

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN FRONTLINER PT.BUMI BERKAH BOGA

M. Wahyu Tri Saputra ^{*)}, Dian Yulistarini ²⁾, Noviarni ³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti

E-mail corresponding author: wahyutrisaputra84@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 Orang dari karyawan frontliner PT. Bumi Berkah Boga (yang beroperasi dengan brand Kopi Kenangan). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance terhadap variabel Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,069 + 0,349 X_1 + 0,285 X_2 + 0,367 X_3$. Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga. Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga. *Worklife Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya *Worklife Balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Worklife Balance*, Stres Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work environment, and work-life balance on job stress in frontline employees at PT. Bumi Berkah Boga. The sample in this study was 33 frontline employees at PT. Bumi Berkah Boga (operating under the Kopi Kenangan brand). The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance terhadap variabel Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 0,069 + 0,349 X_1 + 0,285 X_2 + 0,367 X_3$. Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikansi sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga. Lingkungan Kerja terhadap

Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikansi sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga. Worklife Balance terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikansi sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Worklife Balance memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work-Life Balance, Employee Work Stress*

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia secara optimal. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kondisi psikologis karyawan, khususnya terkait dengan tingkat stres kerja. Stres kerja menjadi isu yang krusial karena dapat memengaruhi produktivitas, kinerja, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan seperti PT. Bumi Berkah Boga, peran karyawan frontliner sangat vital karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan dan menjadi representasi utama citra perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan frontliner.

Karyawan frontliner memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada pelanggan. Tuntutan tersebut sering kali diiringi dengan beban kerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan stres kerja. Selain itu, target kerja yang ketat, waktu kerja yang padat, serta tekanan untuk menjaga kepuasan pelanggan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan frontliner. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis, komunikasi yang kurang efektif, serta fasilitas kerja yang tidak memadai, dapat meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan. Pada konteks karyawan frontliner, lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga interaksi sosial dengan rekan kerja, atasan, serta pelanggan. Interaksi yang tidak menyenangkan, seperti keluhan pelanggan atau konflik antar karyawan, dapat menjadi sumber stres yang signifikan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah worklife balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. worklife balance menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern, terutama bagi karyawan yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, kejenuhan, serta menurunnya kualitas hidup karyawan. Karyawan frontliner yang sering bekerja dengan sistem shift atau jam kerja yang tidak menentu cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat memicu stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Ketiga faktor tersebut, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan worklife balance, memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik serta keseimbangan kehidupan yang memadai

akan memperbesar potensi terjadinya stres kerja. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu mengelola beban kerja secara proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung keseimbangan kehidupan karyawan, maka tingkat stres kerja dapat diminimalkan.

PT. Bumi Berkah Boga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kuliner dan pelayanan makanan yang berfokus pada penyediaan produk berkualitas serta pelayanan yang memuaskan pelanggan. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan makanan yang higienis, praktis, dan memiliki cita rasa yang sesuai dengan selera konsumen. Seiring dengan perkembangan industri makanan dan minuman yang semakin pesat, PT. Bumi Berkah Boga terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan layanan melalui inovasi menu, peningkatan standar operasional, serta pengembangan sumber daya manusia. Dalam perjalanannya, PT. Bumi Berkah Boga mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan dengan memperluas jangkauan usaha dan meningkatkan kapasitas operasional. Perusahaan ini juga menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama, sehingga karyawan, khususnya bagian frontliner, dituntut untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional. Selain itu, PT. Bumi Berkah Boga turut memperhatikan aspek manajemen internal, seperti pengelolaan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan komitmen tersebut, perusahaan diharapkan mampu bersaing di industri kuliner serta mempertahankan loyalitas pelanggan dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan frontliner di PT. Bumi Berkah Boga, ditemukan adanya peningkatan tingkat stres kerja yang cukup signifikan. Permasalahan utama yang diungkapkan oleh karyawan berkaitan dengan tingginya beban kerja yang harus mereka tanggung setiap harinya. Karyawan menyampaikan bahwa volume pekerjaan yang terus meningkat, terutama pada jam-jam sibuk, sering kali tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Selain itu, tuntutan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan tetap menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan menambah tekanan tersendiri. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga karyawan merasa mudah lelah, kurang fokus, dan rentan mengalami stres kerja. Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya stres kerja karyawan frontliner. Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam hubungan kerja antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Kurangnya komunikasi yang efektif, minimnya dukungan dari atasan, serta adanya konflik kecil antar rekan kerja turut menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Di sisi lain, interaksi langsung dengan pelanggan yang memiliki beragam karakter, termasuk pelanggan yang kurang kooperatif atau sering menyampaikan keluhan, juga menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini secara tidak langsung memperburuk kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan lainnya yang turut berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*worklife balance*). Karyawan frontliner mengungkapkan bahwa sistem kerja shift dan jam kerja yang tidak menentu membuat mereka kesulitan dalam mengatur waktu untuk beristirahat maupun berkumpul dengan keluarga. Hal ini menyebabkan berkurangnya waktu untuk pemulihan fisik dan mental, sehingga karyawan merasa jenuh dan kelelahan secara berkepanjangan. Ketidakseimbangan ini juga berdampak pada menurunnya motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan.

