



PERAN *WORK FAMILY CONFLICT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Ni Kadek Indah Cahyani¹ Ayu Desi Indrawati²

Article history:

Submitted: 20 Agustus 2025
Revised: 26 September 2025
Accepted: 14 Desember 2025

Keywords:

Workload;
Work Stress;
Work Family Conflict.

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Stres Kerja;
Work Family Conflict;

Correspondence:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email:
indah.cahyani079@student.unud.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of work-family conflict as a mediating variable in the relationship between workload and job stress among employees at the North Kuta District Office. The research employed a quantitative approach, with data collected through pre-survey interviews and questionnaires distributed to 51 employees as the research sample. Data were analyzed using descriptive statistics, path analysis, classical assumption tests, and the Sobel test. The findings indicate that workload has a positive and significant effect on job stress, workload also has a positive and significant effect on work-family conflict, and work-family conflict has a positive and significant effect on job stress. Furthermore, work-family conflict is proven to significantly mediate the relationship between workload and job stress. These results support the application of role theory in explaining inter-role conflict in formal work environments and emphasize the importance of workload management and organizational policies that promote role balance to maintain employees' psychological well-being.

Abstrak

Tujuan pelaksanaan penelitian yaitu menganalisis peran *work family conflict* sebagai variabel mediasi hubungan beban kerja dan stres kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Pendekatan kuantitatif diimplementasikan pada penelitian melalui teknik pengumpulan data diperoleh dengan wawancara pra-survei serta penyebaran kuesioner kepada 51 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Data dianalisis melalui penggunaan statistik deskriptif, analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik, dan uji Sobel. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada *work family conflict*, dan *work family conflict* berpengaruh positif serta signifikan pada stres kerja. Selain itu, *work family conflict* terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Temuan ini mendukung penerapan teori peran (*role theory*) dalam menjelaskan konflik antarperan di lingkungan kerja formal, serta menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan penerapan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan peran guna menjaga kesejahteraan psikologis pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan guna meraih keuntungan juga menjaga kelangsungan usahanya dalam jangka panjang sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia (SDM) (Hartati, 2020). SDM termasuk sebagai faktor utama di dalam suatu organisasi, baik pimpinan maupun bawahan yang harus mampu bekerja sama karena kualitas keduanya akan menentukan keberhasilan serta kemajuan organisasi (Alfariz *et al.*, 2025). Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan kerja kondusif akan mampu berkembang dengan menitikberatkan pada pengelolaan SDM agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal (Galing Aryansuka & Mujiati, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan, salah satunya dengan mengurangi potensi stres kerja melalui pengaturan beban kerja yang proporsional. Langkah ini juga bertujuan menghindari munculnya konflik sehingga kegiatan operasional perusahaan bisa berlangsung lancar dan maksimal (Suartana & Dewi, 2020).

Kualitas SDM memegang peranan utama guna menunjang perkembangan dan pencapaian kinerja perusahaan. Di era globalisasi yang menuntut perubahan cepat dan pemikiran yang semakin kompleks di berbagai bidang, karyawan menjadi salah satu keunggulan kompetitif utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Jamalia *et al.*, 2023). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kemampuan karyawan guna menyelesaikan tugas-tugas sesuai kapasitas juga kompetensi yang mereka miliki. Namun, apabila beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan tersebut, kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis yang berujung pada stres. Karyawan yang menghadapi tugas berat serta tanggung jawab besar, ditambah dengan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, berisiko mengalami stres, yang secara tidak langsung akan menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Alyaa *et al.*, 2024).

Setiap perusahaan tentu menginginkan kontribusi optimal dari karyawannya demi mendukung kemajuan organisasi. Salah satu strategi untuk mencapainya adalah dengan mendorong peningkatan produktivitas melalui kerja yang cepat, giat, efisien, dan maksimal. Namun, dorongan produktivitas yang berlebihan dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi, terutama ketika harapan perusahaan tidak diimbangi dengan kapasitas maupun ketersediaan sumber daya yang memadai. Beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan, tekanan yang muncul, serta keterbatasan yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikannya. Pengelolaan beban kerja yang kurang efektif berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kualitas kinerja (Ramadhani *et al.*, 2022).

