas dengan batas operasional yang tegas, bukan sebagai ekspektasi untuk selalu siap merespons di luar jam kerja.

Dari sisi manajerial, pola komunikasi kerja bisa diatur melalui pedoman jam respons, penjadwalan pesan, dan penetapan waktu bebas gangguan, sehingga pegawai memiliki ruang pemulihan yang memadai. Dukungan atasan pun perlu dibuat lebih terstruktur, misalnya melalui coaching singkat, penyelesaian hambatan koordinasi lintas fungsi, dan mekanisme eskalasi ketika beban meningkat. Selanjutnya, micro-flexibility seperti izin singkat atau penyesuaian jam pada kebutuhan mendesak menjadi opsi yang dekat dengan kebutuhan time balance karena membantu pegawai mengurus kepentingan keluarga tanpa mengorbankan capaian target.

Di level individu, hasil studi ini menekankan pentingnya strategi pengelolaan energi, manajemen tenggat, dan penetapan batas kerja-pribadi secara konsisten. Keterampilan prioritisasi, perencanaan harian, serta pemanfaatan waktu kerja yang lebih fokus menurunkan kebutuhan membawa pekerjaan ke rumah. Jika organisasi dan individu sama-sama menjaga batas dan ritme kerja, Work-Life Balance dapat meningkat tanpa menurunkan kualitas output organisasi.

Walau demikian, interpretasi hasil tetap memiliki keterbatasan. Pertama, variasi jam kerja pada sampel relatif sempit karena seluruh responden termasuk kategori >48 jam/minggu, sehingga kemampuan konstruk jam kerja untuk membedakan tingkat stres antarresponden menjadi terbatas. Kedua, sebagian indikator pada konstruk stres memuat aspek dukungan atasan yang secara konseptual dapat berperan sebagai sumber daya, sehingga arah hubungan stres dan Work-Life Balance perlu dibaca secara hati-hati. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner self-report sehingga persepsi responden bisa dipengaruhi kondisi sesaat, norma organisasi, maupun bias sosial. Keterbatasan tersebut dapat menjadi dasar perbaikan desain pengukuran dan perluasan indikator pada penelitian berikutnya.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini menampilkan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan pada Stres Kerja, sementara Jam Kerja positif tetapi tidak signifikan. Fleksibilitas berdampak positif signifikan pada Stres Kerja, menunjukkan fleksibilitas dapat mengaburkan batas kerja-pribadi pada unit bertekanan tinggi. Jam Kerja dan Fleksibilitas berdampak positif signifikan pada *work life balance*, sedangkan Beban Kerja negatif namun tidak signifikan. Stres Kerja berdampak positif signifikan pada WLB tetapi perlu kehati-hatian karena potensi irisan konstruk. Secara praktis, organisasi perlu menata prioritas beban kerja, mengendalikan jam kerja aktual, menetapkan batas komunikasi kerja, memperluas micro-flexibility, memperkuat dukungan atasan, dan program manajemen stres. Penelitian lanjutan disarankan



memurnikan konstruk stres, menginvestigasi HTMT bootstrap, menambah ukuran jam kerja aktual, serta memasukkan moderator (dukungan atasan/ *role clarity*).

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Aditya Reynaldi, Rini Nurahaju, & Dessy Nur Utami. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Pelaut Di Kapal Kargo. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 33–53. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.71>
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, Tri, & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Badawy, Philip J., & Schieman, Scott. (2020). Controlling or Channeling Demands? How Schedule Control Influences the Link Between Job Pressure and the Work-Family Interface. *Work and Occupations*, 48(3), 320–352. <https://doi.org/10.1177/0730888420965650>
- Baek, Seong-Uk, Won, Jong-Uk, & Yoon, Jin-Ha. (2023). The role of work-family conflict in the association between long working hours and workers' sleep disturbance and burnout: results from the sixth Korean Working Conditions Survey. *BJPsych Open*, 9(5). <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.555>
- Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia, & Sanz-Vergel, Ana Isabel. (2022). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Carlo, Alessandro De, Girardi, Damiano, Falco, Alessandra, Corso, Laura Dal, & Sipio, Annamaria Di. (2019). When Does Work Interfere With Teachers' Private Life? An Application of the Job Demands-Resources Model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01121>
- Carollina, Riska, Mujanah, Siti, & Fianto, Achmad Yanu Alif. (2025). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(9), 698–715. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i9.p03>
- Chaerul Rizky, Muhammad. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. *Remik*, 6(4), 802–808. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11831>
- Cooper, Cary. (2014). Fundamentals of Organizational Behavior. In *Fundamentals of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.4135/9781446261781>
- Daulay, M. Zikri Atthariq. (2020). Pengaruh jam kerja fleksibel dan motivasi kerja terhadap work-life balance pada pengemudi gojek di jakarta. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 1, pp. 29–41.
- Dawson, Kevin M., O'Brien, Kimberly E., & Beehr, Terry A. (2015). The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 397–415. <https://doi.org/10.1002/job.2049>
- Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., Nachreiner, Friedhelm, & Schaufeli, Wilmar B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied*

- Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dinh, Luan Nguyen. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10(4), 923–928. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Dousin, Oscar, Wei, Chen Xi, Balakrishnan, Bamini K. P. D., & Lee, Michelle Chin Chin. (2021). Exploring the mediating role of flexible working hours in the relationship of supervisor support, job and life satisfaction: A study of female nurses in China. *Nursing Open*, 8(6), 2962–2972. <https://doi.org/10.1002/nop2.1008>
- Elahi, Natasha Saman, Abid, Ghulam, Contreras, Françoise, & Fernández, Ignacio Aldeanueva. (2022). Work-family and family-work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Fan, Wen, Moen, Phyllis, Kelly, Erin L., Hammer, Leslie B., & Berkman, Lisa. (2018). Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102–116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017>
- Ferdinan, Bernardus Aris, Gunardi, Leonardus Gugun, & Reynal, Ignatius. (2023). Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial dan Generasi Z. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 122–131. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15751>
- Gašić, Dimitrije, Berber, Nemanja, Čurčić, Nikola, Čudanov, Mladen, Zsigmond, Tibor, & Tomaš, Darko. (2025). Unpacking the link between flexible work arrangements and job stress: The mediating role of Job satisfaction among highly educated employees. *PLoS ONE*, 20(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0335279>
- Giorgi, Gabriele, Arcangeli, Giulio, Perminienė, Milda, Lorini, Chiara, Ariza-Montes, Antonio, Pérez, Javier Fiz, Fabio, Annamaria Di, & Mucci, Nicola. (2017). Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. *Frontiers in Psychology*, Vol. 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02166>
- Gragano, Andrea, Simbula, Silvia, & Miglioretti, Massimo. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Gudep, Vijay Kumar. (2019). An Empirical Study Of The Relationships Between The Flexible Work Systems (Fws), Organizational Commitment (Oc), Work Life Balance (Wlb) And Job. *International Journal Of Management*, 10(5). <https://doi.org/10.34218/ijm.10.5.2019.002>
- Hair, Joseph F., Risher, Jeffrey J., Sarstedt, Marko, & Ringle, Christian M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayat, Umul, Zainuddin, Asnia, & Saptaputa, Syawal Kamiluddin. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Kelas I Rsud Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19.



- Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 2(3).
<https://doi.org/10.37887/jk3-uh0.v2i3.23640>
- Hobfoll, Stevan 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>
- Hsu, Ya Yuan, Bai, Chyi Huey, Yang, Chien-Ming, Huang, Ya Chuan, Lin, Thong Yong, & Lin, Chih-Hung. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 2019, 1–8.
<https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Iva Prestiana, Novita Dian, & Setiawan, Rony. (2021). Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. *Paradigma*, 18(1), 21–32.
<https://doi.org/10.33558/paradigma.v18i1.2670>
- Kelly, Erin L., Moen, Phyllis, & Tranby, Eric. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict. *American Sociological Review*, 76(2), 265–290.
<https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Lesener, Tino, Gusy, Burkhard, & Wolter, Christine. (2018). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, Vol. 33, pp. 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Majid, Mohamad Zuber Abd, Wakimin, Nur Fadzlunnisaa, & Kasavan, Saraswathy. (2023). Job Stress Among Employees of Banking Sector in Klang Valley. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3751>
- Meilanti, Sissylia, Marsha, Gladis Corinna, & Ariani, Lita. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Pegawai Kontrak*.
- Mueller, Nicolas, Loeffelsend, Sophia, Vater, Elke, & Kempen, Regina. (2023). Effects of strain on boundary management: findings from a daily diary study and an experimental vignette study. *Frontiers in Psychology*, 14, 1149969.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1149969>
- Natanael, Kevin, Kalis, Maria Christiana Iman, Daud, Ilzar, Rosnani, Titik, & Fahrana, Yulyanti. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3112–3122.
- Neksen, Alpin, Wadud, Muhammad, & Handayani, Susi. (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>
- Putra Edy Wirawan, Raka. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Putri, N. I. Komang A. Y. U. Ratih Angga, & Riana, I. Gede. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(8).
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i8.p01>
- Rizki, Luthfia Putri, & Purba, Debora Eflina. (2022). Moderating Effect of Perceived



- Remaining Time in the Relationship between Job Demands and Job Stress. *Asian Academy of Management Journal*.
<https://doi.org/10.21315/aamj2022.27.1.3>
- Robbins, S., & Coulter, Mary. (2021). *Management*. In Boston.
- Shanker, Anurag. (2022). Flexible work arrangements and its impact on Work-Life Balance. *Management Insight*, 18(2), 17–20.
<https://doi.org/10.21844/mijia.18.2.3>
- Shinta Ramadhani Berliana Nasution, Agus Dharmanto, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, Vol. 2, pp. 90–101.
<https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Smit, Brandon W., Ebrahimi, Nabi, Montag-Smit, Tamara, Boyar, Scott L., & Maertz, Carl P. (2025). The hidden pitfalls of flexibility: how work flexibility can promote strain and work–family conflict through telepressure. *Journal of Managerial Psychology*, 40(8), 1032–1045. <https://doi.org/10.1108/jmp-01-2024-0027>
- Sofyan, Pahrizal, & Elmi, Farida. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>
- Tulhusnah, Lusiana, & Puryantoro, Puryantoro. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- Wahyu Wibowo, Septian. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(2), 980–989.
- Wijaya, Kevin, & Fung, Tjong Se. (2022). Pengaruh Gender , Hubungan Antar Pekerja / Karyawan dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja Pada CV Sumber Mitra Sukses. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–7.
- Wong, Ka Po, Chan, Alan H. S., & Ngan, Shing Chung. (2019). The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 16, p. 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>
- Zahoor, Nida, Abdullah, Nor Azimah Chew, & Zakaria, Nazlina. (2020). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 1367–1378. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>
- Zhao, Xinshu, Lynch, John G., & Chen, Qimei. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zulmaidarleni, Zulmaidarleni, Sarianti, Rini, & Fitria, Yuki. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>