Pernyataan diatas diperkuat dengan adanya data yang peneliti dapatkan, yaitu absensi karyawan periode Januari-Maret 2026, berikut akan dijelaskan berdasarkan tabel 1:

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT.Bumi Berkah Boga
Periode Januari – Maret 2026

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Absensi (hari)
Januari 2026	33 Orang	45 hari
Februari 2026	33 Orang	78 Hari
Maret 2026	33 Orang	132 Hari

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT Bumi Berkah Boga selama periode Januari hingga Maret 2026, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Pada bulan Januari, total absensi tercatat sebesar 45 hari yang menunjukkan kondisi kehadiran karyawan masih relatif baik. Namun, pada bulan Februari terjadi peningkatan absensi menjadi 78 hari yang mengindikasikan mulai adanya penurunan tingkat kehadiran. Peningkatan yang lebih signifikan terjadi pada bulan Maret, di mana total absensi mencapai 132 hari yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Jika dikaitkan dengan kondisi stres kerja karyawan, peningkatan absensi tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan, seperti beban kerja yang berlebihan, target yang tinggi, serta tuntutan waktu yang ketat, maka semakin besar kemungkinan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, munculnya kejenuhan, hingga gangguan kesehatan, sehingga karyawan cenderung lebih sering tidak masuk kerja, baik karena izin, sakit, maupun alasan lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan absensi karyawan yang terjadi dari Januari hingga Maret 2026 memiliki keterkaitan yang erat dengan meningkatnya stres kerja karyawan, di mana stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan di perusahaan.

Fenomena diatas diperkuat dengan adanya research gap dari variabel yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga sebagai berikut :

Menurut (Ayu et al., 2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perawat IGD RSUD Kota Mataram)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Dukungan sosial terbukti mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Menurut (Anggun & Alni, 2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening” Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan, dan terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja secara signifikan.

Penelitian ini penting dilakukan secara akademik karena dapat membantu memahami apa saja faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan, khususnya yang bekerja sebagai frontliner. Dalam dunia kerja saat ini, karyawan sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda, serta kesulitan dalam membagi waktu antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan penjelasan yang lebih jelas mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga?

2. METODE PENELITIAN

1) Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Bumi Berkah Boga (yang beroperasi dengan brand Kopi Kenangan) yang beralamat di Jln Sultan Mahmud Bandaruddin II, RT 01/ RW.01, Sukodadi, Kec Sukarami, Palembang.

2) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 5 bulan yaitu bulan Maret 2026 hingga Juli 2026.

3) Sumber dan Teknik Peumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan dan data skundernya berupa sejarah perusahaan serta struktur organisasi PT. Bumi Berkah Boga (yang beroperasi dengan brand Kopi Kenangan).

4) Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara.
2. Observasi
Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.
3. Kuesioner
Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya

terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

4. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian

5) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan frontliner PT. Bumi Berkah Boga (yang beroperasi dengan brand Kopi Kenangan) berjumlah 33 Orang.

