

**PENGARUH *OVERWORKED* DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES PEGAWAI DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI RSUD H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**

Fidiatul Hasanah<sup>1</sup>, Akhmad Jafar<sup>2</sup>, Amir<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Gowa

E-mail: \*[fidiatulhasanahh@gmail.com](mailto:fidiatulhasanahh@gmail.com)<sup>1</sup>, [akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id](mailto:akhmad.jafar@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>, [amirmuhammad26091988@gmail.com](mailto:amirmuhammad26091988@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *overworked* dan beban kerja terhadap tingkat stres pegawai dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening pada Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel acak berstrata (*stratified random sampling*) dengan pengukuran sampel menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 288 dari 1024 populasi. Sumber data yang digunakan yaitu, data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, observasi, dan wawancara. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan software SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *overworked* berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*, *overworked* berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres pegawai, *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres pegawai, *overworked* berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres pegawai melalui *work life balance*, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres pegawai melalui *work life balance*.

**Kata kunci**

***Overworked, Beban Kerja, Tingkat Stres, Work Life Balance***

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of overworked and workload on employee stress levels with work-life balance as an intervening variable on employees of H. Andi Sulthan Daeng Radja Regional Hospital, Bulukumba Regency. This study uses a quantitative research type with an associative approach. The sampling method used in this study is stratified random sampling with sample measurement using the Slovin formula, so that the number of samples in this study is 288 from 1024 populations. The data sources used are primary and secondary data. Data collection methods through questionnaires, observations, and interviews. The data analysis technique used is SEM using SmartPLS 4 software. Based on the results of the research that has been conducted, it shows that overworked has a significant positive effect on work life balance, workload has a significant positive effect on work life balance, overworked has a significant positive effect on employee stress levels, workload has a significant positive effect on employee stress levels, work life balance has a significant positive effect on employee stress levels, overworked has a significant positive effect on employee stress levels through work life balance, and workload has a significant positive effect on employee stress levels through work life balance.*

**Keywords**

*Overworked, Workload, Stress Level, Work Life Balance*

**1. PENDAHULUAN**

Di dunia kerja, jam kerja yang diatur dengan baik adalah salah satu aspek penting dalam menjaga kesejahteraan pegawai dan produktivitas perusahaan. Di Indonesia, terdapat ketentuan yang mengatur jam kerja pegawai sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 untuk meminimalisir eksploitasi. Dengan begitu,

tidak ada pegawai yang bekerja melebihi jam kerja. Meskipun sudah ada aturannya, pelanggaran masih tetap terjadi. Faktanya, masih banyak pegawai yang terpaksa bekerja melebihi jam kerja yang diatur. Faktor utamanya adalah beban kerja yang diberikan melebihi batas atau kapasitas. Padahal, bekerja melebihi jam kerja bukan hanya menyalahi aturan yang ada, namun juga melanggar hak asasi pegawai sebagai manusia. Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan.

*JawaPos.Com - Laporan Health on Demand 2023* yang dirilis Konsultan manfaat kesejahteraan dan kesehatan pegawai *Mercer Marsh Benefits* juga menunjukkan bahwa masih banyak pegawai di Indonesia yang bekerja dalam kondisi mental yang tak sehat. Adapun penyebab stres terhadap para pegawai itu menurut hasil survei rata-rata adalah karena tekanan yang tinggi 65%, kepemimpinan yang buruk 55%, budaya kerja yang tidak sehat 46%, lingkungan kerja yang berbahaya 44%, dan keamanan kerja 41%. Faktor-faktor teratas itulah yang menjadi penyebab stres yang kronis bagi pegawai di Indonesia.

Berdasarkan observasi peneliti pada pegawai di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja, terdapat masalah serius terkait stres kerja yang dialami oleh pegawai. Stres kerja ini ditandai dengan adanya keluhan terkait kelelahan kerja yang sering kali dirasakan oleh pegawai, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan kesehatan fisik maupun mental pegawai. Penyebab utama stres kerja ini karena pegawai memiliki waktu yang sangat terbatas untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga, yang pada akhirnya memperburuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini disebabkan karena seringnya terjadi *overworked* (jam kerja yang panjang) dan tingginya beban kerja yang harus dihadapi pegawai. Dimana pegawai yang seharusnya bekerja selama waktu normal 8 jam sering kali harus bekerja melebihi jam kerja normal karena banyaknya pasien yang harus dilayani. Beban kerja yang tinggi ini juga tidak hanya mencakup jumlah pasien yang besar, tetapi juga tuntutan untuk memberikan pelayanan terbaik yang menguras tenaga dan waktu istirahat pegawai.

