

PERAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN BANK X

Ardita Priatni

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul
arditapriatni7@student.esaunggul.ac.id

Abstract

Employees in the banking sector face high job demands related to accuracy, service quality, and time pressure, which may increase the risk of work-related stress (Djunaidi & Dalimunthe, 2024; Vianandya & Rozana, 2026). Work-life balance has been identified as one of the personal factors relevant to employees' psychological experience of stress (Fisher et al., 2009; Robbins & Judge, 2017). This study aimed to examine the role of work-life balance in job stress among Bank X employees. A quantitative non-experimental approach with an associative design was employed, using a cross-sectional survey. The population consisted of 80 internal employees of Bank X, obtained through saturated sampling. Job stress was measured using the Job Stress Scale developed by Parker and DeCotiis (1983), while work-life balance was measured using the Work-life Balance Scale based on Fisher et al. (2009). Data were analyzed using simple linear regression and mean difference tests (Mann-Whitney U and One-Way ANOVA with post hoc test). The results showed that work-life balance had a significant negative role on job stress ($B = -0.446$; $t = -5.771$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.299, indicating that work-life balance accounted for 29.9% of the variance in job stress. No significant differences in job stress or work-life balance were found based on gender. Based on marital status, unmarried employees reported significantly higher work-life balance, although no significant difference emerged in job stress. Employees working more than 10 hours per day experienced significantly higher job stress than those working ≤ 8 hours. These findings indicate that work-life balance serves as a relevant factor in reducing job stress among banking employees.

Keyword: Work-Life Balance, Job Stress, Banking Employees, Bank X

Abstrak

Karyawan di sektor perbankan menghadapi tuntutan kerja tinggi terkait ketelitian, kualitas pelayanan, dan tekanan waktu, yang berpotensi meningkatkan risiko stres kerja (Djunaidi & Dalimunthe, 2024; Vianandya & Rozana, 2026). Work-life balance dipandang sebagai salah satu faktor personal yang relevan dengan pengalaman psikologis stres karyawan (Fisher et al., 2009; Robbins & Judge, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran work-life balance terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Bank X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain asosiatif melalui survei cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 80

Article History

Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagiarism Checker No 77

Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

karyawan internal Bank X yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Stres kerja diukur menggunakan Job Stress Scale yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983), sedangkan work-life balance diukur menggunakan Work-life Balance Scale berdasarkan teori Fisher et al. (2009). Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan uji beda mean (Mann-Whitney U Test dan One Way ANOVA disertai uji Post Hoc). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($B = -0,446$; $t = -5,771$; $p < 0,001$), dengan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,299, yang berarti work-life balance menjelaskan 29,9% variasi stres kerja. Tidak ditemukan perbedaan signifikan pada stres kerja maupun work-life balance berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan status pernikahan, karyawan belum menikah memiliki work-life balance signifikan lebih tinggi, namun tidak pada stres kerja. Karyawan dengan jam kerja lebih dari 10 jam per hari mengalami stres kerja signifikan lebih tinggi dibandingkan yang bekerja ≤ 8 jam. Temuan ini mengindikasikan bahwa work-life balance berperan penting dalam menurunkan stres kerja karyawan perbankan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Karyawan Perbankan, Bank X

1. Pendahuluan

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menetapkan target kerja yang lebih tinggi, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi (Kasperczuk et al., 2025). Kondisi tersebut mengubah karakteristik pekerjaan yang dijalankan karyawan, yang tidak hanya dituntut menyelesaikan tanggung jawabnya, tetapi juga bekerja secara cepat, adaptif, dan tetap menjaga kualitas hasil kerja (Putri & Asmike, 2023). Perhatian terhadap kondisi psikologis karyawan menjadi semakin penting karena berkaitan dengan kemampuan individu menjalankan pekerjaannya secara optimal (Surya & Rihayana, 2024).