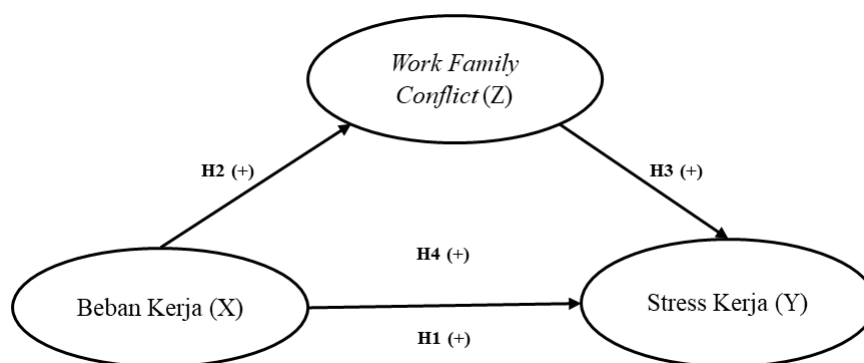
Penyesuaian pembagian beban kerja perlu memperhatikan kompetensi serta kapasitas setiap karyawan (Nasution & Rizky, 2024). Habibie *et al.* (2020) mengidentifikasi tingginya beban kerja berkontribusi pada peningkatan stres yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Raharja & Heryanda (2021) yang memaparkan pengaruh positif juga signifikan beban kerja pada stres kerja. Meskipun demikian, beberapa studi lain menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Dewi & Riana (2019) menemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menunjukkan beban kerja tidak ada pengaruh signifikan atas stres kerja. Hal serupa juga terdapat pada studi Tungka *et al.* (2023), yang memaparkan beban kerja justru punya pengaruh negatif juga tidak signifikan pada stres kerja. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja tidak semata-mata disebabkan beban kerja, melainkan bisa pula dipengaruhi faktor lainnya.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian empiris tersebut mengisyaratkan hubungan beban kerja dengan stres kerja tidak selalu bersifat sederhana atau langsung. Kondisi ini menunjukkan adanya kemungkinan keterlibatan faktor lain yang dapat memengaruhi atau menjembatani hubungan tersebut. Salah satu cara untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam adalah dengan mengevaluasi peran variabel mediasi yang mungkin turut berkontribusi terhadap munculnya stres akibat beban kerja. Karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebih cenderung menghadapi konflik, baik di dalam ruang lingkup pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Soegiono & Idulfilastri, 2024). Konflik di

tempat kerja umumnya melibatkan atasan atau rekan kerja, sementara di luar pekerjaan dapat berbentuk konflik keluarga, yang sering kali dikategorikan sebagai *work family conflict*.

Work family conflict yakni suatu kondisi ketika peran maupun tuntutan pada keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab di tempat kerja (Astutik, 2023). Konflik ini timbul saat individu berupaya menjalankan tuntutan pekerjaan namun kemampuannya dibatasi oleh kewajiban terhadap keluarga, atau sebaliknya (Arsanti *et al.*, 2024). Kondisi tersebut dapat memunculkan tekanan yang berimplikasi pada meningkatnya stres kerja, sehingga *work family conflict* berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan jalur tidak langsung antara beban kerja juga stres kerja. Beban kerja berlebihan berpotensi memicu ketidakseimbangan pekerjaan dengan keluarga, yang pada akhirnya bisa meningkatkan stres yang karyawan rasakan guna tanggung jawabnya dijalankan.

Tujuan pelaksanaan studi ini yaitu menelusuri peran *work family conflict* menjadi variabel mediasi pada hubungan beban kerja juga stres kerja, dengan fokus pada pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Peneliti mengharapkan bahwa temuan dari penelitian ini bisa memberi berbagai informasi juga wawasan yang memiliki manfaat bagi karyawan maupun perusahaan, agar tidak terjadi kerugian di kedua belah pihak akibat beban kerja yang berlebihan, munculnya konflik peran, serta meningkatnya tingkat stres kerja yang berdampak negatif bagi kinerja organisasi maupun kesejahteraan karyawan.



Sumber: Data Diolah, 2025

Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Tingginya beban kerja menjadi salah satu faktor penting timbulnya stres di tempat kerja. Penelitian Damayanti *et al.* (2021) menunjukkan berdasarkan hasil uji estimasi, peningkatan beban kerja punya pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja, maknanya beban kerja besar yang karyawan terima, maka tingkat stres yang dirasakan makin tinggi pula. Hal ini diperkuat oleh Habibie *et al.* (2020), yang menyampaikan tingginya beban kerja turut mendorong peningkatan stres yang dialami karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penelitian oleh Raharja & Heryanda (2021) juga mendukung keterkaitan ini dengan menyebutkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja. Hasil serupa juga ditemukan pada studi Juru & Wellem (2022), yang membuktikan beban kerja memberikan dampak signifikan juga positif atas peningkatan stres kerja.

H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Peningkatan beban kerja cenderung memperbesar potensi terjadinya *work family conflict*, terutama akibat terbatasnya waktu karyawan miliki guna menjalankan peran dalam lingkungan keluarga. Sadiq (2020) menemukan keberadaan hubungan antara beban kerja, *work family conflict*, stres kerja, serta ketidakpuasan kerja secara positif signifikan. Hal tersebut selaras dengan Dodanwala *et al.* (2022), yang menyampaikan beban kerja menyumbang pengaruh signifikan juga positif atas timbulnya *work family conflict*. Dukungan terhadap temuan tersebut juga disampaikan oleh Astutik (2023), yang

menyebutkan beban kerja punya korelasi signifikan juga positif dengan *work family conflict*. Selain itu, Ningtyas *et al.* (2022) menegaskan beban kerja berlebihan berkontribusi signifikan pada peningkatan konflik peran di tempat kerja dengan peran pada keluarga.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict*.

