



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4986-4992

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja Danstres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan *Worklife Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pegawai BNI KC Sumbawa Barat)

Tri Ega Julia¹, Irwan Cahyadi², Makiah³

^{1,2,3}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

¹2103010127@universitasbumigora.ac.id, ²irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id, ³makiah28@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Syarif, 2022). SDM mencakup kemampuan daya pikir dan daya fisik individu, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan maupun lingkungan, serta bekerja karena dorongan motivasi untuk memenuhi kepuasannya. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Metode kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji teori dan hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data berbentuk angka atau statistik. Metode ini bersifat objektif, sistematis, dan menggunakan instrumen terstandar kuesioner atau survei untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang Bank BNI Taliwang. Populasi pada kantor cabang BNI Taliwang, Sumbawa Barat dengan jumlah total seluruh pegawai sebanyak 70 orang dengan fokus penelitian pada pegawai dibagian officer dan staff. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kemudian beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, Work-life balance sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, work-life balance menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai meskipun dihadapkan pada beban kerja maupun stres kerja.

Kata kunci : *Beban Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance*

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan Syarif (2022). SDM mencakup kemampuan daya pikir dan daya fisik individu, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan maupun lingkungan, serta bekerja karena dorongan motivasi untuk memenuhi kepuasannya.

SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Salah satu upaya penting untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar mereka bersedia bekerja sesuai harapan organisasi. Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai merasa senang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan organisasi. Motivasi tidak hanya berasal dari atasan, tetapi juga dari dalam diri individu. Motivasi internal ini dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi persepsi terhadap beban kerja.

Karyawan tidak terlepas dari beban kerja, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja adalah tanggung jawab yang harus ditangani oleh seorang karyawan dan bagaimana mereka mengelola tugas-tugas tersebut untuk memenuhi tuntutan organisasi. Menurut Gopher dan Donchin dalam Perry et al (2006), beban kerja muncul karena adanya keterbatasan kapasitas individu dalam memproses informasi ketika menyelesaikan tugas. Jika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka akan terjadi kesenjangan yang dapat berdampak negatif terhadap hasil kerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang sering dihadapi karyawan. Luthans (2008) menyatakan bahwa stres kerja bukan sekadar ketegangan saraf, tetapi dapat berdampak positif maupun negatif tergantung bagaimana individu mengelolanya. Beban kerja yang berlebihan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu dapat memicu stres kerja. Dalam hal ini, stres kerja merupakan reaksi terhadap tekanan pekerjaan yang tidak dikelola dengan baik, dan dapat berujung pada penurunan kinerja, burnout, bahkan keinginan untuk resign (Hans, 1980).

Salah satu pendekatan yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja adalah dengan menciptakan work-life balance. Menurut Greenhaus (2001), work-life balance adalah sejauh mana individu dapat secara seimbang terlibat dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, serta merasa puas dalam kedua peran tersebut. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan gangguan psikologis, stres, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih termotivasi.

Motivasi kerja merupakan faktor penting bagi pegawai BNI KC Sumbawa Barat dalam mendukung produktivitas dan kinerja pegawai, terutama dalam sektor perbankan yang sangat kompetitif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih giat, berinisiatif, dan mampu mencapai target yang diberikan. Namun, di lapangan masih banyak ditemukan pegawai bank yang mengalami penurunan semangat kerja, mudah lelah, dan kurang antusias dalam menyelesaikan tugas. Fenomena ini bisa dilihat dari dua sisi. Dari sisi individu, turunnya semangat dan mudah lelah adalah bentuk respon pribadi. Namun, dari sisi organisasi, hal ini dipicu oleh faktor eksternal seperti beban kerja yang berat dan stres kerja akibat tuntutan lingkungan kerja perbankan. Jadi, penurunan motivasi pegawai merupakan dampak dari interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, termasuk beban kerja serta kondisi lingkungan kerja yang menimbulkan stres.

Pegawai BNI KC Sumbawa Barat sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi akibat target pencapaian, interaksi dengan nasabah, dan beban administratif yang kompleks. Situasi ini rentan menimbulkan stres kerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penerapan work-life balance menjadi penting sebagai upaya memediasi pengaruh negatif beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja. Program seperti jam kerja fleksibel, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi dapat meningkatkan perasaan dihargai dan semangat kerja pegawai.