Industri perbankan merupakan salah satu sektor dengan karakteristik pekerjaan bertuntutan tinggi (Djunaidi & Dalimunthe, 2024), mengingat kecepatan, ketelitian, dan kualitas pelayanan menjadi prioritas utama karena kesalahan kerja dapat berdampak pada transaksi, kerugian finansial, maupun kepercayaan nasabah (Vianandya & Rozana, 2026; Limanta et al., 2023). Transformasi digital perbankan yang didorong Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2021) turut menuntut karyawan mempelajari sistem kerja baru secara terus-menerus tanpa mengurangi penyelesaian tugas harian (Winasis et al., 2020; Hartono et al., 2025; Beer & Mulder, 2020).

Stres kerja menjadi salah satu persoalan psikologis yang mendapat perhatian luas dalam dunia kerja karena dampaknya dirasakan baik oleh individu maupun organisasi (Majid et al., 2023), termasuk kaitannya dengan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, turnover intention, hingga burnout (Izzati et al., 2025; Nabi et al., 2022; Kasperczuk et al., 2025). Sumber stres kerja tidak tunggal; Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasional, maupun personal, sementara kondisi pribadi—seperti persoalan keluarga dan tekanan ekonomi turut memengaruhi kondisi psikologis individu ketika bekerja (Villamor et al., 2024). Penelitian pada karyawan bank menunjukkan bahwa tekanan finansial berkaitan dengan meningkatnya stres kerja dan rendahnya work-life balance (Ambing & Sanido, 2025), memperlihatkan keterkaitan antara kehidupan pribadi dan pengalaman stres karyawan. Pandangan ini sejalan dengan konsep Parker dan DeCotiis (1983) yang mendefinisikan stres kerja sebagai kesadaran individu mengenai disfungsi pribadi akibat

kondisi atau peristiwa yang dialaminya, sehingga kondisi yang sama dapat menimbulkan pengalaman berbeda pada tiap individu (Putri & Asmike, 2022).

Isu ini juga menjadi perhatian internasional. World Health Organization (2022) menegaskan kesehatan mental di tempat kerja sebagai isu penting dalam dunia kerja modern, sementara International Labour Organization (ILO, 2016) menempatkan stres kerja sebagai risiko psikososial yang perlu mendapat perhatian. Pada pekerja sektor keuangan di Indonesia, pengalaman stres kerja tidak hanya berkaitan dengan beban kerja, tetapi juga tekanan waktu, rendahnya job control, dan ketidakpastian pekerjaan (Putri et al., 2025). Data Badan Pusat Statistik (2025) mencatat 44% pekerja Indonesia bekerja melebihi jam kerja normal, sementara hampir 30% pekerja sektor keuangan mengalami stres kerja (Basrowi, 2024) dan lebih dari 20% mengalami kelelahan serta kehilangan energi kerja (Rokhim et al., 2025). Karyawan perbankan kerap merasa dikejar waktu, khawatir melakukan kesalahan transaksi, dan cemas menghadapi evaluasi kinerja (Villamor et al., 2024; Huda & Indriastuti, 2026).