Work family conflict bisa jadi pemicu meningkatnya stres kerja, sebab saat tuntutan pekerjaan dirasa mulai mengganggu persoalan keluarga, individu cenderung merasa tertekan dalam menjaga keseimbangan peran di tempat kerja dan di rumah, bahkan kadang harus mengorbankan waktu kerja demi memenuhi kewajiban keluarga. Kurniawati *et al.* (2018) membuktikan hasil pengujian *work family conflict* pada stres kerja ada pengaruh signifikan juga positif. Temuan ini diperkuat Junianingrum & Mas'ud (2021), yang menyatakan *work family conflict* punya pengaruh atas stres kerja secara positif signifikan, yang bermakna *work family conflict* tinggi yang pegawai rasakan maka stres kerja yang dirasakan pegawai makin meningkat. Hasil serupa juga disampaikan Astutik (2023), yang menyatakan ada pengaruh *work family conflict* atas stres kerja karyawan. Di samping itu, kajian Astari & Sudibya (2018) serta Kartini (2024) turut mendukung *work family conflict* memberikan pengaruh signifikan juga positif pada meningkatnya stres dalam lingkungan kerja.

H₃: *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja merupakan proses yang kompleks, dinamis, dan bervariasi, melibatkan stresor, persepsi individu terhadap stres, respon jangka pendek, dampak terhadap kesehatan, serta faktor-faktor lain yang terkait. Berbagai faktor dapat memicu timbulnya stres kerja, mencakup beban kerja tinggi serta konflik peran pekerjaan dengan keluarga. Astutik (2023) menemukan bahwa *work family conflict* berperan sebagai media pada hubungan beban kerja pada stres kerja. Temuan ini juga diperkuat penelitian Kartini (2024), yang menunjukkan beban kerja berdampak pada stres kerja dari peran mediasi *work family conflict*, di mana ditemukan pengaruh yang signifikan secara simultan, artinya, *work family conflict* yang tinggi juga beban kerja yang pegawai rasakan, maka stres kerja yang dirasakan makin besar, begitu pula kebalikannya bilamana *work-family conflict* juga beban kerja rendah, maka stres kerja cenderung lebih ringan. Maziyya *et al.* (2021) turut mendukung temuan tersebut dengan menyatakan beban kerja serta *work family conflict* menyumbang pengaruhnya pada stres kerja secara signifikan. Penelitian lain oleh Setiyawan & Rimadias (2021) juga menegaskan *work family conflict* bisa jadi variabel mediasi yang menjembatani pengaruh beban kerja pada stres kerja.

H₄: *Work family conflict* memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diimplementasikan pada studi ini melalui jenis penelitian asosiatif, dengan maksud menguji hubungan antar variabel, yakni beban kerja (X) sebagai variabel independen (eksogen), *work family conflict* (Z) sebagai variabel mediasi, serta stres kerja (Y) sebagai variabel dependen (endogen). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kuta Utara, yang berada di bawah wilayah administratif Kabupaten Badung. Pemilihan lokasi ini dilandasi oleh adanya permasalahan terkait stres kerja di instansi tersebut serta kemudahan dalam mengakses data dan informan yang relevan. Objek penelitian difokuskan pada tiga variabel utama, yakni beban kerja, *work family conflict*, serta stres kerja yang pegawai alami pada konteks lingkungan kerja Kantor Kecamatan Kuta Utara. Populasi kajian ini mencakup keseluruhan pegawai yang bekerja di kantor tersebut, khususnya mereka yang berperan langsung dalam kegiatan manajerial dan operasional. Struktur organisasi kantor ini terdiri atas dua sub bagian dan lima seksi, dengan total populasi sebanyak 51 orang pegawai. Mengacu pada jumlah populasi yang relatif kecil, teknik penentuan sampel yang dipakai yakni sampling jenuh maupun sensus, dalam hal ini seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2023), metode ini diterapkan ketika semua anggota populasi diikutsertakan menjadi responden penelitian. Penelitian