6) Sampel

Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh, teknik sampling ini menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel, karena jumlah sampel terbatas yaitu sebanyak 33 Orang dari karyawan frontliner PT. Bumi Berkah Boga (yang beroperasi dengan brand Kopi Kenangan).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Penelitian

a. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 76 responden yang telah mengisi data diri pada kuisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	58%
2	Perempuan	14	42%
Jumlah		33	100%

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	24	73%
2	31-40 Tahun	6	18%
3	41-50 Tahun	3	9%
Jumlah		33	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	25	76%
2	DIII	2	6%
3	S1	6	18%
Jumlah		33	100%

b. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.456**	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.499**	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.450**	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.685**	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.555**	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.656**	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.629**	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.396*	0.334	Valid
Pernyataan 9	0.481**	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.643**	0.334	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.494**	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.568**	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.517**	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.597**	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.653**	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.679**	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.494**	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.505**	0.334	Valid
Pernyataan 9	0.815**	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.720**	0.334	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Worklife Balance (X3)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.689**	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.541**	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.576**	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.523**	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.666**	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.458**	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.518**	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.518**	0.334	Valid

Pernyataan 9	0.523**	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.689**	0.334	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.700**	0.334	Valid
Pernyataan 2	0.503**	0.334	Valid
Pernyataan 3	0.659**	0.334	Valid
Pernyataan 4	0.579**	0.334	Valid
Pernyataan 5	0.476**	0.334	Valid
Pernyataan 6	0.540**	0.334	Valid
Pernyataan 7	0.465**	0.334	Valid
Pernyataan 8	0.513**	0.334	Valid
Pernyataan 9	0.476**	0.334	Valid
Pernyataan 10	0.659**	0.334	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 33 maka didapat rtabel sebesar 0.334, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.334 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Beban Kerja	0,773	0,70 – 0,89	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,827	0,70 – 0,89	Reliabel
<i>Worklife Balance</i>	0,816	0,70 – 0,89	Reliabel
Stres Kerja	0,813	0,70 – 0,89	Reliabel

Berdasarkan tabel uji realibilitas semua variable memiliki nilai antara 0,70 – 0,89 yang berarti pertanyaan variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Worklife Balance dan Stres Kerja Karyawan dalam penelitian ini adalah : Reliabel (baik) maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya..

d. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 10
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	33	33	46	40.48	3.658
Lingkungan Kerja	33	30	45	37.79	4.052
Worklife Balance	33	31	42	36.03	2.910
Stres Kerja	33	30	44	38.03	3.302
Valid N (listwise)	33				

1. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai mean 40.48 dengan standar deviasi sebesar 3.658
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai mean 37.79 dengan standar deviasi sebesar 4.052
3. Variabel Worklife Balance (X3) memiliki nilai mean 36.03 dengan standar deviasi 2.910
4. Variabel Stres Kerja (Y) memiliki nilai mean 38.03 dengan standar deviasi 3.302

e. Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Tabel 11
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.457	2.433	1.808

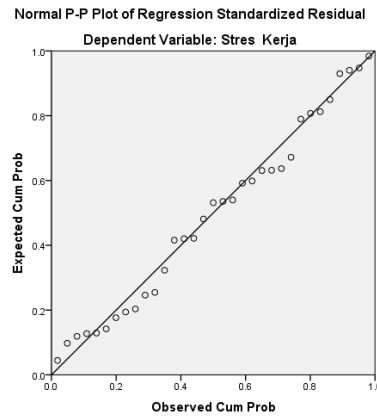
a. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari hasil pengujian pada tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai DW yang diperoleh sebesar 1,808. Untuk nilai DL (batas bawah) dan DU (batas atas) dilihat berdasarkan tabel Durbin-Watson dengan jumlah data $n = 33$ dan jumlah variabel X dalam penelitian ini yaitu $k = 3$, maka diperoleh nilai $DL = 1,2576$ dan nilai $DU = 1,6511$ Jadi nilai $4-DU = 2,3489$ dan $4-DL = 2,7424$. Berdasarkan output diatas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,808, karena nilai DW terletak diantara nilai DU dan $4-DU$ maka kesimpulannya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas

Gambar 1



Uji Normalitas

Dari plot residual independen diatas terdapat bahwa nilai residual berada disekitar garis lurus atau mengikuti garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 12
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