Bank X, sebagai bagian dari industri perbankan nasional, turut menghadapi karakteristik tuntutan kerja tinggi. Studi pendahuluan pada karyawan dari divisi Operasional, Pengembang Bisnis Cabang, Pengawas Internal Cabang, dan Logistik menunjukkan bahwa meskipun jam kerja formal berakhir pukul 17.00, karyawan kerap masih bekerja hingga pukul 18.00-19.00. Hasil wawancara memperlihatkan adanya kecemasan menghadapi komplain nasabah dan kekhawatiran kesalahan transaksi, tekanan pencapaian target menjelang akhir bulan, serta kesulitan melepaskan pikiran dari pekerjaan meski telah berada di rumah menunjukkan keterkaitan antara pengalaman kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Keterkaitan dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dapat dipahami melalui Boundary Theory dari Ashforth et al. (2000), yang menjelaskan bahwa individu perlu mengelola batas antarperan dengan tingkat fleksibilitas dan permeabilitas tertentu, serta Work-Family Border Theory dari Clark (2000), yang menekankan pentingnya pengelolaan batas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya dapat berjalan seimbang. Kemampuan menjaga keseimbangan tersebut dikenal sebagai work-life balance, yaitu kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa saling mengganggu (Fisher et al., 2009).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan hubungan antara work-life balance dan stres kerja. Surya dan Rihayana (2024) serta Yuslinda et al. (2023) menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance karyawan, semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Temuan serupa dilaporkan Rahmat et al. (2025), sementara pada konteks perbankan secara spesifik, penelitian Cahyathi dan Riana (2023) pada karyawan Bank BRI menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Meskipun demikian, hasil pemetaan bibliometrik menggunakan VOSviewer terhadap data jurnal bertema *work-life balance* dan *job stress* tahun 2010-2025 menunjukkan bahwa kedua topik telah berkembang dalam berbagai konteks dan dikaitkan dengan beragam aspek pekerjaan seperti *job satisfaction*, *employee engagement*, *workload*, dan *burnout*, namun kajian pada konteks pekerjaan yang lebih spesifik khususnya sektor perbankan masih memiliki ruang untuk diperluas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada peran work-life balance terhadap tingkat stres kerja karyawan sektor perbankan, khususnya karyawan Bank X, dengan tujuan mengetahui peran work-life balance terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Bank X.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain asosiatif untuk mengetahui peran work-life balance terhadap tingkat stres kerja (Creswell, 2018; Azwar, 2021). Data dikumpulkan melalui survei dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengambilan data pada satu waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner (Malhotra, 2020). Penelitian dilaksanakan pada karyawan Bank X pada bulan Mei-Juni 2026, meliputi tahap penyusunan instrumen, uji coba alat ukur, pengumpulan data, dan analisis hasil.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan internal Bank X berstatus karyawan tetap dan karyawan Magang Bakti, sedangkan karyawan outsourcing tidak dilibatkan karena perbedaan status kepegawaian dan sistem kerja yang berpotensi memengaruhi homogenitas karakteristik responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (Sugiyono, 2019), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 80 karyawan dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form yang disebarakan melalui WhatsApp dan Microsoft Teams, didahului dengan informed consent serta uji coba (try out) instrumen pada 30 responden berkarakteristik serupa. Stres kerja diukur menggunakan Job Stress Scale (JSS) yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983), adaptasi Bahasa Indonesia oleh Hasna (2024), terdiri atas 13 item dengan dua aspek time stress dan anxiety menggunakan skala Likert 4 poin. Work-life balance diukur menggunakan Work-life Balance Scale (WLBS) berdasarkan teori Fisher et al. (2009), adaptasi Juliana (2025), yang mencakup empat aspek: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW), menggunakan skala Likert 5 poin.

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation dengan kriteria koefisien $\geq 0,30$ (Azwar, 2021). Pada instrumen work-life balance, dari 19 item awal, dua item (item 13 dan 19) digugurkan karena tidak memenuhi kriteria, sehingga tersisa 17 item yang seluruhnya valid. Instrumen stres kerja (13 item) seluruhnya dinyatakan valid dengan nilai CITC berkisar 0,468-0,643. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\geq 0,70$ (Willems et al., 2023) menunjukkan nilai 0,876 untuk skala stres kerja dan 0,829 untuk skala work-life balance, yang menandakan konsistensi internal yang baik pada kedua instrumen.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics, meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta uji asumsi klasik berupa uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), uji linearitas (Deviation from Linearity), dan uji homogenitas (Levene's Test) sebagai prasyarat analisis (Field, 2009; Ghazali, 2021). Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan metode Enter untuk mengetahui peran work-life balance (X) terhadap stres kerja (Y) (Sugiyono, 2019). Selain itu, dilakukan uji beda mean untuk melihat perbedaan work-life balance dan stres kerja berdasarkan karakteristik demografis, menggunakan Mann-Whitney U Test (non-parametrik) untuk kelompok berdasarkan jenis kelamin dan status pernikahan, serta One-Way ANOVA (parametrik) disertai uji lanjut Post Hoc Tukey HSD untuk kelompok berdasarkan rata-rata jam kerja per hari.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambaran Umum Responden

Penelitian melibatkan 80 karyawan internal Bank X yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Responden didominasi oleh perempuan (63,7%) dibandingkan laki-laki (36,3%), dengan mayoritas berada pada rentang usia 20-29 tahun (71,3%) dan berpendidikan terakhir Sarjana/S1 (81,3%). Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar responden belum menikah (82,5%). Responden berasal dari empat unit kerja, yaitu Operasional (43,8%), Pengembang Bisnis Cabang