melibatkan 51 responden sebagai sampel, yang mewakili seluruh populasi. Pengumpulan data primer dilaksanakan melalui pembagian kuesioner secara daring dengan penggunaan *Google Form*, yang diisi langsung para responden. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur memakai Skala Likert, yang memungkinkan responden menyatakan tingkat persetujuannya. Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas juga reliabilitas guna memastikan instrumen yang dipakai adalah alat ukur yang sah juga bisa diandalkan. Analisis data dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama, analisis statistik deskriptif dipakai guna menggambarkan karakteristik umum dari data yang diperoleh. Kedua, analisis statistik inferensial diterapkan guna menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antarvariabel pada penelitian. Semua proses analisis kuantitatif ini dilaksanakan memakai bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada studi ini berjumlah 51 orang, berdasar pada ukuran sampel yang sudah ditetapkan. Karakteristik responden disajikan guna memberikan gambaran umum, yang mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan, serta lama masa kerja.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	54,9
		Perempuan	23	45,1
Jumlah			51	100
2	Usia	26 – 30 Tahun	4	7,8
		31 – 35 Tahun	4	7,8
		36 – 40 Tahun	6	11,8
		41 – 45 Tahun	37	72,6
Jumlah			51	100
3	Status Pernikahan	Belum Menikah	0	0
		Sudah Menikah	51	100
Jumlah			51	100
4	Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	2	3,9
		6 – 10 Tahun	8	15,7
		11 – 15 Tahun	17	33,3
		16 – 20 Tahun	24	47,1
Jumlah			51	100

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 1 menyajikan empat karakteristik responden pada kajian ini, terdiri atas usia, jenis kelamin, status pernikahan, serta lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden yakni laki-laki, yakni sebanyak 28 orang atau 54,9 persen. Dominasi responden laki-laki ini menunjukkan bahwa sebagian besar tugas operasional di Kantor Kecamatan Kuta Utara dijalankan oleh laki-laki, yang dalam konteks penelitian ini memungkinkan untuk memahami dinamika stres kerja dan *work family conflict* dari perspektif peran gender laki-laki, yang sering kali dihadapkan pada ekspektasi sebagai pencari nafkah utama.

Dari segi usia, responden didominasi oleh pegawai dengan usia melebihi 40 tahun (>40 tahun), yakni sejumlah 37 orang atau 72,6 persen. Usia di atas 40 tahun umumnya dikaitkan dengan kedewasaan emosional, pengalaman kerja yang panjang, serta tanggung jawab keluarga yang tinggi. Karakteristik ini penting karena menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki potensi beban peran yang besar,

baik di ranah pekerjaan maupun keluarga, sehingga berkontribusi terhadap potensi munculnya *work family conflict* serta stres kerja.

Pada hal status pernikahan pegawai, seluruh pegawai yakni 51 orang pegawai atau 100 persen, berstatus telah menikah. Seluruh responden yang telah menikah menjadikan data penelitian ini relevan dengan fokus penelitian yang melibatkan variabel *work family conflict*, karena setiap responden punya peran ganda pada kehidupan mereka, yakni sebagai pekerja juga individu yang menjalani kehidupan keluarga. Keadaan ini mendukung validitas data dalam mengukur konflik antara peran pekerjaan dan keluarga.

Ditinjau dari lama bekerja, sebagian besar responden punya masa kerja >15 tahun, yakni sebanyak 24 orang atau 47,1 persen. Masa kerja yang panjang ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki pemahaman yang mendalam mengenai ritme kerja, budaya organisasi, serta beban kerja yang dihadapi. Hal ini memungkinkan responden memberikan tanggapan yang lebih objektif dan akurat terhadap kondisi kerja mereka, khususnya dalam mengukur tingkat stres kerja dan konflik peran yang mungkin mereka alami.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	X1	0,769	Valid
		X2	0,716	Valid
		X3	0,866	Valid
		X4	0,809	Valid
2	Stres Kerja (Y)	Y1	0,785	Valid
		Y2	0,732	Valid
		Y3	0,792	Valid
		Y4	0,868	Valid
		Y5	0,835	Valid
3	<i>Work Family Conflict</i> (Z)	Z1	0,899	Valid
		Z2	0,813	Valid
		Z3	0,628	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil dari pengujian validitas pada Tabel 2 menampilkan semua item pernyataan instrumen penelitian pada variabel beban kerja, stres kerja, juga *work family conflict* punya nilai koefisien korelasi atas total skor item yang melebihi 0,3. Hasil ini menunjukkan seluruh item pernyataan tersebut telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam instrumen dapat dianggap layak digunakan sebagai alat ukur yang mampu merepresentasikan masing-masing variabel penelitian secara akurat.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X)	0,798	Reliabel
2	Stres Kerja (Y)	0,851	Reliabel
3	<i>Work Family Conflict</i> (Z)	0,674	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan Tabel 3, keseluruhan variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60. Nilai ini mengindikasikan ketiga variabel punya tingkat reliabilitas memadai, sehingga instrumen yang dipakai dinilai konsisten juga layak untuk digunakan pada proses pengumpulan data penelitian ini.