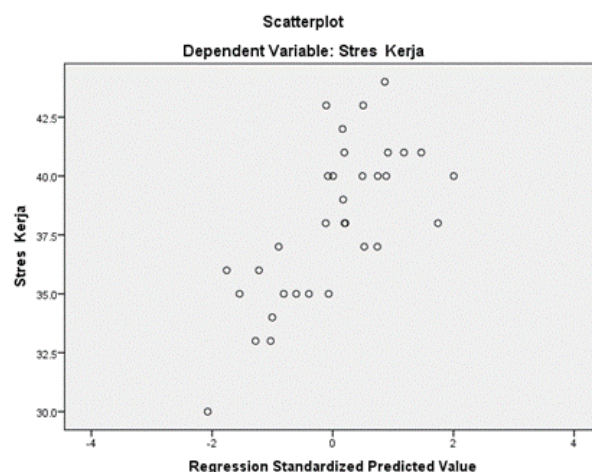
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.989	1.011
	Lingkungan Kerja	.781	1.280
	Worklife Balance	.788	1.269

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2
Uji Heteroskedasitas



Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Linieritas

Tabel 13
Uji Linieritas Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Stres Kerja *	Between	(Combined)	165.136	12	13.761	1.497	.205
Beban Kerja	Groups	Linearity	62.435	1	62.435	6.793	.017
		Deviation from Linearity	102.702	11	9.337	1.016	.468
	Within Groups		183.833	20	9.192		
	Total		348.970	32			

Pada tabel di atas merupakan output dari uji linearitas data variabel X (Beban Kerja) dengan variabel Y (Stres Kerja). Berdasarkan hasil di atas bisa dilihat bahwa pada *Linearity* bagian Sig. pada hasil uji linearitas data nilai signifikansi sebesar 0,017 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,017 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan data mempunyai hubungan linier.

Tabel 14
Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	190.886	14	13.635	1.553	.188
		Linearity	99.975	1	99.975	11.384	.003
		Deviation from Linearity	90.912	13	6.993	.796	.657
	Within Groups		158.083	18	8.782		
	Total		348.970	32			

Pada tabel di atas merupakan output dari uji linearitas data variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Stres Kerja). Berdasarkan hasil di atas bisa dilihat bahwa pada *Linearity* bagian Sig. pada hasil uji linearitas data nilai signifikansi sebesar 0,003 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan data mempunyai hubungan linier.

Tabel 15

Uji Linieritas Worklife Balance Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Worklife Balance	Between Groups	(Combined)	116.270	11	10.570	.954	.5
		Linearity	83.002	1	83.002	7.490	.0
		Deviation from Linearity	33.268	10	3.327	.300	.9
	Within Groups		232.700	21	11.081		
	Total		348.970	32			

Pada tabel di atas merupakan output dari uji linearitas data variabel X (*Worklife Balance*) dengan variabel Y (Stres Kerja). Berdasarkan hasil di atas bisa dilihat bahwa pada *Linearity* bagian Sig. pada hasil uji linearitas data nilai signifikansi sebesar 0,012 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,012 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan data mempunyai hubungan linier.

f. Regresi Linear Berganda

Tabel 16

Hasil uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a			Standardized Coefficients	
Model		Unstandardized Coefficients	Beta	t
	B	Std. Error		
1	(Constant)	.069	7.233	.010
	Beban Kerja	.349	.118	.386
	Lingkungan Kerja	.285	.120	.350
	Worklife Balance	.367	.166	.220

a. Dependent Variable: Stres Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,069 + 0,349 X_1 + 0,285 X_2 + 0,367 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,069: artinya jika variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Worklife Balance (X_3) nilainya adalah 0, maka Stres Kerja (Y) nilainya 0,069.
- Koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,349, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Stres Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 satuan.

- Koefesien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,285, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Stres Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 satuan.
- Koefesien regresi Variabel Worklife Balance (X3) sebesar 0,367, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Worklife Balance mengalami kenaikan satu-satuan, maka Stres Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 satuan.

g. Koefisien Korelasi

Tabel 17
Hasil Uji Koefesien Korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.457	2.433

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance , Beban Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan tabel 17 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Worklife Balance (X3) Terhadap Stres Kerja (Y), nilai R sebesar 0,713 atau 71,3%, artinya Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Worklife Balance (X3) Terhadap Stres Kerja (Y) berada dikisaran 0,60 - 0,799 artinya Kuat.

h. Koefisien Determinasi

Tabel 18
Hasil Uji Koefesien Korelasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.457	2.433

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance , Beban Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Stres Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,457 atau 45,7%. Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

i. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 19
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.355	3	59.118	9.990	.000 ^b
	Residual	171.614	29	5.918		
	Total	348.970	32			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance terhadap variabel Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Worklife Balance memiliki pengaruh secara simultan terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	7.233		.010
	Beban Kerja	.349	.118	.386	2.950
	Lingkungan Kerja	.285	.120	.350	2.375
	Worklife Balance	.367	.166	.323	2.202

a. Dependent Variable: Stres Kerja

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga
Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga
Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga
3. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga
Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai signifikan variabel *Worklife Balance* terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ terdapat H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya *Worklife Balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga

2) Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga.
Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) terdapat nilai signifikan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Worklife Balance* memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Stres Kerja Karyawan *Frontliner* PT.Bumi Berkah Boga dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya H_0 ditolak atau H_a diterima
Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,457 atau 45,7%. Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Worklife*

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Frontliner PT.Bumi Berkah Boga, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga* dengan signifikan sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Putu Sukma Priandari et al., 2023) dengan judul “Peran Worklife Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
Berdasarkan Uji Parsial (Uji t variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga* dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carima & Jabar, 2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan”. hasil penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.
4. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel *Worklife Balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga* dengan signifikan sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perawat IGD RSUD Kota Mataram)”. Hasil uji menyatakan *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

4. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga*.
5. Berdasarkan uji koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,457 atau 45,7%. Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan *Frontliner PT.Bumi Berkah Boga* dipengaruhi sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Kinerja Karyawan : Stres Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM).* 4(1), 134–148.
- Anggun, R., & Alni, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja : Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.* 5(11), 4494–4506.
- Ayu, I. G., Yolanda, A., Cahyadi, I., & Marlina, F. N. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Perawat IGD RSUD Kota Mataram).* 4(3), 3156–3163.
- Badrianto, Y. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi.* 4(2), 952–962.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* 3(September), 160–170.
- Carima, W., & Jabar, R. (2024). *Pendahuluan Tujuan nasional pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran , kemauan , dan masyarakat , bangsa , dan negara Indonesia yang sehat sejahtera . Puskesmas sebagai ujung tombak meningkatnya jumlah peserta . Keadaan ini pun terjadi di Kabupaten Bandung , hingga tahun 2017 Puskesmas Katapang , Puskesmas Soreang , dan Puskesmas Sangkanhurip . Terlihat pada grafik di bila dibandingkan dengan banyaknya jumlah kepesertaan BPJS . lebih penting dalam melahirkan paradigma sehat pada masyarakat yaitu mengedepankan usaha promotif dan preventif yang tertuang dalam upaya kesehatan masyarakat yang mempunyai bobot.* 59–70.
- Dian, U. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap.* 1949, 127–136.
- Fitria, A. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review).* 2(4).
- Hardani, Helmina Andriani, J. U., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif.* In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta.* 22(2), 173–180.
- Isabella, I., & Angin, P. (2021). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta.* 1, 48–57.
- Kerja, S., Generasi, P. T., & Bersatu, M. (2024). *Public Health Education.* 162–169. <https://doi.org/10.53801/jphe.v3i4.230>
- Lestari, U. P., & Kunci, K. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* 3(2), 529–536.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.* 3(September), 296–307.
- Mariana, E. R., Ramie, A., & Sidik, M. I. (2021). *LITERATURE REVIEW Politeknik Kesehatan*

Banjarmasin , Kalimantan Selatan , Indonesia Email : mevirisa@gmail.com Abstract Abstrak. 1(November), 158–168.

Pada, S., Livia, P. T., Sejati, M., Arifin, M., At, S., Livia, P., & Sejati, M. (2022). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance*. 15(1), 37–46.

Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.

Ratulangi, U. S., & Ratulangi, U. S. (2021). 1 1 , 2 , 2. 619–632.

Rusdi, I. (2023). *Modul Penggunaan SPSS untuk Pengolahan dan Analisis Data*.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Terhadap, K., Kerja, S., & Universitas, B. (2023). 1 2 1,2. 12(3), 218–237.

Thalibana, Y. B. W. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(4).