(31,3%), serta Pengawas Internal Cabang dan Logistik (masing-masing 12,5%). Mayoritas responden bekerja selama 9-10 jam per hari (76,3%), sedangkan sebagian kecil bekerja ≤ 8 jam (15,0%) dan > 10 jam per hari (8,8%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dengan teknik Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa seluruh 13 item stres kerja valid dengan nilai koefisien berkisar 0,468-0,643. Pada instrumen work-life balance, dari 19 item awal, dua item (item 13 dan 19) digugurkan karena tidak memenuhi kriteria minimal 0,30, sehingga tersisa 17 item yang seluruhnya valid dengan nilai koefisien berkisar 0,348-0,525. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,876 untuk skala stres kerja dan 0,829 untuk skala work-life balance, yang keduanya berada di atas kriteria 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas terhadap residual regresi menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai statistik uji sebesar 0,069 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang berarti residual berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Linearity sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$) dan Deviation from Linearity sebesar 0,973 ($p > 0,05$), yang menunjukkan hubungan antara work-life balance dan stres kerja bersifat linear tanpa penyimpangan yang berarti. Uji homogenitas menggunakan Levene's Test menunjukkan bahwa varians stres kerja berdasarkan jenis kelamin dan rata-rata jam kerja bersifat homogen (Sig. = 0,895 dan 0,664), sedangkan berdasarkan status pernikahan varians stres kerja tidak homogen (Sig. = 0,049). Pada variabel work-life balance, varians berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, dan rata-rata jam kerja seluruhnya bersifat homogen (Sig. masing-masing 0,472; 0,135; dan 0,501). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tersebut, data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear sederhana serta uji beda mean.

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Range	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	80	39	13	52	33,48	7,367
Work-life Balance	80	39	29	68	48,31	9,037

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta (B)	t	Sig.
(Constant)	55,020	3,797	-	14,489	$< 0,001$
Work-life Balance	-0,446	0,077	-0,547	-5,771	$< 0,001$

$R = 0,547$; $R \text{ Square} = 0,299$; $\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0,290$

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 55,020 - 0,446X$, yang menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($t = -5,771$; $p < 0,001$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,299 menunjukkan bahwa work-life balance memberikan kontribusi sebesar 29,9% dalam menjelaskan variasi stres kerja pada karyawan Bank X, sedangkan 70,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji Beda Mean

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Hasil Uji Mann-Whitney U Test Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
Stres Kerja	Laki-laki	29	36,28	0,219

	Perempuan	51	42,90	
Work-life Balance	Laki-laki	29	43,60	0,367
	Perempuan	51	38,74	

Hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada stres kerja ($p = 0,219$) maupun work-life balance ($p = 0,367$) berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan mean rank, responden perempuan menunjukkan stres kerja yang sedikit lebih tinggi (42,90) dibandingkan laki-laki (36,28), sementara responden laki-laki menunjukkan work-life balance yang cenderung lebih tinggi (43,60) dibandingkan perempuan (38,74), meskipun keduanya tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. Hasil Uji Mann-Whitney U Test Berdasarkan Status Pernikahan

Variabel	Status Pernikahan	N	Mean Rank	Asymp. Sig. (2-tailed)
Stres Kerja	Belum Menikah	66	40,39	0,924
	Menikah	14	41,04	
Work-life Balance	Belum Menikah	66	43,39	0,015
	Menikah	14	26,86	

Hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada stres kerja berdasarkan status pernikahan ($p = 0,924$), dengan mean rank responden menikah (41,04) sedikit lebih tinggi dibandingkan belum menikah (40,39). Sebaliknya, pada work-life balance ditemukan perbedaan signifikan ($p = 0,015$), dengan responden belum menikah memiliki mean rank yang secara signifikan lebih tinggi (43,39) dibandingkan responden menikah (26,86).