Variabel beban kerja penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden dengan menggunakan empat pernyataan. Persepsi responden terhadap empat pernyataan mengenai variabel beban kerja memperoleh hasil dengan rata-rata skor variabel beban kerja 3,16 yang masuk kategori cukup. Hal ini menandakan pegawai Kecamatan Kuta Utara merasa jumlah tanggung jawab juga tugas yang perlu diselesaikan pada waktu tertentu cukup menuntut tenaga fisik juga mental. Indikator beban kerja yang paling menonjol dengan skor tertinggi yaitu 3,69 berkaitan dengan persepsi pegawai tentang perlunya menyelesaikan pekerjaan meskipun di luar jam kerja atau saat waktu istirahat. Hal ini mengindikasikan adanya penambahan atau perluasan waktu kerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden melalui lima pernyataan. Hasil penilaian terhadap lima pernyataan tersebut menunjukkan rata-rata skor stres kerja yang diperoleh yakni 2,40, yang dikategorikan cukup. Hal ini menandakan pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara merasa tekanan kerja yang mereka jalani dalam pekerjaan cukup meningkatkan stres dalam bekerja. Indikator stres kerja yang paling menonjol dengan skor tertinggi yaitu 2,75 berkaitan dengan persepsi pegawai tentang perasaan stres karena diberikan tugas berat dengan waktu penyelesaian singkat. Hal ini mengindikasikan tugas yang diberikan untuk pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara tergolong berat dengan waktu penyelesaian tugas yang singkat sehingga memicu timbulnya stres dalam bekerja.

Variabel *work family conflict* penelitian ini diukur berdasarkan persepsi responden dengan menggunakan tiga pernyataan. Persepsi responden terhadap tiga pernyataan perihal variabel *work family conflict* mendapatkan hasil dengan rata-rata skor variabel *work family conflict* 3,11 tergolong dalam kategori cukup. Temuan ini menunjukkan pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara merasakan tekanan cukup besar akibat ketidakseimbangan antara peran pada pekerjaan dan keluarga. Ketidakseimbangan ini muncul saat tuntutan pekerjaan dianggap mengganggu pemenuhan tanggung jawab keluarga, maupun kebalikannya. Indikator *work family conflict* yang paling menonjol ditunjukkan oleh skor tertinggi 3,47, yang berkaitan dengan perasaan sungkan pegawai saat harus meminta rekan kerja menggantikan tugas di kantor demi izin guna urusan keluarga. Hal ini mencerminkan adanya rasa tidak enak hati terhadap rekan kerja ketika harus mengajukan izin karena kepentingan keluarga.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> Kolmogorov-Smirnov Z
Struktural 1	0,200
Struktural 2	0,061

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis pengujian normalitas pada Tabel 4, ditemukan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 pada model regresi pertama dan 0,061 pada model regresi kedua. Karena kedua nilai tersebut > tingkat signifikansi 0,05, didapatkan konklusi bahwa residual masing-masing model regresi berdistribusi normal. Maka, model regresi memenuhi asumsi dasar normalitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Persamaan	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
Struktural 1	Beban Kerja (X)	1,000	1,000
	Beban Kerja (X)	0,765	1.307
Struktural 2	<i>Work Family Conflict</i> (Z)	0,765	1.307

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 5, didapati bahwa seluruh variabel pada model memiliki nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 10. Kondisi ini menunjukkan tidak ada indikasi multikolinearitas pada model regresi yang dipakai pada penelitian ini, sehingga model dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas atau dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Variabel	t	Sig.
Struktural 1	Beban Kerja (X)	1.017	0,314
Struktural 2	Beban Kerja (X)	-0,12	0,991
	<i>Work Family Conflict</i> (Z)	0,395	0,695

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 6, ditunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja pada persamaan struktur 1 yakni 0,314, pada persamaan struktur 2 sebesar 0,991, serta nilai signifikansi variabel *work family conflict* 0,695. Seluruh nilai signifikansi mendapat angka > 0,05, sehingga bisa disimpulkan tidak ditemukan pengaruh variabel bebas pada absolut residual. Hasil ini mengindikasikan model regresi pada persamaan struktur 1 juga 2 tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikansi	Hasil
X → Y	0,217	0,343	0,560	0,021	Signifikan
Z → Y	0,708	-	0,708	0,000	Signifikan
X → Z	0,485	-	0,485	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 7 menampilkan ringkasan hasil perhitungan koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan total sesama variabel merujuk pada masing-masing persamaan struktural dengan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung beban kerja atas stres kerja punya koefisien 0,217 dengan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi berada < 0,05, maka terjadi penolakan H₀ dan penerimaan H₁, yang bermakna beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja. Sementara itu, pengaruh langsung beban kerja atas *work family conflict* menghasilkan koefisien 0,485 dengan signifikansi 0,000. Hal ini juga mengindikasikan adanya penolakan H₀ dan penerimaan H₁, sehingga beban kerja terbukti secara langsung ada pengaruh signifikan juga positif atas *work family conflict*. Selanjutnya, pengaruh langsung *work family conflict* pada stres kerja menunjukkan koefisien 0,708 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka, H₀ kembali ditolak dan H₁ diterima, membuktikan bahwa *work family conflict* menyumbang pengaruh pada stres kerja secara positif signifikan.

