



Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka

The Influence of Workload and Work Life Balance on Work Stress of Faculty Leadership Elements at Sembilanbelas November University, Kolaka

Yuslinda^{1*}); Niar Astaginy²; Hendrik³

Info:

Received:
28 Jul 2023
Review:
23 Jul 2024
Accepted:
27 Feb 2025
Online:
29 May 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan di Lingkup Fakultas Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Penelitian ini merupakan model penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara. Kuesioner dibagikan kepada seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu 51 unsur pimpinan di Lingkup Fakultas Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 4.0. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif variabel beban kerja terhadap stres kerja, sedangkan variabel work life balance memberikan pengaruh negatif terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Work Life Balance; Stres Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work life balance on Job Stress in Leadership Elements within the Faculty of Universitas Sembilanbelas November Kolaka. This study is an explanatory research model with a quantitative approach. Data collection using questionnaires and interviews. The questionnaire was distributed to the entire population as a research sample, namely 51 leadership elements within the Faculty of Universitas Sembilanbelas November Kolaka. The data analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) using the Smart-PLS 4.0 application. The results of the study showed that there was a positive effect of the workload variable on work stress, while the work life balance variable had a negative effect on work stress.

Keywords: *Workload; Work Life Balance; Work Stress*

JEL Codes:

How to cite:

“Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v4i2.952>”

¹ “Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; indaxxx002@gmail.com

² “Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; indaasaleh@gmail.com

³ “Universitas Sembilanbelas November Kolaka”; hendrikxx002@gmail.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Profesi dosen memiliki peran penting dan tanggungjawab besar karena dosen tidak hanya dituntut dalam proses pengajaran akan tetapi juga dibebani oleh banyak tugas maupun beban kerja lainnya, seperti yang tertuang dalam tugas pokok pada Tri Dharma(Dhanuputra *et al.*, 2022). Peran penting dan tanggung jawab yang besar tersebut memenuhi beban kerja yang memicu munculnya stres kerja (Maharani & Budianto, 2019). Menurut penelitian Pertiwi *et al.*, (2017) banyaknya tanggung jawab dosen yang dilakukan secara simultan seperti mengajar, membimbing, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat dapat dengan mudah memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja adalah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan, yang membuatnya merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan *work life balance* (Sitanggang & Ikhrum, 2020; Sumanta *et al.*, 2022; Piscesta *et al.*, 2022).

Selanjutnya beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan (Yusnia *et al.*, 2021). Saat seseorang memiliki porsi pekerjaan yang lebih besar atau melebihi batas kemampuannya, hal ini menyebabkan terjadinya tekanan emosional pada individu yang memicu terjadinya stres. Selain Beban Kerja pada dosen, *work life balance* juga mempengaruhi stres kerja. Menurut Sitanggang & Ikhrum (2020) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. Menurut penelitian Sitanggang & Ikhrum (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan Menurut Piscesta *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Yang berarti jika semakin tinggi stres kerja maka *work life balance* akan menurun dan semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *work life balance*.

Terkait dengan pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap stres kerja, penulis mengidentifikasi adanya perbedaan hasil penelitian pada penelitian terdahulu. Menurut penelitian Sitanggang & Ikhrum (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan Menurut Piscesta *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sehingga penulis ingin mengkonfirmasi dan memastikan kembali hubungan antara *work life balance* terhadap stres kerja, agar mendapatkan hasil yang akurat.

Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan adanya fenomena yang terjadi pada dosen khususnya pada unsur pimpinan di lingkup fakultas Universitas Sembilanbelas November Kolaka, karena unsur pimpinan di lingkup fakultas USN Kolaka memiliki tugas tambahan selain tugas utamanya sebagai dosen, tetapi dia juga diberikan tanggung jawab lebih, yaitu jabatan baik sebagai Dekan, Wakil Dekan, Ketua Jurusan dan Ketua Program Studi. Dengan jabatan tersebut mengharuskan unsur pimpinan ini melaksanakan tugas manajerial, selain tugas utama mereka sebagai dosen, karena hal tersebut dapat mengakibatkan *work life balance* yang tidak seimbang dan meningkatnya stres kerja.

Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang penulis lakukan pada beberapa unsur pimpinan, peran dan tanggung jawab yang dijelaskan diatas dapat memicu tekanan emosional atau stres. Selain itu, sebagian besar unsur pimpinan pada USN Kolaka sudah berkeluarga atau berumah tangga yang mengharuskan mereka untuk bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, ditambah urusan atau permasalahan dalam kehidupan pribadi begitu kompleks, seperti masalah keluarga. Sehingga dengan keadaan tersebut memicu terjadinya tekanan secara emosional yang menyebabkan munculnya stres kerja.

Metodologi

Pengembangan Model

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Rohman & Ichsana (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan menyediakan waktu yang terbatas. Beban kerja dapat diukur secara kuantitas dan secara kualitas dimana tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak atau sedikit membutuhkan keahlian (Ariani *et al.*, 2017). Hal ini mengandung arti bahwa beban kerja dapat meningkatkan stres kerja dan peningkatan itu di rasakan oleh dosen pada unsur pimpinan di lingkup fakultas USN Kolaka. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Ariani *et al.*, 2017). Dhanuputra *et al.*, (2022), dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja.

H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja

Yusnita & Nurlinawaty (2022) menyatakan bahwa *work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Tekanan yang dihadapi dan dialami seseorang baik dalam pekerjaan di rumah maupun pekerjaan di tempat kerja, jika tidak dapat dikendalikan dengan baik, sangat memungkinkan terjadinya stres (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). Hal ini juga terjadi pada unsur pimpinan di USN Kolaka, karena banyaknya beban kerja dan tanggungjawab yang harus di penuhi baik itu tuntutan pekerjaan maupun kebutuhan pribadinya, yang akan memicu munculnya stres pada individu. Penelitian sebelumnya terkait pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja seperti yang dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang & Ikhran (2020) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Piscesta *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa *work life balance* terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Semakin tinggi *work life balance* maka stres kerja akan menurun dan semakin rendah *work life balance* maka stres kerja akan semakin tinggi

H₂: Work life balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan di USN Kolaka, dengan waktu penelitian dari bulan Maret-April tahun 2023. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka (Sujarweni, 2019:113). Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder (Indriantoro & Supomo, 2018:142; Sujarweni, 2019: 114). Populasi pada penelitian ini yaitu unsur pimpinan di setiap fakultas USN Kolaka yang berjumlah 51 orang, dengan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang.

Tabel 1. Jumlah Sampel pada Masing-Masing Fakultas

No	Fakultas	Jumlah
1	FKIP	16
2	FTI	5
3	FPPP	10
4	F.Sainstek	9
5	FISIP	7
6	F.Hukum	4
Total		51

Sumber: Data Kepegawaian USN Kolaka, 2023

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa observasi dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan melalui *google form* kepada unsur pimpinan di setiap fakultas USN Kolaka. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini penulis gunakan berupa pengambilan data sekunder seperti data jumlah unsur pimpinan di USN Kolaka serta dokumentasi berupa foto.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja	Y1. Tekanan	Liker Internal 1-5
	Y2. Kesulitan	
	Y3. Ketidaknyamanan	
	Y4. Kelelahan	
Beban Kerja	X11. Target yang harus dicapai	Liker Internal 1-5
	X12. Kondisi pekerjaan	
	X13. Standar pekerjaan	
	X14. Penggunaan waktu	
Work Life Balance	X21. Time balance (kesimbangan waktu)	Liker Internal 1-5
	X22. Involvement balance (kesimbangan keterlibatan),	
	X23. Satisfaction balance (kesimbangan kepuasan)	

Metode Analisis

Analisis model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *Software PLS 4.0*. Evaluasi model pengukuran *outer model* dengan

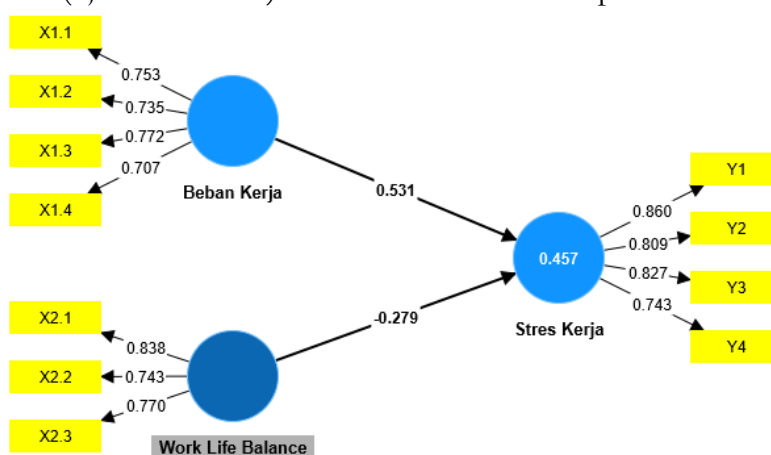
indicator reflektif dilakukan melalui pengujian validitas dari masing-masing indicator pada setiap konstruk dan pengujian reliabilitas dari konstruk. Kriteria validitas diukur dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*, dan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*. Selain nilai *cross loading*, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) juga digunakan untuk membuktikan nilai *discriminant validity* dalam kategori baik. Pengukuran menggunakan indikator reflektif dengan nilai kritis *loading factor* sebesar 0.7, nilai AVE sebesar 0.5, nilai *Communality* > 0.5. Pendekatan berikutnya adalah *Rasio Heteroit-Monotrait* (HTMT) dimana nilai HMTM harus < 0.9.

Analisis berikutnya berupa pengujian model yang dilakukan dengan Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi dan uji hipotesis menggunakan path coefficient pada taraf uji 5%. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. *Path coefficient* dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis yang dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Weiber dan Muhlhaus (2014:327) menyatakan ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif.

Hasil

Pengujian Outer Model

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *Software* PLS 4.0 Dalam *measurement* model skala uji validitas dan reabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien memiliki persamaan sebagai berikut.



Gambar 2. Output PLS Algorithm

Convergent validity

Berdasarkan tabel 3, indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading factor* yang > 0,7 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3. Nilai Outer Loading

Item	Beban Kerja	<i>Work Life Balance</i>	Stres Kerja
X1.1	0.753		
X1.2	0.735		
X1.3	0.772		
X1.4	0.707		
X2.1		0.838	
X2.2		0.743	
X2.3		0.770	
Y1			0.860
Y2			0.809
Y3			0.827
Y4			0.743

Sumber: Data diolah dengan PLS 4.0, 2023

Discriminant Validity

Menurut Hair *et al* (2017:138) terdapat tiga pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji diskriminan *validity*. Pendekatan pertama adalah dengan melihat nilai *cross loading* dengan kriteria nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading factors* pada konstruk lainnya. Pendekatan kedua adalah dengan menggunakan *Kriteria Fornell-Larcker* yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel *latent (latent variable correlation)*. Dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel laten dalam model. Pendekatan ketiga yaitu dengan menggunakan pendekatan *Rasio Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Sebagai usulan Hair *et al* (2017) mengusulkan untuk menguji diskriminan *validity* yang lebih kuat yaitu dengan melihat nilai *Rasio Heterotrait-Monotrait* (HTMT), yang dimana nilai HTMT harus < 0.9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Item	Beban Kerja	<i>Work Life Balance</i>	Stres Kerja
X1.1	0.753	-0.336	0.543
X1.2	0.735	-0.047	0.458
X1.3	0.772	-0.292	0.446
X1.4	0.707	-0.308	0.343
X2.1	-0.293	0.838	-0.280
X2.2	-0.257	0.743	-0.409
X2.3	-0.229	0.770	-0.346
Y1	0.485	-0.366	0.860
Y2	0.649	-0.477	0.809
Y3	0.388	-0.316	0.827
Y4	0.415	-0.248	0.743

Sumber: Data Diolah dengan PLS 4.0, 2023

Tabel 4 nilai *cross loading* menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel konstruk lebih tinggi di bandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk lain. Sebagai gambaran nilai *cross loading* indikator Y1 (0,860) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* Konstruk lain yang ada di sampingnya dalam hal ini stres kerja (0,485) dan *work life balance* (-0,366). Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada table 5 juga membuktikan nilai *discriminant validity* dalam kategori baik. Dalam skala pengukuran menggunakan indikator reflektif nilai *loading factor* sebesar 0,7, nilai AVE sebesar 0.5 sementara nilai *Communality* > 0.5.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	(AVE)
Beban Kerja	0.551
Work Life Blance	0.616
Stres Kerja	0.658

Sumber: Data diolah dengan PLS 4.0, 2023

Tabel 5 menunjukkan hasil dari *loading faktor*, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai konstruk yang baik dalam artian telah memenuhi ketetapan yang telah di tentukan. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antar variabel laten. Apabila nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik. Tabel 6 menunjukkan nilai akar AVE untuk tiap variabel laten > dibanding nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar Konstruk dinyatakan baik.

Tabel 6. Nilai Hasil Akar Kuadran AVE dan Korelasi Variabel Laten

Item	Beban Kerja	<i>Work Life Balance</i>	Stres Kerja
X1.	0.742		
X2.	-0.330	0.785	
Y	0.623	-0.454	0.811

Sumber: Data Diolah dengan PLS 4.0, 2023

Tabel 7. Nilai Rasio Heteroit Monatrait (HTMT)

Item	Beban Kerja	<i>Work Life Balance</i>	Stres Kerja
X1.			
X2.	0.477		
Y	0.743	0.546	

Sumber: Data Diolah dengan PLS 4.0, 2023

Pendekatan ketiga yaitu pendekatan *Rasio Heteroit-Monotrait* (HTMT) yaitu dengan melihat nilai HMTM harus < 0.9 yang dimana untuk memastikan variabel diskriminan antara dua konstruk reflektif. Tabel 7 memperlihatkan nilai HTMT < 0.9, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap konstruk menunjukkan diskriminan *validity* yang baik.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas konstruk yang dimana di ukur dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dari nilai *output* pada tabel 8, diketahui bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik karena memiliki nilai *composite reabilitas* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0.5.

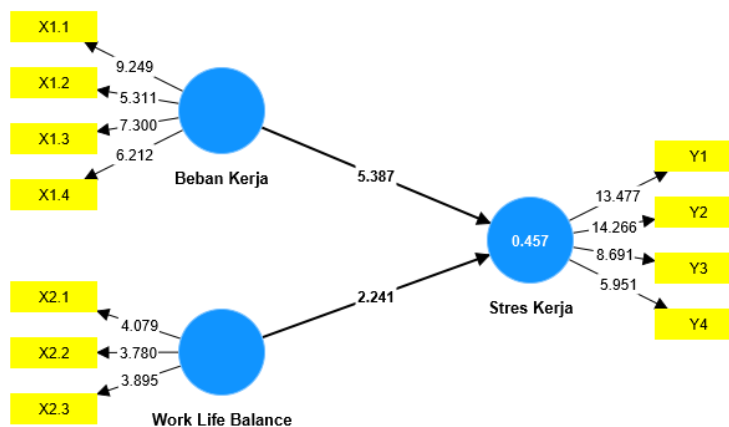
Tabel 8. Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0.831	0.731
Work Life Balance	0.827	0.692
Stres Kerja	0.885	0.831

Sumber: Data Diolah dengan PLS 4.0, 2023

Pengujian Inner Model

Pengujian *measurement model (outer model)* menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dan dibantu dengan *software* PLS 4.0. Model struktural (*Inner Model*) dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk variabel dependen serta nilai *T-Statistic* pada setiap pengujian dengan *Path Analysis*.



Gambar 3. Output PLS Bootstrapping

Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi

Nilai *R-Square* pada table 9 menjelaskan bahwa konstruk stres kerja dapat dijelaskan sebesar 0.457 atau 45,7% dan nilai tersebut masuk dalam kategori sedang (Chin, 1998) Meskipun nilai *R-Square* hanya termasuk dalam kategori sedang, tetapi tetap memberikan pengaruh yang menghampiri kuat.

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Stres Kerja	0.457

Sumber: Data diolah dengan PLS 4.0, 2023

Path Coefficient (Mean, STEDEV, T-Statistic)

Path coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *T-Statistic* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Weiber dan Muhlhaus (2014:327) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas < 5%.

Tabel 10. Nilai *Path Coefficient*

Item	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Value
X1. -> Y	0.531	0.541	0.099	5.387	0.000
X2. -> Y	-0.279	-0.299	0.124	2.241	0.013

Sumber: Data diolah dengan PLS 4.0, 2023

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap stress kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Smart PLS 4.0* yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* beban kerja (X1) terhadap stress kerja (Y) bernilai positif sebesar 0.531 dan *T-Statistic* sebesar 5.387 dengan nilai *P Value* 0.000. Dari hasil tersebut dilihat bahwa nilai *T-Statistika* 5.387 > 1.64, dan nilai *P Value* 0.000 < 0.05 (5%) maka dapat dinyatakan Hipotesis Pertama (H₁) diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada unsur pimpinan di lingkup fakultas USN Kolaka.

Hipotesis kedua menguji apakah work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Smart PLS 4.0* yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate* work life balance (X2) terhadap stress kerja (Y) bernilai positif sebesar -0.279 dan *T-Statistic* sebesar 2.241 dengan nilai *P Value* 0.013. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan *T-Statistika* 2.241 > 1.64, dan nilai *P Value* 0.013 < 0.05 (5%) maka dapat dinyatakan Hipotesis Kedua (H₂) diterima. Work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja pada unsur pimpinan di lingkup fakultas USN Kolaka.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stress kerja. Jika beban kerja meningkat maka stress kerja akan meningkat pula. Jika beban kerja dibiarkan secara berlanjut maka akan menyebabkan dampak buruk bagi pekerja, salah satunya adalah stress kerja (Zetli 2019). Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian pada variabel beban kerja bahwa unsur pimpinan yang ada di lingkup fakultas USN Kolaka dapat

dikatakan memiliki beban kerja yang tinggi, dikarenakan beban kerja pada penelitian jawaban rata-rata responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 2,17. Tingginya beban kerja yang di rasakan karena unsur pimpinan memiliki tugas tambahan dibanding dengan dosen lainnya sehingga dapat menimbulkan kelelahan. Sejalan dengan penelitian Sitanggang & Ikhrum (2020) yang menyatakan bahwa dengan meningkatkan beban kerja maka stres kerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karena dengan jabatan yang dimiliki mengharuskan unsur pimpinan ini melaksanakan tugas manajerial, selain tugas utama sebagai dosen dan unsur pimpinan di USN Kolaka.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Work life balance pada unsur pimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sitanggang & Ikhrum (2020) yang menyatakan bahwa, karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan, harus kejar target dan dituntut untuk dapat mencapai visi dan misi yang baik. Ketidakmampuan menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan kerja akan membuat pegawai lebih mendapat tekanan, ketidaknyamanan, kesulitan dan kelelahan. Jika keseimbangan hidup kerja pada individu tidak baik maka dapat memicu munculnya stres kerja. Jika unsur pimpinan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga dengan mudah mengalami stres. Hasil ini sejalan dengan penelitian Piscesta *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa apabila *work life balance* tidak tercapai maka dapat menyebabkan stres kerja.

Kesimpulan

Beban kerja dan work life balance berpengaruh terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada unsur pimpinan di lingkup fakultas USN Kolaka.

USN Kolaka diharapkan agar dapat mengurangi beban kerja sampai pada titik tertentu kepada unsur pimpinan fakultas khususnya terkait dengan target yang harus dicapai. Unsur pimpinan fakultas hendaknya tetap menjaga dan meningkatkan keseimbangan hidup kerja (*work life balance*) terkait waktu, keterlibatan dan kepuasan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel lain seperti *burnout*, *job insecurity*; dilakukan pada objek penelitian lain seperti rumah sakit, pertambangan, industri lainnya. Pengukuran stres kerja bisa dilakukan dengan metode lain seperti dengan menggunakan Angket *General Health Questionnaire* (GHQ) atau metode lainnya.

Daftar Pustaka

Ariani, Suparman, & Silva, A. L. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>

- Chen, W., Sawaragi, T., & Hiraoka, T. (2020). Driver's Mental Workload Measurement concerning Cognitive Channels. *2020 59th Annual Conference of the Society of Instrument and Control Engineers of Japan, SICE 2020*, 1458-1463. <http://doi.org/10.23919/sice48898.2020.9240327>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Square Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 293,336.
- Desnirita, D., & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (JAAIP)*, 2(1), 1–13.
- Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, S. T. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19. *Sport Science and Health*, 4(3), 229–237. <https://doi.org/10.17977/um062v4i32022p229-237>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Hair, et all. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte.
- Kartinah, A. M., Anisah, T. N., & Sunyoto, Danang, S. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(1), 513–523. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400/http>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Pascasarjana*, 419–426.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170-183.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3),260–268. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/17220/16481>
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(2), 129–140.
- Putra, Y.D, & Zefri, B.L. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening*. 11(1), 777–787. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

- Sitanggang, P. H., & Ikhrum, W. M. A. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 9(2).
- Sumanta, J., Farika Indah, M., Hadi, Z., Kesehatan Masyarakat, F,. (2022). Analisis Stress Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Di Pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102–107. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/7375>
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya. *Media Mahardika*, 1–15.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>
- Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uupenjel.htm>
- Zetli, S. 2019. “Hubungan Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja pada Jurnal Rekayasa Sistem Industri.” *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* 4(2):63–70.