Berdasarkan Rata-Rata Jam Kerja

Tabel 5. Hasil Uji One-Way ANOVA Berdasarkan Rata-Rata Jam Kerja

Variabel	≤8 jam M(SD)	9-10 jam M(SD)	>10 jam M(SD)	F	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	28,92(6,244)	33,67(7,092)	39,57(7,413)	5,219	0,007	Signifikan
Work-life Balance	50,17(10,321)	48,62(8,800)	42,43(7,569)	1,809	0,171	Tidak Signifikan

Hasil uji One-Way ANOVA menunjukkan terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan berdasarkan rata-rata jam kerja ($F = 5,219$; $p = 0,007$), sedangkan pada work-life balance tidak ditemukan perbedaan signifikan ($F = 1,809$; $p = 0,171$). Uji lanjut Post Hoc Tukey HSD menunjukkan perbedaan signifikan pada stres kerja hanya terjadi antara kelompok ≤8 jam dan >10 jam per hari ($p = 0,006$), sementara perbandingan kelompok lainnya tidak signifikan ($p > 0,05$).

Pembahasan

Peran Work-Life Balance terhadap Tingkat Stres Kerja

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Bank X ($\beta = -0,446$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi work-life balance yang dimiliki karyawan, semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Temuan ini memperkuat konsep stres kerja yang dikemukakan Parker dan DeCotiis (1983), yaitu bahwa stres kerja merupakan kesadaran individu mengenai disfungsi pribadi akibat kondisi atau peristiwa yang dialami di lingkungan kerja, sehingga bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh kondisi di luar pekerjaan itu sendiri.

Hasil ini juga sejalan dengan gambaran yang diperoleh dari studi pendahuluan pada karyawan Bank X, di mana karyawan dari berbagai unit kerja Operasional, Pengembang Bisnis Cabang, Pengawas Internal Cabang, dan Logistik melaporkan pengalaman bekerja hingga melewati jam kerja formal (pukul 18.00-19.00), kecemasan menghadapi komplain nasabah, kekhawatiran melakukan kesalahan transaksi, serta kesulitan melepaskan pikiran dari pekerjaan meskipun telah berada di rumah. Kondisi tersebut mencerminkan dua aspek stres

kerja menurut Parker dan DeCotiis (1983), yaitu time stress dan anxiety, yang tampak beririsan dengan pengalaman karyawan dalam kehidupan pribadinya.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep work-life balance Fisher et al. (2009), yang memandang hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai hubungan dua arah, baik dalam bentuk gangguan (interference) maupun penguatan (enhancement). Ketika pekerjaan menyita waktu dan energi yang besar, kesempatan karyawan untuk beristirahat maupun menjalankan aktivitas pribadi menjadi terbatas, sehingga berpotensi meningkatkan tekanan psikologis. Kondisi ini diperkuat oleh Boundary Theory dari Ashforth et al. (2000) yang menjelaskan pentingnya pengelolaan batas antarperan, serta Work-Family Border Theory dari Clark (2000) yang menekankan bahwa domain pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu dikelola secara seimbang agar tidak saling mengganggu. Ketika batas antara kedua domain tersebut sulit dikelola, tuntutan dari satu domain lebih mudah terbawa ke domain lainnya, sebagaimana tercermin dari pengalaman karyawan yang masih memikirkan pekerjaan ketika berada di rumah.

Hasil ini sejalan dengan temuan Surya dan Rihayana (2024) serta Yuslinda et al. (2023) yang menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance karyawan, semakin rendah stres kerja yang dialami. Konsistensi ini juga diperkuat oleh Rahmat et al. (2025) yang menemukan peran signifikan work-life balance dalam menurunkan stres kerja, serta secara lebih spesifik pada konteks perbankan oleh Cahyathi dan Riana (2023) pada karyawan Bank BRI yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan work-life balance terhadap stres kerja. Kesesuaian temuan pada konteks perbankan yang berbeda ini memperkuat argumen bahwa karakteristik pekerjaan perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan interaksi intensif dengan nasabah menjadikan work-life balance sebagai faktor yang relevan dan konsisten berperan dalam menekan stres kerja.