$$Z = \frac{ab}{Sab} \dots\dots\dots(1)$$

$$Z = \frac{0,485 \times 0,708}{0,10099}$$

$$Z = \frac{0,34338}{0,10099}$$

$$Z = 3,40001 = 3,40$$

Ditinjau dari hasil perhitungan uji Sobel, nilai Z hitung adalah 3,40, yang artinya > 1,96 (Z ≥ 1,96). Hal tersebut mengindikasikan penerimaan H₁, maka disimpulkan *work family conflict* berfungsi sebagai variabel mediasi pada korelasi beban kerja dengan stres kerja. Keempat jalur pengaruh model

ini menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga peran *work family conflict* dikategorikan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*). Artinya, meskipun beban kerja secara langsung ada pengaruh signifikan atas stres kerja, keberadaan *work family conflict* turut memperkuat pengaruh tidak langsung beban kerja atas stres kerja.

Pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh beban kerja atas stres kerja menampilkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Temuan ini membuktikan beban kerja tinggi yang pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara rasakan, maka stres kerja yang mereka alami makin tinggi. Hal ini selaras dengan Damayanti *et al.* (2021) yang memaparkan peningkatan beban kerja punya dampak signifikan juga positif pada stres kerja, yang bermakna beban kerja tinggi yang karyawan terima, maka stres yang mereka alami makin tinggi. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Habibie *et al.* (2020) yang menemukan beban kerja tinggi bisa memicu peningkatan stres yang pegawai rasakan selama bekerja, sehingga memperkuat bukti beban kerja punya dampak signifikan juga positif pada stres kerja. Hal tersebut pun ditunjang oleh Raharja & Heryanda (2021) serta Juru & Wellem (2022) memaparkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja.

Pengujian hipotesis kedua terkait pengaruh beban kerja pada *work family conflict* menampilkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada *work family conflict* pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Temuan ini membuktikan tingkat beban kerja tinggi yang pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara rasakan, maka *work family conflict* yang mereka alami makin tinggi. Hal tersebut serupa dengan Astutik (2023) yang memaparkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada *work family conflict*, yang artinya ketika karyawan menghadapi beban kerja tinggi, mereka biasanya akan lembur guna merampungkan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini menyebabkan waktu yang seharusnya dipakai dengan keluarga menjadi berkurang, sehingga berpotensi menimbulkan konflik dalam keluarga. Kondisi tersebut memperkuat beban kerja tinggi karyawan terima, maka kemungkinan terjadinya *work family conflict* karyawan makin besar yang diakibatkan keterbatasan waktu karyawan miliki guna memenuhi peran keluarga. Temuan serupa juga ditunjukkan penelitian Dodanwala *et al.* (2022) yang memaparkan beban kerja ada pengaruh signifikan juga positif pada *work family conflict*. Hasil penelitian tersebut diperkuat penelitian Ningtyas *et al.* (2022) yang menyampaikan beban kerja berlebih signifikan juga positif memengaruhi meningkatnya *work family conflict*.

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh *work family conflict* atas stres kerja membuktikan *work family conflict* ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Temuan ini mengindikasikan tingkat *work family conflict* tinggi yang pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara alami, maka tingkat stres kerja yang mereka rasakan makin tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Junianingrum & Mas'ud (2021) serta Astari & Sudibya (2018) yang menyampaikan *work family conflict* ada pengaruh signifikan juga positif pada stres kerja, yang artinya *work family conflict* tinggi yang pegawai rasakan, maka stres kerja yang pegawai alami makin meningkat. Pegawai sering kali kesulitan membagi perhatian dan waktu ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran mereka dalam keluarga, atau kebalikannya. Kondisi ini dapat memicu peningkatan tingkat stres pada karyawan. Temuan serupa dari penelitian Kurniawati *et al.* (2018) yang membuktikan hasil pengujian *work family conflict* atas stres kerja ada pengaruh signifikan juga positif. Hasil studi Astutik (2023) juga menunjukkan bahwa *work family conflict* menyumbang pengaruhnya pada stres kerja karyawan. Artinya, ketika tuntutan pekerjaan mulai mengganggu peran dalam keluarga, individu sering menghadapi tekanan untuk menjalankan kedua peran tersebut secara bersamaan, yang pada akhirnya memicu timbulnya stres kerja. Hal tersebut diperkuat oleh Kartini (2024) yang mengatakan bahwa secara parsial, *work family conflict* menyumbang pengaruhnya pada stres kerja secara positif signifikan.

Pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh beban kerja atas stres kerja melalui *work family conflict* menunjukkan *work family conflict* signifikan memediasi hubungan beban kerja atas stres kerja

pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara. Temuan ini membuktikan *work family conflict* memiliki peran sebagai variabel mediasi pada pengaruh beban kerja atas stres kerja pegawai. Stres kerja yakni proses kompleks, dinamis, juga bervariasi, melibatkan stresor, persepsi individu pada stres, respons jangka pendek, dampak pada kesehatan, serta faktor-faktor lain yang terkait. Beragam faktor yang bisa memicu stres kerja misal tingginya beban kerja serta konflik peran pekerjaan dengan keluarga. Temuan penelitian ini konsisten dengan studi Astutik (2023) yang menjelaskan bahwa *work family conflict* mempunyai peranan sebagai mediator di dalam hubungan beban kerja dan stres kerja. Berarti beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja, dan ketika pegawai tidak mampu menyeimbangkan peran di kantor serta di rumah, konflik peran pun muncul. Hal tersebut juga sejalan dengan Kartini (2024) yang menemukan bahwa beban kerja dan *work family conflict* secara simultan menyumbang pengaruh signifikan pada stres kerja. Dengan kata lain, kian tinggi beban kerja dan konflik peran yang dirasakan pegawai, maka tingkat stres kerja juga meningkat, demikian pula sebaliknya. Selanjutnya, penelitian Maziyya *et al.* (2021) turut memperkuat temuan tersebut, di mana beban kerja dan *work family conflict* terbukti menyumbang pengaruhnya pada stres kerja secara positif signifikan. Dukungan tambahan juga datang dari penelitian Setiyawan & Rimadiaz (2021) yang juga menegaskan bahwa *work family conflict* mampu memediasi pengaruh beban kerja pada stres kerja.

Penelitian ini mengacu pada teori peran (*role theory*) untuk memaparkan bagaimana beban kerja dapat memicu *work family conflict* yang kemudian berdampak pada stres kerja. Teori ini menjelaskan bahwa individu menjalankan berbagai peran sosial, seperti di tempat kerja dan dalam keluarga, yang masing-masing memiliki tuntutan dan tanggung jawab tertentu. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat validitas teori peran, khususnya dalam konteks pegawai pemerintahan yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi sekaligus memiliki tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman secara teoritis bahwa konflik peran yang timbul dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi stres kerja. Konflik tersebut bukan hanya berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis individu, melainkan juga menjadi jalur mediasi yang menjembatani pengaruh beban kerja pada stres kerja. Temuan ini memperluas cakupan teori peran dengan menekankan mempertimbangkan konflik antar peran sebagai elemen kunci dalam memahami stres kerja pada konteks organisasi formal. Penelitian ini memperkuat perspektif teori peran, khususnya interaksionisme simbolik, dengan menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap ketidakseimbangan peran memengaruhi respons emosional dan perilaku kerja. Struktur kerja yang kaku dan tuntutan tinggi di lingkungan pemerintahan meningkatkan risiko konflik peran. Individu dengan beban kerja berlebih lebih sulit menyeimbangkan peran kerja dan keluarga, sehingga rentan mengalami stres. Temuan ini menegaskan relevansi teori peran dalam memahami hubungan beban kerja, *work family conflict*, serta stres kerja.

Penelitian ini bisa dibuat sebagai bahan pertimbangan pihak Kantor Kecamatan Kuta Utara guna mengelola beban kerja pegawai secara lebih proporsional. Pengelolaan beban kerja yang tepat penting dilakukan agar pegawai tidak mengalami tekanan berlebihan yang berpotensi menimbulkan *work family conflict* juga stres kerja. Penyesuaian beban kerja bisa dilaksanakan melalui evaluasi berkala terhadap distribusi tugas, penyesuaian jam kerja, serta perencanaan target kerja yang realistis dan sesuai dengan kapasitas pegawai. Pihak instansi perlu juga untuk menyusun kebijakan yang mendorong keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga pegawai, seperti penerapan fleksibilitas waktu kerja atau penyediaan program konseling pegawai. Tingginya stres kerja yang terpengaruh oleh beban kerja juga *work family conflict* juga menunjukkan pentingnya penyediaan program dukungan psikologis dan kesehatan mental secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei psikologis internal secara berkala untuk memantau tingkat stres pegawai dan sebagai bahan evaluasi perbaikan kebijakan. Implementasi kebijakan organisasi yang mempertimbangkan kondisi psikologis dan beban peran pegawai berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan serta kinerja dan

produktivitas institusi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi praktis untuk instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik beban kerja dan struktur organisasi serupa.

SIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari hasil pengujian serta pembahasan yang didapat, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, beban kerja terbukti ada pengaruh signifikan juga positif terhadap stres kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Kuta Utara. Artinya, beban kerja tinggi yang dirasakan, tingkat stres yang pegawai alami makin besar. Kedua, beban kerja juga ada pengaruh signifikan juga positif atas *work family conflict*, yang memaparkan peningkatan beban kerja cenderung disertai dengan meningkatnya *work family conflict*. Ketiga, *work family conflict* ada pengaruh signifikan juga positif atas stres kerja, sehingga *work family conflict* tinggi yang pegawai alami, tingkat stres kerjanya makin tinggi pula. Keempat, *work family conflict* memainkan perannya sebagai mediator yang signifikan pada hubungan beban kerja serta stres kerja. Ini bermakna beban kerja bukan hanya berdampak langsung pada stres kerja, melainkan juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan *work family conflict*.

Berdasarkan temuan penelitian, Kantor Kecamatan Kuta Utara disarankan untuk mengatur beban kerja pegawai agar selaras dengan jam kerja yang wajar, volume tugas, dan tenggat waktu yang realistis, sekaligus membangun budaya kerja yang mendukung kebutuhan keluarga. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar beban kerja dan *work family conflict*, serta menganalisis karakteristik responden secara lebih mendalam. Informasi seperti jumlah tanggungan keluarga, rata-rata pengeluaran bulanan, dan keluhan kesehatan akibat stres (misalnya sakit kepala, gangguan tidur, atau tekanan darah tinggi) dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor penyebab stres kerja. Pendekatan ini diharapkan memperkuat analisis sekaligus memperkaya kontribusi teoritis dan praktis penelitian.

REFERENSI

- Alfariz, F., Rosidi, & Muda, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Motivasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 30(2), 191–201. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Alyaa, B. A., Daud, I., Hendri, M. I., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2024). The Effect of Work-Family Conflict and Work Overload on Turnover Intention with Job Stress as Mediation in State-Owned Enterprises Employees. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 184–200. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Arsanti, D., Widjajani, S., & Annisa, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 188–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/volatilitas.v6i1.4218>
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(7), 1895–1926. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i07.p05>
- Astutik, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja dengan Conflict Work Family sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pos Indonesia KCU Solo). *IAIN Surakarta Repository*, 13(1), 104–116. <https://rama.kemdikbud.go.id/document/bibtex/oai:eprints.iain-surakarta.ac.id:5984-167>
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5. <https://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/274>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The Mediating Role of Work-Family Conflict on Role Overload and Job Stress Linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924–939. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- Galing Ariansuka, I. P., & Mujiati, N. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank. *Buletin Studi Ekonomi*, 27(02), 223–232.

- <https://doi.org/10.24843/bse.2022.v27.i02.p06>
- Habibie, M. R., Absah, Y., & Gultom, P. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(5), 253–260. <https://www.ijrrjournal.com/>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Jamalia, N., Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara. *Buletin Studi Ekonomi*, 28(02), 134–141. <https://doi.org/10.24843/bse.2023.v28.i02.p02>
- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention To Quit dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72–83. <https://doi.org/10.35315/jbe.v28i1.8549>
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variable in The Land Agency Office of Sikka Regency. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 623–633. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i1.20737>
- Kartini, N. K. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada UPTD. Pelayanan Transportasi Darat Dinas Perhubungan Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 10(1), 153–166. <https://doi.org/10.47329/jurnal>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi COVID-19 di Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337–346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja ASN dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21424>
- Ningtyas, F. A., Chamidah, S., & Riawan. (2022). Pengaruh Beban Kerja Berlebih, Stres Kerja, dan Kepuasan Penilaian Kinerja terhadap Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan RSUD Darmayu Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 400–416. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.69>
- Raharja, M. ., & Heryanda, K. . (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201–207. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67. <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>
- Sadiq, M. (2020). Policing in Pandemic: Is Perception of Workload Causing Work– Family Conflict, Job Dissatisfaction and Job Stress? *Journal of Public Affairs*, 1–8. <https://doi.org/10.1002/pa.2486>
- Setiyawan, N. L., & Rimadias, S. (2021). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict as Mediating Variables in Workload and Social Support for Work Stress (The Case of Female Workers in Creative Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 14(1), 17–26. <https://doi.org/10.35384/jime.v14i1.289>
- Soegiono, E. E., & Idulfilastri, R. M. (2024). Peran Beban Kerja terhadap Work-Family Conflict pada Pekerja Konstruksi di PT . X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(2), 23–31. <https://doi.org/10.24912/phronesis.v13i2.30717>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863–883. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p03> ISSN
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.), *CV ALFABETA*. CV, ALFABETA.
- Tungka, J. S., Taroreh, R. N., & Lintong, D. C. . (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 71–82. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.52610>