Penelitian Aaker (2014) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, jika beban kerja meningkat dan tidak disertai dengan manajemen stres yang baik, maka motivasi kerja dapat menurun. Sementara itu, Setiawati dan Lestari (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan motivasi kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Prasetyo dan Nugroho (2019), yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena beberapa karyawan justru merasa tertantang oleh beban kerja yang tinggi. Demikian pula, stres kerja sering ditemukan sebagai faktor yang menurunkan motivasi secara signifikan, seperti ditunjukkan oleh Sari dan Wibowo (2019), tetapi dalam konteks yang berbeda, misalnya pada karyawan yang sudah terbiasa dengan tekanan, pengaruh tersebut menjadi tidak signifikan (Wulandari & Firmansyah, 2021).

Ketidakkonsistenan hasil ini mengindikasikan adanya variabel lain yang mungkin memengaruhi atau memperkuat hubungan antar variabel, salah satunya adalah work life balance. Greenhaus dan Allen (2011) menekankan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi kunci dalam menjaga motivasi kerja, terutama di tengah tuntutan pekerjaan yang berat. Namun, penelitian yang menempatkan work life balance sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja masih sangat terbatas. Studi Wahyuni dan Rachmawati (2021) memang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi tidak secara spesifik melihat peran mediasi dalam hubungan stres dan beban kerja terhadap motivasi. Hal ini menciptakan celah penelitian (research gap) yang penting untuk diisi, terutama di sektor perbankan yang dikenal memiliki tekanan kerja tinggi dan jam kerja yang panjang, seperti dikemukakan oleh Pratiwi dan Nugroho (2022).

Salah satu pendekatan yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja adalah dengan menciptakan work-life balance. Menurut Greenhaus (2001), work-life balance adalah sejauh mana individu dapat secara seimbang terlibat dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, serta merasa puas dalam kedua peran tersebut. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan gangguan psikologis, stres, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih termotivasi.

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang Bank Negara Indonesia (BNI) Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat dengan jumlah total seluruh pegawai sebanyak 70 orang dengan fokus penelitian pada pegawai dibagian officer dan staff.

Distribusi Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Staff	32	45,7%
2	Officer	38	54,3%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2025)

Adanya hasil penelitian yang tidak seragam dan masih minimnya studi yang menguji peran mediasi work life balance secara empiris dan mengingat bahwa pegawai Bank sering dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis “*Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap motivasi Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Bank BNI Sumbawa Barat*”

2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif . Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai BNI KC Sumbawa Barat yang berjumlah 70 orang. Sampel penelitian sebanyak 70 orang menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian. Analisis data dimulai dengan analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan hasil penelitian dengan cara melihat nilai rata-rata (mean), persentase, frekuensi, serta distribusi jawaban responden. Selanjutnya, Analisis PLS dilakukan melalui tahapan sistematis yang meliputi pengembangan model konseptual, spesifikasi model dengan menentukan jenis indikator (reflektif atau formatif), evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, evaluasi inner model melalui pengujian koefisien jalur, nilai R^2 , Q^2 , serta uji hipotesis dengan melihat path coefficient, t-statistic, dan p-value menggunakan bootstrapping, dan apabila terdapat variabel mediasi seperti Work-Life Balance maka dilakukan pula pengujian efek langsung, tidak langsung, dan total untuk mengetahui signifikansi perannya dalam hubungan antar variabel laten. Semua pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai koefisien jalur dan T-Statistic. Uji t atau uji parsial digunakan untuk menilai sejauh mana suatu variabel independen secara parsial berkontribusi terhadap variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% dengan nilai T-tabel adalah 1.66. hipotesis diterima apabila nilai T-statistic > T-tabel . Pada tingkat signifikansi. Jika p-value < 0,05, maka hipotesis diterima; jika p-value > 0,05, hipotesis ditolak.

Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Koefisien jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Beban Kerja → Motivasi Kerja	0,192	1,448	0,148	H1 ditolak
Stres Kerja → Motivasi Kerja	0,175	1,587	0,113	H2 ditolak
Beban Kerja → WLB	0,555	6,156	0,000	H3 ditolak
Stres Kerja → WLB	0,354	3,485	0,001	H4 ditolak
WLB → Motivasi Kerja	0,496	2,954	0,003	H5 diterima

Sumber: Data Primer Diolah, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1: Hasil uji di atas terhadap koefisien parameter antara beban kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,192 kemudian nilai T-statistic 1,448 lebih kecil dari 1,66 menunjukkan hipotesis ditolak dan nilai signifikan P-value sebesar 0,148 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi kerja (Y).
Hipotesis 1 (H1) ditolak
2. Pengujian hipotesis 2: Hasil uji di atas terhadap koefisien parameter antara stres kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,175 kemudian nilai T-statistic 1,587 lebih kecil dari 1,66 menunjukkan hipotesis ditolak dan nilai signifikan P-value sebesar 0,113 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Motivasi kerja (Y).
Hipotesis 2 (H2) ditolak
3. Pengujian hipotesis 3: Hasil uji di atas terhadap koefisien parameter antara Beban kerja (X1) terhadap work life balance (Z) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,555 kemudian nilai T-statistic 6,156 lebih besar dari 1,66 menunjukkan hipotesis ditolak dan nilai

signifikan P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Work Life Balance (Z).