Fenomena ini sangat penting untuk diteliti lebih lanjut, karena dampaknya tidak hanya terbatas pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Sehingga melihat permasalahan tersebut Penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul. "Pengaruh *Overworked* dan *Beban Kerja* Terhadap Tingkat *Stres Pegawai* Dengan *Work life balance* Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba."

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, muncul beberapa pertanyaan yang perlu dijawab melalui penelitian ini. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah *overworked* berpengaruh terhadap *work life balance* pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (3) Apakah *overworked* berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (5) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (6) Apakah *overworked* berpengaruh terhadap tingkat stres melalui *work life balance* pada pegawai

RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba; (7) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai melalui *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel acak berstrata (*stratified random sampling*) dengan pengukuran sampel menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 288 dari 1024 populasi. Sumber data yang digunakan yaitu, data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuisisioner, observasi, dan wawancara. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan software SmartPLS 4.

### 2.1 *Partial Least Square (PLS)*

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah metode PLS atau *Partial Least Square*. PLS adalah model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang berbasis komponen atau varian.

### 2.2 *Model Pengukuran*

#### a. *Outer Model/Measurement*

Model Pada model ini menjelaskan secara spesifik mengenai kausalitas atau hubungan antara variabel laten baik secara endogen maupun eksogen dengan indikator atau pengukuran dalam variabel yang ada. Adapun pengujian yang dilakukan pada outer model adalah sebagai berikut:

#### 1) *Convergent Validity Nilai*

*Convergent Validity* menunjukkan nilai validitas atas indikator-indikator pengukuran variabel. Nilai ini dapat dilihat melalui nilai yang tertera pada *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai untuk *convergent validity* adalah  $> 0,7$  pada model penelitian yang relatif sudah banyak diteliti.

#### 2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk serta variabel endogen serta eksogen. Pada ini AVE ini menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5.

#### 3) *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait dengan diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara untuk mengetahui suatu diskriminan memadai atau tidak dalam suatu konstruk adalah dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading pada konstruk yang lain.

#### 4) *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk menguukur reliabilitas suatu indikator. Nilai *composite reliability* diharapkan minimal 0,7.

#### 5) *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach Alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai ini dimaksudkan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7.

b. *Inner Model (Structural Model)*

Pengujian pada model struktural ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam suatu penelitian. Hubungan yang dimaksud nantinya akan menjawab tujuan penelitian yakni pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian (Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, 2022;12).

Adapun pengujian model struktural dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) *R Square*

Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R square* menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variasi nilai *R Square* yakni jika sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya moderat, dan 0,19 artinya lemah.

2) *Effect Size (F Square)*

Yakni merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan *R Square* pada konstruk endogen. Nilai *F Square* kategori kecil yakni 0,02, kategori menengah 0,15, dan kategori besar yakni 0,35.

c. *Uji Hipotesis*

Dalam pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melakukan Uji Parsial (Uji T). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam 29 menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan oleh peneliti adalah metode PLS atau *Partial Least Square*. PLS adalah model persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) yang berbasis komponen atau varian.

**3.1 Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melakukan Uji Parsial (Uji T). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam 29 menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 3.1 Uji Hipotesis – Uji Parsial T**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values

<b>BEBAN KERJA (X2) -&gt; TINGKAT STRES (Y)</b>	0,342	0,348	0,056	6.144	0.000
<b>BEBAN KERJA (X2) -&gt; WORK LIFE BALANCE (Z)</b>	0,547	0,541	0,050	10.974	0.000
<b>OVERWORKED (X1) -&gt; TINGKAT STRES (Y)</b>	0,323	0,324	0,051	6.323	0.000
<b>OVERWORKED (X1) -&gt; WORK LIFE BALANCE (Z)</b>	0,304	0,311	0,053	5.787	0.000
<b>WORK LIFE BALANCE (Z) -&gt; TINGKAT STRES (Y)</b>	0,294	0,289	0,060	4.863	0.000
<b>BEBAN KERJA (X2) -&gt; WORK LIFE BALANCE (Z) -&gt; TINGKAT STRES (Y)</b>	0,161	0,157	0,039	4.102	0.000
<b>OVERWORKED (X1) -&gt; WORK LIFE BALANCE (Z) -&gt; TINGKAT STRES (Y)</b>	0,090	0,089	0,021	4.203	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dengan menggunakan *bootstrapping* pada perangkat lunak SmartPLS, maka diperoleh:

- a. Pengujian H1, diduga *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba  
 Pada hipotesis pertama dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H1) yang menyatakan bahwa diduga *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,304 dengan nilai t-statistik sebesar 5,787. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti bahwa *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
- b. Pengujian H2, diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba  
 Pada hipotesis kedua dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H2) yang menyatakan bahwa diduga beban kerja (beban kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,547 dengan nilai t-statistik sebesar 10,974. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Pengujian H3, diduga *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Pada hipotesis ketiga dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H3) yang menyatakan bahwa diduga *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,323 dengan nilai t-statistik sebesar 6,323. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti bahwa *overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

d. Pengujian H4, diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Pada hipotesis keempat dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H4) yang menyatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,342 dengan nilai t-statistik sebesar 6,144. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

e. Pengujian H5, diduga *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Pada hipotesis kelima dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H5) yang menyatakan bahwa diduga *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,294 dengan nilai t-statistik sebesar 4,863. Namun, koefisien jalur bertanda positif, yang berarti hubungan antara *work life balance* dan tingkat stres bersifat positif, bukan negatif. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) ditolak, karena hasil menunjukkan pengaruh *work life balance* positif dan signifikan terhadap tingkat stres, bertentangan dengan dugaan awal.

f. Pengujian H6, diduga *overworked* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Pada hipotesis keenam dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H6) yang menyatakan bahwa diduga *overworked* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres melalui *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,090 dengan nilai t-statistik sebesar 4,203. Namun, koefisien jalur bertanda positif, yang berarti hubungan antara *overworked* dan tingkat stres melalui *work life balance* bersifat positif, bukan negatif. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) ditolak, karena hasil menunjukkan pengaruh *overworked* positif dan signifikan terhadap tingkat stres melalui *work life balance*, bertentangan dengan dugaan awal.

g. Pengujian H4, diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai dengan *work life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Pada hipotesis ketujuh dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (H7) yang menyatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat stres melalui *work life balance* pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,161 dengan nilai t-statistik sebesar 4,102. Namun, koefisien jalur bertanda positif, yang berarti hubungan antara beban kerja dan tingkat stres melalui *work life balance* bersifat positif, bukan negatif. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga hubungan ini signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) ditolak, karena hasil menunjukkan pengaruh beban kerja positif dan signifikan terhadap tingkat stres melalui *work life balance*, bertentangan dengan dugaan awal.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Overworked* dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pegawai dengan *Work life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 288 karyawan, yang tersebar dari beberapa Instalansi. Setelah dilakukan uji hipotesis maka dapat disimpulkan.

- a. *Overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Semakin panjang jam kerja, maka pegawai akan semakin bijak dalam menyeimbangkan waktu antara kehidupan kerja dan pribadinya.
- b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka pegawai akan berusaha semakin baik dalam menjaga keseimbangan kerja dan pribadinya.
  1. *Overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Semakin Panjang jam kerja, maka pegawai akan lebih mudah stres.
  2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Semakin banyak beban kerja yang diterima, maka tingkat stres yang dialami pegawai juga meningkat.
  3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, diterima. Semakin baik pegawai mengatur *work life balance*-nya, maka tingkat stres yang dialami juga semakin terkendali.
  4. *Overworked* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai melalui *work life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi

Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Stres akibat jam kerja yang Panjang dapat diminimalisir dengan adanya *work life balance* yang baik.

5. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres pegawai melalui *work life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Work life balance* dapat menjadi mediator penting dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- A Riana, N Nina, R Rindu. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. journals.stikim.ac.id.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Almasri, M. N. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*.
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Bahri, A. S. (2021). *Pengantar Penelitian Pendidikan (Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Benenden health. Diakses pada 2024. *Workplace Mental Health Problems*.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.)). Penerbit CV.Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Clark, S. (2000) *Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance*. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cohen, R. (2024,16 April). *Rise and grind? Working late, volatile hours may lead to depression, illness by 50*. Diakses pada Oktober 2024, dari <https://www.npr.org/sections/healthshots/2024/04/16/1244136216/burnout-late-shift-overwork-depression>.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2020). *Occupational Sources of Stres: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health*. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. Diakses dari PubMed pada Mei 2024.

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Pearson Education.
- Dewi Easya, A., & Susanty, A. I. (n.d.). *Overtime Work, Time Management, and Employees' Work-life balance (a Perspective from Employees at a Human Capital Division in a Bank in West Java, Indonesia)*.
- Dian Kartika, P., & Gede Riana, I. (2024a). Peran *Work-life balance* dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5(1).
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Fadli, R. (2022, 19 Oktober). 5 Dampak Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental. Diakses pada Oktober 2024, dari <https://www.halodoc.com/artikel/5-dampak-beban-kerja-terhadap-kesehatanmental?srsId=AfmBOooVVZojU5Rd3xi2pxEITh61YRP1LnMXiELx9q0biqY1dDy5Jv>.
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Pegawai Pt. Tanjung Timberindo Industri. (n.d.).
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Muhammadiyah Magelang 2018*. (N.D.).
- Ghozali. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusti, I., Widya, A., Cahyathi, A., Riana, I. G., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023a). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Peran Work life balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bank Bri Gatsu Denpasar*. 12(09).
- Handayani, A. (n.d.). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *DESEMBER*, 21(2), 90–101.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sdm*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmatiar, Tazkiya Royyan. (2023, July 13). "Sebanyak 45 persen Pekerja di Indonesia Mengaku Pernah Bekerja saat Kondisi Mentalnya Tak Sehat". Website JawaPos.Com. Diakses pada 1 Maret 2024, <https://www.jawapos.com/kesehatan/011770821/sebanyak-45-persen-pekerja-di-indonesia-mengaku-pernah-bekerja-saat-kondisi-mentalnya-tak-sehat>.
- Hudson Global Resources (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*. Hudson Australia New Zeal.
- Jordan, G. (2021). Hubungan Kerja Lembur Dan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Proyek Fit-Out Interior. (N.D.).