Meskipun demikian, nilai R^2 sebesar 29,9% menunjukkan bahwa work-life balance bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan stres kerja karyawan Bank X. Sebesar 70,1% variasi stres kerja masih dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) bahwa stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasional, dan personal secara bersamaan, sehingga hasil studi pendahuluan yang menunjukkan adanya beban kerja, tekanan target, dan tuntutan pelayanan turut memberi konteks bahwa work-life balance berperan sebagai salah satu bukan satu-satunya kondisi yang berkaitan dengan stres kerja karyawan.

Perbedaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil uji beda menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan pada stres kerja ($p = 0,219$) maupun work-life balance ($p = 0,367$) berdasarkan jenis kelamin. Temuan ini mengindikasikan bahwa jenis kelamin bukan merupakan faktor pembeda utama dalam pengalaman stres kerja maupun work-life balance pada karyawan Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian Smith et al. (2018) yang menyatakan bahwa di lingkungan kerja modern, tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi memengaruhi karyawan secara merata tanpa membedakan gender, sehingga baik karyawan laki-laki maupun perempuan menghadapi tekanan kerja, deadline, dan beban tugas yang relatif serupa. Temuan ini memberikan gambaran bahwa karakteristik tuntutan pekerjaan di Bank X, seperti ketelitian transaksi dan pelayanan nasabah, dirasakan secara relatif setara oleh kedua kelompok jenis kelamin.

Perbedaan Berdasarkan Status Pernikahan

Berbeda dengan hasil pada jenis kelamin, status pernikahan menunjukkan pola yang lebih kompleks. Tidak ditemukan perbedaan signifikan pada stres kerja ($p = 0,924$), namun terdapat perbedaan signifikan pada work-life balance ($p = 0,015$), dengan karyawan belum menikah

memiliki mean rank yang lebih tinggi (43,39) dibandingkan karyawan menikah (26,86). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah cenderung memiliki work-life balance yang lebih rendah, kemungkinan berkaitan dengan tanggung jawab dan tuntutan tambahan dalam kehidupan berkeluarga yang harus dijalankan bersamaan dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Aziz dan Aman-Ullah (2024) yang menemukan bahwa status pernikahan berperan dalam hubungan antara telepressure tekanan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan dan work-life balance, di mana telepressure ditemukan lebih tinggi pada karyawan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah. Namun demikian, perbedaan work-life balance ini tidak diikuti oleh perbedaan stres kerja yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa penurunan work-life balance pada karyawan menikah belum tentu secara langsung diterjemahkan menjadi peningkatan stres kerja yang terukur secara statistik. Temuan ini membuka ruang diskusi bahwa hubungan antara work-life balance dan stres kerja tidak selalu bersifat linear pada seluruh kelompok demografis, dan kemungkinan dimoderasi oleh faktor lain seperti dukungan keluarga atau strategi coping individu yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Perbedaan Berdasarkan Rata-Rata Jam Kerja Per Hari

Hasil uji One-Way ANOVA menunjukkan terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan berdasarkan rata-rata jam kerja ($F = 5,219$; $p = 0,007$), dengan pola yang konsisten yaitu semakin lama durasi kerja, semakin tinggi rata-rata stres kerja yang dialami dari kelompok ≤ 8 jam ($M = 28,92$) hingga >10 jam ($M = 39,57$). Uji lanjut Post Hoc Tukey HSD menunjukkan bahwa perbedaan signifikan hanya terjadi antara kelompok ≤ 8 jam dan >10 jam ($p = 0,006$), sementara kelompok yang berdekatan (≤ 8 jam vs 9-10 jam; 9-10 jam vs >10 jam) tidak menunjukkan perbedaan signifikan.

Temuan ini konsisten dengan hasil Rokhim et al. (2025) pada pekerja sektor finansial di Indonesia, yang menemukan bahwa durasi kerja yang lebih panjang berkaitan dengan penurunan energi kerja, sementara work-life balance yang buruk juga berhubungan dengan tingkat stres yang lebih tinggi. Kesesuaian ini memperkuat argumen bahwa durasi kerja yang berlebihan mengurangi kesempatan individu untuk melakukan pemulihan psikologis di luar pekerjaan, sejalan dengan prinsip dasar Boundary Theory (Ashforth et al., 2000) bahwa keterbatasan waktu dan energi yang dialokasikan pada satu domain akan mengurangi kapasitas individu dalam menjalankan domain lainnya secara optimal.

Menariknya, pada variabel work-life balance tidak ditemukan perbedaan signifikan berdasarkan jam kerja ($p = 0,171$), meskipun secara deskriptif kelompok jam kerja >10 jam mencatatkan rata-rata work-life balance terendah ($M = 42,43$). Pola ini mengindikasikan bahwa meskipun durasi kerja yang panjang secara statistik lebih kuat memengaruhi stres kerja dibandingkan work-life balance, kecenderungan arah hubungan keduanya tetap konsisten dengan argumen utama penelitian ini bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkaitan erat dengan bagaimana karyawan menghadapi tuntutan waktu dalam pekerjaannya.

Kontribusi Penelitian

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperkuat body of knowledge mengenai peran work-life balance dalam konteks stres kerja pada sektor perbankan di Indonesia, sekaligus memperluas kajian bibliometrik sebelumnya yang menunjukkan bahwa topik work-life balance dan job stress masih memiliki ruang pengembangan pada konteks pekerjaan yang lebih spesifik. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa work-life balance, meskipun bukan satu-satunya prediktor, memiliki peran signifikan dan konsisten dengan berbagai konteks organisasi lain (Surya & Rihayana, 2024; Cahyathi & Riana, 2023), sekaligus menunjukkan bahwa karakteristik demografis seperti status pernikahan dan durasi jam kerja perlu menjadi perhatian khusus dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan perbankan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran work-life balance terhadap tingkat stres kerja pada karyawan Bank X. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa work-life balance berperan negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,446$; $t = -5,771$; $p < 0,001$), sehingga hipotesis penelitian (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi work-life balance yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan, dan sebaliknya. Work-life balance memberikan kontribusi sebesar 29,9% ($R^2 = 0,299$) dalam menjelaskan variasi stres kerja karyawan Bank X, sementara 70,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan karakteristik demografis, jenis kelamin tidak terbukti menjadi faktor pembeda pada stres kerja maupun work-life balance. Status pernikahan tidak menunjukkan perbedaan pada stres kerja, namun menunjukkan perbedaan signifikan pada work-life balance, dengan karyawan belum menikah memiliki work-life balance lebih tinggi dibandingkan karyawan menikah. Sementara itu, rata-rata jam kerja per hari menunjukkan perbedaan signifikan pada stres kerja, di mana karyawan yang bekerja lebih dari 10 jam per hari mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan jam kerja lebih pendek.

Secara keseluruhan, temuan ini mendukung pandangan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meredam ketegangan psikologis karyawan sektor perbankan. Ketika karyawan mampu menyelaraskan tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, kondisi emosional dapat terjaga dengan baik sehingga kecenderungan mengalami stres kerja dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perbankan untuk mempertimbangkan kebijakan yang mendukung work-life balance karyawan, seperti pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, penetapan target yang realistis, serta penataan jam kerja agar tidak melampaui waktu kerja formal secara berlebihan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang berpotensi berperan terhadap stres kerja, seperti beban kerja, gaya kerja baru, konflik peran, atau dukungan rekan kerja, serta memperluas cakupan responden pada berbagai bank atau sektor jasa keuangan lainnya dengan mempertimbangkan desain penelitian longitudinal agar dapat menggambarkan perubahan work-life balance dan stres kerja dari waktu ke waktu.

Daftar Referensi

- Ambing, C. D., & Sanido, K. L. (2025). Financial obligations on work stress, work-life balance, and work commitment of bank employees. *Global Journal of Management and Business Research*, 25(C1), 35-47.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Aziz, A., & Aman-Ullah, A. (2024). Work-life balance: Telepressure and marital status interaction. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 13(1), 81-92.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan pekerja di Indonesia Februari 2025*.
- Basrowi, R. W. (2024). *Hampir 30 persen pekerja sektor keuangan Indonesia mengalami stres*

kerja. TVRI News.

- Beer, P., & Mulder, R. H. (2020). The effects of technological developments on work and their implications for continuous vocational education and training: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 918. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00918>
- Cahyati, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(9), 1866-1874.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Djunaidi, Z. H., & Dalimunthe, N. (2024). The impact of digitalization on work patterns and the protection of workers' rights: A study of labor law in the banking sector. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(3), 1187-1200.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J., Brian, K., Ferdian, E., Valentino, J., Felix, V., & Linawati, N. (2025). Dampak pandemi Covid-19 terhadap percepatan transformasi digital di sektor perbankan Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2459>
- Hasna, H. S. (2024). *Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang].
- Huda, N., & Indriastuti, H. (2026). The effect of workload on burnout mediated by work-family conflict among employees. *Priviet Social Sciences Journal*, 6(6), 51-63.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*.
- Izzati, R. A. A. N., Khotimah, Z. A. Q., & Padang, N. E. D. (2025). Hubungan kesejahteraan finansial dengan tingkat stress kerja pada karyawan di Kota Surabaya. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(4), 8-23.
- Kasperczuk, A., Ćwiąkała, M., Górka, E., Ręczajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, P., Darcińska-Głębocka, A., Piwnik, J., & Gardocki, G. (2025). *The role of work-life balance in effective business management*. arXiv preprint.
- Limanta, A. L., Prihanto, Y. J. N., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the influence of work-life balance, work stress, and job satisfaction when working from home on the implementation of permanent telework culture in legal business. *Journal of Business and Management Review*, 4(1), 1-16.
- Majid, Z. A., Wakimin, N. F., & Kasavan, S. (2023). Job stress among employees of banking sector in Klang Valley. *International Journal of Professional Business Review*.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson.
- Nabi, G., Shah, N. H., & Bukhari, S. A. R. (2022). Impact of job stress on employee performance and turnover intentions: Evidence from banking sector in Pakistan. *Journal of Humanities, Social and Management Sciences*, 3(2), 116-128.

<https://doi.org/10.47264/idea.jhsms/3.2.8>

- Otoritas Jasa Keuangan. (2021). *Cetak biru transformasi digital perbankan*. OJK.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023). Pengaruh digitalisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia (Studi PT. Permata Bank Tbk). *Prosiding Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*.
- Putri, T. M., Syafira, F. I., & Sijabat, R. (2026). Fenomena work life boundary management: Perjuangan mengatur batasan kerja dalam kehidupan pribadi. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 1430-1442.
- Rahmat, R., Purwaningrum, E. K., & Umaroh, S. K. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap stress kerja pada karyawan Generasi Z sektor ritel di Kota Samarinda. *PAIS UNDA: Parade Ilmiah Psikologi UNTAG Samarinda*, 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Rokhim, R., Takwin, B., Basrowi, R. W., Soemarko, D. S., Rahadian, A., Ekowati, M., Samah, K., & Moeloek, N. D. F. (2025). Fatigue and lack of vigor as a frequent work stress among financial workers in Indonesia. *Frontiers in Public Health*.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of workplace stress, strain and coping in high-risk industries. *Safety Science*, 108, 311-318.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, I. B., & Rihayana, I. P. (2024). The relationship of workload, work life balance and job stress on bank employees. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(4), 46-52.
- Vianandya, R. R., & Rozana, A. (2026). Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank Jatim. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 6(1).
- Villamor, K. J. A., Abne, D. F. M., Bajalan, J. C. D., Jara, C. K., & Linda, J. A. D. (2024). Balancing burdens: Examining workload, time pressure, and burnout among bank employees. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 18(5), 444-456.
- Willems, I., Verbestel, V., Calters, P., Lapauw, B., & De Craemer, M. (2023). Test-retest reliability and internal consistency of a newly developed questionnaire to assess explanatory variables of 24-h movement behaviors in adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4407. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054407>
- Winasis, S., Wildan, U., & Sutawidjaya, A. H. (2020). Impact of digital transformation on employee engagement influenced by work stress on Indonesian private banking sector. In *Proceedings of the 5th NA International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 1238-1250). IEOM Society International.
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan work life balance

terhadap stres kerja pada unsur pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 202-212.