Hipotesis 3 (H3) ditolak

4. Pengujian hipotesis 4: Hasil uji di atas terhadap koefisien parameter antara Stres kerja (X2) terhadap work life balance (Z) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,354 kemudian nilai T-statistic 3,485 lebih besar dari 1,66 menunjukkan hipotesis ditolak dan nilai signifikan P-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Work Life Balance (Z).

Hipotesis 4 (H4) ditolak

5. Pengujian hipotesis 5: Hasil uji di atas terhadap koefisien parameter antara Work Life Balance (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0,496 kemudian nilai T-statistic 2,954 lebih besar dari 1,66 menunjukkan hipotesis diterima dan nilai signifikan P-value sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel work life balance (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Hipotesis 5 (H5) diterima

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang memengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel mediasi (variabel mediator). Jika nilai P-Values <0,05, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening "berperan" dalam mengantari/memediiasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Jika nilai P-Values >0,05, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel intervening "tidak berperan" dalam mengantari/memediiasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

Hasil Estimasi Path Coefficient Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Koefisien jalur	T- Statistic	P-Value	Keterangan
Beban Kerja → Work Life Balance → Motivasi Kerja	0,276	2,603	0,010	Positif dan signifikan (hipotesis diterima)
Stres Kerja → Work Life Balance → Motivasi Kerja	0,176	1,995	0,047	Positif dan signifikan (hipotesis diterima)

Sumber: Data Primer Diolah, (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis dengan efek mediasi sebagai berikut:

1. hasil uji di atas terhadap koefisien jalur sebesar 0,276 dengan nilai T-statistic 2,603 lebih besar dari T-tabel 1,66 dan diperoleh p-value 0,010 < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Work Life Balance diterima.

Hipotesis 6 (H6) diterima

2. hasil uji di atas terhadap koefisien jalur sebesar 0,176 dengan nilai T-statistic 1,995 lebih besar dari T-tabel 1,66 dan diperoleh p-value 0,047 < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Work Life Balance diterima.

Hipotesis 7 (H7) diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BNI Sumbawa Barat, dengan nilai koefisien jalur 0,192, t-statistic 1,448 < 1,66 dan p-value 0,148 > 0,05. Artinya, meskipun terdapat kecenderungan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai, khususnya di sektor perbankan, seringkali memiliki tanggung

jawab yang tinggi dan kompleks, sehingga dalam kondisi tertentu beban kerja justru dianggap sebagai tantangan untuk membuktikan kemampuan diri. Namun, jika beban kerja yang diterima melebihi kapasitas, maka motivasi kerja dapat menurun. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2022) pada karyawan T.M.O Coffee Bali menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin menurun motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja, karena karyawan merasa terbebani secara fisik maupun psikologis.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,175, t-statistic $1,587 < 1,66$, dan p-value $0,113 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan motivasi kerja mereka. Justru dalam beberapa kasus, stres dalam kadar tertentu dapat berfungsi sebagai stres positif (eustress) yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target. Namun, karena pengaruhnya tidak signifikan, dapat dikatakan bahwa stres kerja bukanlah faktor utama penentu motivasi di BNI Sumbawa Barat, melainkan dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti work-life balance, penghargaan, serta kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil Rasya et al. (2024) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja, meskipun berpengaruh terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa stres justru tidak memicu motivasi apapun di lingkungan tersebut, bertolak belakang dengan penelitian ini yang masih menunjukkan efek positif meski tidak signifikan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance

Pada hipotesis awal menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work life balance. Artinya, semakin tinggi beban kerja diperkirakan akan semakin menurunkan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi hasil dari uji hipotesis menunjukkan arah yang berbeda bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance dengan nilai koefisien jalur $0,555$, t-statistic $6,156 > 1,66$, dan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin besar pula kebutuhan mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Artinya, pegawai merasakan adanya dorongan untuk menjaga keseimbangan, agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarga maupun sosial mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ritonga et al. (2025) dimana, dalam konteks pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau, ditemukan bahwa beban kerja dan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang juga dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik (work-life balance terjaga) akan meningkatkan motivasi dan performa kerja lebih lanjut.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work Life Balance