- Kesehatan, K., Surveilans, D., & Kesehatan, K. (n.d.). Pengaruh *Work life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil).
- Komari, N., Ekonomi dan Bisnis, F., Tanjungpura, U., & Hadari Nawawi, J. (n.d.). Kajian Teoritis *Work life balance*.
- Kurnia Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur (Vol. 1, Issue 2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.
- Marhaeni, N. P. (n.d.). PROPOSAL PENELITIAN Tinjauan Keseimbangan Kerja dan Keluarga dalam Aspek Budaya.
- Maryoto, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Pt Bpfe-Jogjakarta.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 6, Issue 2).
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2018). *Work-life balance: A review of the literature and implications for the health care industry. Journal of Health Management*, 15(3), 315-330.
- Merdeka, Maria Rizka. (2023, May 19). "Sering *Overworked*? Hati-Hati! Ini Dampak Buruk Kerja Melebihi Jam Kerja". Website GreatDayHR. Diakses pada 5 Mei 2024, <https://greatdayhr.com/id-id/blog/dampak-buruk-kerja-melebihi-jam-kerja/>.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., dan Premeaux, Sh. R. (1996). *Human Resource Management. Sixth Edition. New York: Prentice Hall. Inc.*
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. Pascal Books.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- Nursyafitri, Gifa Delyani. (2022, 21 January). DQLab. Diakses pada 13 Mei 2024, <https://dqlab.id/pengertian-data-sekunder-menurut-beberapa-ahli>.
- Pratama, I. Wahyuningtyas, Y, F. 2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. Program Studi Manajemen STIE Widya Wiwaha. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021, 264 – 277 ISSN 2808-1617 DOI 10.32477/jrabi.v1i1.xxx

- Priandari, N. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran *Work life balance* Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 218.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan.
- Putra Edy Wirawan, R. (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.
- Putra, D. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 112-124.
- Rian Nugraha Efendi, K. Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work life balance* dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*. ISSN: 2828-2531 Vol. 2 No. 2.
- Rizaty, Monavia Ayu. (2023, August 4). "Survei: 44% Pekerja di Dunia Alami Stres pada 2022". Website DataIndonesia.Id. Diakses pada 5 Mei 2024, <https://dataindonesia.id/varia/detail/survei-44-pekerja-di-dunia-alami-stres-pada-2022>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17<sup>th</sup> Edition)*. Pearson Education.
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.
- Rosyada, M. A. A. (2023). Pengaruh *Work life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan Direktorat Surveilans Dan Kekarantinaan Kesehatan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta. *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Ryan, C., Bergin, M. and Wells, J.S.G. (2019), "Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services: a scoping review of the literature", *International Journal of Developmental Disabilities*, doi:10.1080/20473869.2019.1582907.
- S Junianingrum, FM Mas'ud. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. unisbank.ac.id.
- Sanjaya, Wina. (2015). Penelitian Pendidikan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Saroso, Sumaji. 2017. Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Edisi 2. Jakarta: Indeks Jakarta.
- Sihotang, H., Pd, M., Penerbitan, P., Buku, P., & Tinggi, P. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif.

- Smitha Bhandari, MD. (2024, 25 Februari). *What to Know About Work and Mental Health*. Diakses pada Oktober 2024, dari <https://www.webmd.com/mental-health/what-to-know-about-work-and-mental-health>.
- Sugiarti, E. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia. [www.dewanggapublishing.com](http://www.dewanggapublishing.com).
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan *Sense of Humor* Dengan Stress Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 1-10.
- Syafnidawaty. (2020, 08 November). "Data Primer". [Raharja.ac.id](http://raharja.ac.id). Diakses pada 13 Mei 2024. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/dataprimer>.
- Tan, K. L., Tan, M. H., & Tan, L. T. (2020). *The Impact of Overworked on Work-life balance and Employee Well-Being*. *Journal of Organizational Psychology*, 12(3), 45-60.
- Tan, L., Smith, J., & Green, M. (2020). *Overworked and Its Impact on Work life balance* . *journal of Bussiness Psychology*, 35(3), 231-245.