Pada hipotesis awal dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work life balance. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan diperkirakan akan semakin menurunkan kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pengolahan data Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, dengan nilai koefisien jalur $0,354$, t-statistic $3,485 > 1,66$, dan p-value $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin kuat pula dorongan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks ini, pegawai BNI Sumbawa Barat berusaha mencari mekanisme adaptif untuk mengurangi dampak stres, salah satunya dengan menjaga work-life balance. Temuan ini mendukung pandangan bahwa work-life balance dapat menjadi strategi pengelolaan stres, sehingga organisasi perlu memberikan dukungan berupa fleksibilitas kerja maupun program kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mustikasari & Frianto (2024). Ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, dan work-life balance juga berpengaruh positif besar terhadap kinerja.

5. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur $0,496$, t-statistic $2,954 > 1,66$, dan p-value $0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Dengan work-life balance yang baik, pegawai merasa lebih puas, lebih terlibat, serta lebih memiliki energi untuk memberikan performa terbaik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Greenhaus & Allen (2011) yang menegaskan bahwa work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui work-life balance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,276, t-statistic 2,603, dan p-value $0,010 < 0,05$. Artinya, meskipun secara langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun ketika dimediasi oleh work-life balance, pengaruh tersebut menjadi signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai yang mampu mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan dengan baik akan tetap memiliki motivasi tinggi meskipun beban kerja mereka cukup berat. Dalam konteks BNI Sumbawa Barat, karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tekanan dari tingginya beban kerja justru menjadi dorongan untuk bekerja lebih optimal. Dengan kata lain, work-life balance berperan sebagai mekanisme penguat (buffer) yang mengubah beban kerja dari faktor tekanan menjadi faktor pendorong motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra & Rofida (2020) dengan hasil penelitian yaitu bahwa work life balance mampu memediasi pengaruh beban kerja dan otonomi kerja terhadap kepuasan kerja. Meski tidak langsung meneliti motivasi kerja tetapi bisa di lihat bahwa WLB mampu memediasi peran beban kerja dengan motivasi kerja.
7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi
Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui work-life balance, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,176, t-statistic 1,995, dan p-value $0,047 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa work-life balance menjadi variabel mediasi penting dalam mengubah dampak stres kerja yang sebelumnya tidak signifikan terhadap motivasi menjadi signifikan. Pegawai yang menghadapi stres kerja tinggi, tetapi memiliki kemampuan mengelola keseimbangan hidup dengan baik, tetap mampu menjaga motivasi kerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, pegawai BNI Sumbawa Barat menunjukkan bahwa meski tuntutan pekerjaan sering kali menimbulkan tekanan, keberhasilan mereka dalam menjaga waktu untuk keluarga, kesehatan, dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci yang membuat stres tidak mengurangi semangat kerja. Hal ini mendukung teori bahwa work-life balance dapat berfungsi sebagai penyangga (buffer) terhadap dampak negatif stres kerja, sehingga motivasi kerja pegawai tetap terjaga.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BNI Sumbawa Barat, sehingga beban kerja bukanlah faktor utama penentu motivasi kerja. Demikian pula, stres kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan tidak secara langsung menurunkan motivasi, bahkan dalam kondisi tertentu dapat menjadi dorongan positif meskipun bukan faktor dominan. Selanjutnya, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin kuat pula dorongan pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, yang mengindikasikan bahwa pegawai berusaha melakukan penyesuaian diri melalui pembagian waktu yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work-life balance sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, work-life balance berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja, di mana tekanan pekerjaan maupun stres dapat diubah menjadi dorongan motivasi melalui kemampuan pegawai menjaga keseimbangan hidupnya. Dengan demikian, work-life balance menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai meskipun dihadapkan pada beban kerja maupun stres kerja.

Referensi

- Greenhaus, J. H. (2001). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* , 510–531.
- Hans, S. (1980). *Selye Guide to Stress Research*.
- Pratiwi, L., & Nugroho, R. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Bank Swasta. *Jurnal Ilmu*

Manajemen.

- Rasya, N. I. M., Ridjal, S., Idris, M., & Sjahruddin, H. (2024). *Peran Motivasi Kerja Sebagai Intervening: Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT Noor Abika Tour & Travel.
- Ritonga, T., Syahsudarmi, S., & Munthe, R. A. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. BASELINE : Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Setiawati, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Wulandari, S., & Firmansyah, D. (2021). Analisis Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Sari, M. D., & Wibowo, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Prasetyo, E., & Nugroho, B. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension*. Journal of Management
- Pratiwi, N. L. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan T.M.O Coffee Bali*. E-Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar.