

Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja

Salim*, Ajeng Sabarini Muslimah, Moch Kemal Akbar¹,

¹Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Cipasung

Jl. Cisinga KM 1, Cilampunghilir, Kecamatan Padakembang, Kabupaten Tasikmalaya, 46466.

*email: salim@sttcipasung.ac.id

Diterima: 27-07-2026

Direvisi: 28-08-2026

Diterima setelah revisi: 28-08-2026

Abstract. Work stress is a psychological condition that has a negative impact on health and productivity, especially for employees in strategic positions such as team leaders. This study aims to analyze the effect of mental workload and work-life balance on work stress among team leaders in the spinning division of PT Kahatex Factory 2. The study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 70 respondents, who were determined using the Slovin formula and purposive sampling. The instruments used were NASA-TLX for mental workload and questionnaires on work-life balance and work stress adapted from previous studies. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that mental workload and work-life balance simultaneously had a significant effect on work stress (sig. 0.001). However, partially, only work-life balance had a significant effect (sig. 0.001), while mental workload was not significant (sig. 0.138). The regression equation was $Y = 0.641 + 0.206X_1 - 0.391X_2$. The R^2 value of 19.8% indicates that work stress is influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: Team leader; NASA-TLX; multiple linear regression; spinning; work-life balance.

Abstrak. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas, terutama bagi karyawan di posisi strategis seperti kepala regu. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja mental dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 70 responden, yang ditentukan melalui rumus *Slovin* dan *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah NASA-TLX untuk beban kerja mental serta kuesioner *work-life balance* dan stres kerja yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja mental dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (sig. 0,001). Namun secara parsial, hanya *work-life balance* yang berpengaruh signifikan (sig. 0,001), sedangkan beban kerja mental tidak signifikan (sig. 0,138), Persamaan regresinya $Y = 0,641 + 0,206X_1 - 0,391X_2$. Nilai R^2 sebesar 19,8% menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepala regu; NASA-TLX; regresi linear berganda; *spinning*; *work-life balance*.

I. PENDAHULUAN

Salah satu penyebab yang dapat memengaruhi tingkat efektivitas dan efisiensi kerja adalah stres kerja. Wahyuni, dkk (2023) menjelaskan stres kerja sebagai keadaan tekanan yang timbul ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya mengakibatkan gangguan keseimbangan dalam aspek fisik maupun psikologis. Keadaan ini dapat berdampak pada aspek emosional, kemampuan kognitif, serta kestabilan psikologis karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres kerja menjadi salah satu permasalahan krusial yang kerap dialami oleh karyawan di berbagai bidang industri. Tekanan ini dapat memicu berbagai respons negatif, seperti ketegangan emosional, rasa cemas, frustrasi, kemarahan, bahkan depresi. Berdasarkan laporan *Gallup State of the Global Workplace* tahun 2024, sebanyak 16% tenaga kerja di Indonesia dilaporkan mengalami stres setiap harinya, sementara 20% lainnya merasakan kemarahan harian (Halimah, 2024). Beban kerja yang tidak proporsional dapat menjadi pemicu stres kerja. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu untuk memenuhinya, maka dapat muncul tekanan psikologis yang berdampak buruk terhadap kesejahteraan mental dan performa kerja karyawan.

Selain beban kerja mental, faktor lain yang turut memengaruhi tingkat stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam menjaga *work life balance*. Kartika dan Riana (2024) mengungkapkan

bahwa ketidakseimbangan tersebut dapat memicu tekanan psikologis yang berpotensi menimbulkan stres. Pandangan ini didukung oleh Urba dan Soetjningsih (2022) yang mengemukakan bahwa kegagalan dalam memisahkan kehidupan profesional dan personal dapat berdampak pada gangguan emosional serta menurunnya kualitas hidup. Penelitian terdahulu dari Kartika dan Riana (2024) menjabarkan bahwa *work-life balance* berkontribusi secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, ketika pekerja mampu menjaga keseimbangan kedua hal tersebut secara optimal, tingkat stres yang mereka alami cenderung menurun.

Penelitian (Rahmawati dkk, 2023) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada bagian *spinning* mengalami stres kerja dengan kategori tinggi setelah diperoleh nilai rata-rata 95,29. Kepala regu di divisi *spinning* menjadi tingkatan pekerja yang berpotensi mengalami kelelahan mental atau stres kerja, karena harus mengawasi proses produksi, mengelola kinerja operator dengan berbagai tingkat keahlian, bertanggung jawab memenuhi target produksi yang ketat, serta menghubungkan komunikasi antara atasan dengan operator. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala regu divisi *spinning* di PT Kahatex Pabrik 2, kepala regu tersebut mengaku kerap mendapat teguran keras dan dikenai sanksi, seperti surat peringatan (SP) ketika target produksi tidak tercapai.

Kondisi tersebut menimbulkan stres kerja yang ditandai dengan perasaan marah, frustrasi, bahkan memicu respons emosional seperti menangis. Padahal kepala regu tersebut menyatakan kegagalan mencapai target ini biasanya disebabkan oleh faktor eksternal, seperti kekurangan material atau penanganan terhadap kendala dan kebersihan mesin yang dilakukan oleh karyawan shift pagi sebelum produksi berjalan. Tekanan untuk mencapai target kerja di tengah berbagai keterbatasan operasional sering kali menyebabkan tingginya beban kerja mental, yang pada akhirnya memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Dampak dari kondisi tersebut tidak hanya dirasakan dalam konteks profesional, tetapi juga merambat pada terganggunya kehidupan pribadi serta waktu istirahat karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Dewi, Rachmawati, dan Wardani, 2023) pada karyawan wanita dalam industri tekstil menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Namun penelitian ini tidak meneliti secara spesifik terhadap posisi kepala regu. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wahyu, Prayekti, dan Subianto, 2023) menunjukkan bahwa Beban kerja, kelelahan kerja (*burnout*), dan konflik kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja yang dialami karyawan. penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu beban kerja, *burnout*, dan konflik kerja untuk mengukur stres kerja.

Kondisi tersebut menjadi indikasi perlunya penelitian mendalam mengenai dampak beban kerja mental dan *work life balance* terhadap stres kerja, khususnya pada posisi kepala regu di divisi *spinning*, yang seringkali berada dalam tekanan dari dua arah yaitu target dari atasan dan kendala teknis dari lapangan. Oleh karena itu, judul "Pengaruh Beban Kerja Mental dan *Work life balance* Terhadap Stres Kerja Karyawan" pun dipilih untuk diteliti dengan studi kasus kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ergonomi

Wignjosoebroto mendefinisikan ergonomi sebagai "ilmu yang mempelajari penyesuaian sistem kerja, peralatan, dan lingkungan kerja dengan kemampuan serta keterbatasan manusia untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, nyaman, dan efisien" (Restuputri dkk, 2022). ergonomi dapat diartikan secara sederhana sebagai disiplin ilmu yang mempelajari hubungan manusia dengan pekerjaannya, dengan memperhatikan aspek kesadaran, keterbatasan, kemampuan, serta potensi individu. Tujuan utama dari ergonomi adalah menciptakan keselarasan antara pekerja, tugas yang dijalankan, dan lingkungan kerja untuk mencegah cedera serta meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas. Implementasi ergonomi mencakup penyesuaian elemen-elemen seperti ukuran ruang kerja, suhu, pencahayaan, dan kelembaban agar selaras dengan kebutuhan fisiologis manusia (Yulianus, 2017).

2.2 Beban Kerja Mental

Tarwaka dalam MH (2023) menjelaskan bahwa beban kerja mental merupakan perbedaan antara tuntutan kognitif dari suatu tugas dengan kapasitas mental individu untuk memenuhinya. Beban ini berfokus pada aktivitas psikologis seperti berpikir, mengingat, serta membuat keputusan, yang menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tugas. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu menjadi sumber utama munculnya beban kerja mental. Bila tuntutan kerja melebihi kemampuan kognitif pekerja, maka risiko kelelahan, cedera, dan stres meningkat. Sebaliknya, jika tuntutan terlalu rendah, maka pekerja rentan mengalami kejenuhan dan penurunan motivasi. Hancock dan Meshkati dalam Putra (2022) mengemukakan bahwa kelebihan beban kerja mental dapat menimbulkan berbagai gejala yang memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku sosial individu.

2.3 *Work life balance*

Istilah *work life balance* diartikan sebagai kemampuan pekerja untuk mengatur secara seimbang antara

tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Mutiara dkk, 2024). Singh dan Khana dalam Pandie (2020) menegaskan *work life balance* sebagai suatu gagasan yang mencakup pengaturan prioritas secara akurat antara aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadi. Keseimbangan ini diyakini mampu memberikan dampak positif dalam bentuk meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental individu. Meski demikian, Mutiara, dkk (2024) menyoroti bahwa upaya menjaga keseimbangan antara kedua urusan tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan tekanan psikologis dan kelelahan fisik, sebagai akibat dari usaha berkelanjutan untuk menyesuaikan dua aspek kehidupan yang sering kali bertolak belakang. Oleh sebab itu, semakin baik individu dalam mengelola keseimbangan tersebut, maka tingkat stres yang dialami cenderung menurun, dan kesejahteraan psikologis lebih terjaga.

2.4 Stres Kerja

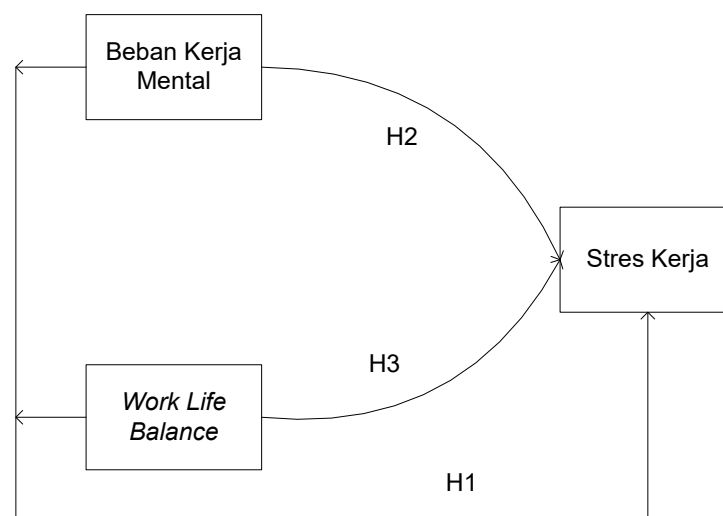
Menurut Meilika dalam Fikri dan Wahyudi (2024), stres kerja merupakan suatu keadaan ketika individu mengalami tekanan atau ketegangan yang berdampak pada ketidakseimbangan kondisi fisik maupun psikis. Kondisi ini erat kaitannya dengan aspek emosional, kognitif, serta stabilitas psikologis seorang karyawan. Lebih lanjut, Munandar dalam Putra (2022) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan dampak dari proses pekerjaan yang dapat berkembang menjadi gangguan fisik dan mental, serta menghambat kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal. Faktor-faktor pemicu stres kerja antara lain adalah beban kerja berlebih, tekanan waktu yang ketat, serta tanggung jawab pekerjaan yang tinggi. Mengingat dampak negatif yang ditimbulkannya, stres kerja menjadi hal *urgen* dalam manajemen sumber daya manusia. Apabila tidak ditangani dengan tepat, stres kerja dapat menyebabkan penurunan kesehatan, turunnya produktivitas, dan berkurangnya kinerja secara keseluruhan

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yang tujuannya untuk menguji pengaruh variabel beban kerja mental dan *work life balance* terhadap stres kerja pada kepala regu produksi di divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif sebagai metode utama dalam menganalisis kaitan antar variabel serta dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua kepala regu yang bekerja di divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2, Rancaekek, Jawa Barat. Karena perusahaan tidak memberikan data konkret mengenai jumlah kepala regu di divisi tersebut, maka jumlah populasi diestimasi berdasarkan hasil wawancara, yaitu sekitar 230 orang. Data yang digunakan terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer mengarah pada informasi yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama, yaitu wawancara dengan pihak atasan di PT Kahatex dan penyebaran kuesioner fisik kepada kepala regu. Data sekunder yaitu data yang telah tersedia dan didapat dari sumber tidak langsung. Data jenis ini dikumpulkan dari berbagai referensi tertulis seperti artikel ilmiah, buku, laporan, serta dokumen lainnya yang sesuai dengan topik dan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen yang dipakai berupa kuesioner, yang disusun dan disesuaikan secara sistematis berdasarkan variabel-variabel penelitian. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada karyawan PT Kahatex sebagai responden.

3.2 Tahapan Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 : Beban kerja mental dan *work life balance* tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja.

- H_1 : Beban kerja mental dan *work life balance* berdampak secara simultan terhadap stres kerja.
2. H_0 : Beban kerja mental tidak berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.
- H_2 : Beban kerja mental berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.
3. H_0 : *Work life balance* tidak berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.
- H_3 : *Work life balance* berdampak secara signifikan terhadap stres kerja.

3.3 Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, yang tujuannya untuk menguji pengaruh variabel beban kerja mental dan *work life balance* terhadap stres kerja pada kepala regu produksi di divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS, yaitu aplikasi statistik yang dirancang untuk mengelola, menganalisis, dan menginterpretasikan data kuantitatif secara sistematis. Penggunaan SPSS memungkinkan pelaksanaan berbagai jenis analisis, antara lain uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Pengolahan data dimulai dengan uji asumsi klasik menggunakan SPSS versi 16. Uji ini merupakan tahap penting yang wajib dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, guna menjamin keandalan hasil analisis serta validitas kesimpulan yang diambil. Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis uji asumsi klasik yang dilaksanakan.

1. Uji Normalitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23733909
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.107
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* sebesar 0,215. Karena nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

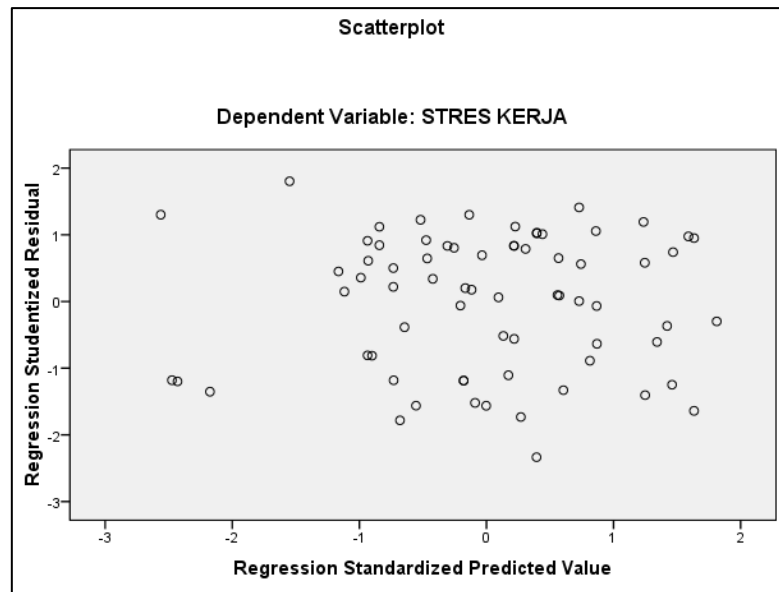
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.641	.127		5.049	.000		
1 Beban Kerja Mental	.206	.137	.166	1.500	.138	.950	1.052
<i>Work life balance</i>	-.391	.107	-.404	-3.657	.001	.950	1.052

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dalam Tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja mental dan *work life balance* mempunyai nilai *tolerance* dan VIF yang serupa, yaitu sebesar 0,950 dan 1,052. Karena nilai *tolerance* > 0,10 serta nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Scatterplot

Mengacu pada Gambar 2, grafik *scatterplot* memvisualisasikan titik-titik data yang tersebar secara acak di garis horizontal pada angka nol, tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran yang acak dan merata ini menandakan bahwa tidak terdapat indikasi adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa asumsi heteroskedastisitas dalam model telah terpenuhi.

Tahapan selanjutnya adalah melaksanakan uji regresi linear berganda guna menguji sejauh mana dampak beban kerja mental (X_1) dan *work life balance* (X_2) terhadap stres kerja (Y) pada kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Proses analisis ini dilakukan melalui serangkaian uji, meliputi uji F, uji t, penyusunan persamaan regresi, serta pengujian koefisien determinasi untuk menghitung seberapa jauh variabel bebas mampu menginterpretasikan variasi pada variabel terikat.

1. Uji F (Simultan)

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.103	2	.551	9.506	.000 ^a
	Residual	3.887	67	.058		
	Total	4.990	69			

a. Predictors: (Constant), *Work life balance*, Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Dalam Tabel 5, diketahui bahwa nilai (*sig.* 0,000). Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan kata lain, X_1 dan X_2 secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh responden.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.641	.127		5.049	.000
	Beban Kerja Mental	.206	.137	.166	1.500	.138
	<i>Work life balance</i>	-.391	.107	-.404	-3.657	.001

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja mental mempunyai nilai signifikansi

sebesar 0,138. Karena nilainya lebih tinggi dari 0,05, berarti H_2 ditolak. Artinya, secara parsial beban kerja mental tidak berdampak signifikan terhadap tingkat stres kerja pada kepala regu divisi *spinning* di PT Kahatex Pabrik 2. Sebaliknya, variabel *work life balance* mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima, yang menandakan bahwa *work life balance* berdampak signifikan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja kepala regu.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.198	.240855

a. Predictors: (Constant), *Work life balance*, Beban Kerja Mental

Dalam Tabel 5, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,198 atau 19,8%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja mental dan *work life balance* secara simultan mampu menjelaskan sebesar 19,8% dari variasi yang terjadi pada tingkat stres kerja kepala regu di divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Sementara itu, sisa sebesar 80,2% dari variasi stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang dipakai untuk memprediksi tingkat stres kerja berdasarkan variabel beban kerja mental dan *work life balance*. Persamaan tersebut disusun berdasarkan nilai koefisien regresi dalam Tabel 6 sebagai berikut:

$$Y = 0,641 + 0,206X_1 - 0,391X_2$$

Penjelasan dari masing-masing koefisien dalam persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,641 mengindikasikan bahwa apabila nilai beban kerja mental (X_1) dan *work life balance* (X_2) berada pada angka nol, maka nilai prediksi stres kerja adalah sebesar 0,641.
- Koefisien regresi variabel beban kerja mental sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja mental akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,206 satuan. Tanda positif pada koefisien ini mengindikasikan adanya hubungan positif atau searah antara beban kerja mental dengan stres kerja.
- Sementara itu, koefisien regresi variabel *work life balance* yang menyentuh angka -0,391 mengisyaratkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada tingkat *work life balance* akan menurunkan tingkat stres kerja sebesar 0,391 satuan, dengan asumsi bahwa variabel beban kerja mental tetap konstan. Tanda negatif menunjukkan bahwa kaitan antara *work life balance* dan stres kerja bersifat negatif atau berlawanan arah.

4.2 Pembahasan

A. Analisis Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil uji F memperlihatkan nilai (sig. 0,001), yang kurang dari 0,05. Dengan kata lain H_1 diterima, yang berarti variabel beban kerja mental dan *work life balance* secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat stres kerja kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Hasil ini konsisten dengan temuan Kartika dan Riana (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap timbulnya stres kerja. Fiqri dan Wahyudi (2024) juga menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut merupakan prediktor utama dalam menjelaskan tingkat stres kerja karyawan. Dari perspektif ergonomi kognitif, Yulianus (2017) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan mental melebihi kapasitas individu, terutama apabila tidak terdapat waktu pemulihan yang memadai akibat buruknya manajemen *work life balance*.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji F yang didukung dengan teori serta penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kombinasi antara variabel beban kerja mental dan *work life balance* yang buruk secara bersama-sama menjadi penyebab signifikan terhadap peningkatan stres kerja kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2.

B. Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja (Uji t Parsial)

Pada hasil output SPSS diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel beban kerja mental sebesar 0,138 ($p > 0,05$), sehingga H_2 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja mental secara parsial tidak berkontribusi signifikan terhadap stres kerja. Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui analisis karakteristik masa kerja responden. Data menunjukkan bahwa 52,86% responden memiliki masa kerja >10 tahun dan 35,71% memiliki masa kerja 6-10 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (88,57%) telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di posisi yang sama. Responden dengan masa kerja yang lama kemungkinan besar telah mengembangkan berbagai *coping strategic* yang adaptif.

Sebagaimana dijelaskan oleh Wamea dan Nampo (2024), strategi *coping* ini efektif dalam mengurangi stres kerja. pengalaman bertahun-tahun di tempat kerja dengan posisi yang sama memungkinkan individu untuk belajar dari situasi stres sebelumnya, mengidentifikasi strategi yang paling efektif bagi mereka dan

menerapkannya. Salah satu bentuk *copying strategic* yang dilakukan oleh kepala regu ialah berupaya mengubah persepsi terhadap tekanan yang dialami. Kemarahan atasan dipandang bukan sebagai bentuk merendahkan, melainkan sebagai dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja. Strategi ini menunjukkan adanya *problem-focused coping* sekaligus *meaning-focused coping* (Piao dan Managi, 2022).

Kepala regu tidak menghindari situasi atau melawan atasan, melainkan berusaha fokus pada pengelolaan emosi dan persepsi agar tetap dapat bekerja dengan baik. Mereka menyadari bahwa keberlangsungan pekerjaan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, sehingga rasa tanggung jawab terhadap nafkah dijadikan sumber kekuatan. Dengan demikian, tekanan yang semula berpotensi menimbulkan stres diubah menjadi energi positif untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Walaupun beban kerja mental secara teori dapat menjadi penyebab stres, namun bagi responden yang memiliki masa kerja yang lama, efek sebagian dari beban tersebut terhadap stres kerja mungkin tidak terlalu berarti karena mereka telah membangun kemampuan *coping* yang adaptif, meningkatkan kompleksitas kognitif dalam menilai dan menghadapi stres, serta membuat lingkungan kerja yang lebih mendukung. Pengalaman kerja berfungsi membantu individu mengelola dan mengurangi persepsi serta dampak negatif dari beban kerja mental.

C. Analisis Pengaruh *Work life balance* Terhadap Stres Kerja (Uji t Parsial)

Hasil uji t terhadap variabel *work life balance* menampilkan nilai (sig. 0,001 < 0,05), sehingga hipotesis H_3 dapat diterima. Koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,391 mengindikasikan bahwa *work life balance* berkontribusi secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu tingkat *work life balance* akan diikuti oleh penurunan stres kerja sebesar 0,391 satuan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan responden, maka tingkat stres kerja yang dialami akan semakin rendah.

Hasil ini searah dengan temuan Kartika dan Riana (2024), yang menuliskan bahwa *work life balance* merupakan salah satu determinan utama dalam mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan karakteristik responden yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan, dengan mayoritas berusia antara 31–40 tahun (50%) dan di atas 40 tahun (30%). Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar responden telah berkeluarga dan memiliki anak, yang menguatkan relevansi antara tingkat *work life balance* dan stres kerja dalam konteks tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan peran domestik.

Karena, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perempuan menghadapi tantangan *work life balance* yang lebih besar dibandingkan pria, terutama karena beban peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga (Chung dan Lippe, 2020). Penelitian Das, dkk (2025) juga mengemukakan bahwa 74% perempuan bekerja, khususnya yang sudah menikah dan memiliki anak, mengalami stres signifikan akibat masalah *work life balance*. Penelitian Ahmad, dkk (2020) pada 350 manajer perempuan tingkat menengah di Malaysia juga mendukung hasil penelitian ini, dimana mereka menemukan bahwa *work life balance* yang buruk meningkatkan stres kerja hingga 45%. Studi mereka menunjukkan bahwa perempuan pada posisi kepemimpinan seperti kepala regu menghadapi tekanan ganda dari tuntutan manajerial dan ekspektasi sosial sebagai pengurus utama dalam keluarga.

Berdasarkan analisis hasil uji t dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berkontribusi secara krusial dalam menentukan stres kerja kepala regu perempuan di divisi *spinning* PT Kahatex. Pengaruh negatif yang signifikan ini mengisyaratkan bahwa setiap upaya perbaikan dalam *work life balance* akan memberikan dampak langsung dalam mengurangi stres kerja.

D. Analisis Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji R^2 yang ditampilkan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,198 = 19,8%. Angka ini menandakan bahwa variabel bebas dalam model, yakni beban kerja mental dan *work life balance* mampu menjelaskan 19,8% variasi yang terjadi pada variabel stres kerja kepala regu di divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2. Sementara itu, sebesar 80,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini. Secara statistik, nilai R^2 sebesar 0,198 dapat dikategorikan sebagai tingkat determinasi yang rendah–moderat. Meskipun demikian, nilai tersebut masih dianggap wajar dalam konteks penelitian ergonomi kognitif, mengingat bahwa stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh beragam variabel.

Nilai R^2 yang cukup moderat dapat dijelaskan oleh berbagai aspek karakteristik responden dalam penelitian ini. Responden penelitian menunjukkan homogenitas yang tinggi terkait jenis kelamin, yaitu (100%) perempuan, lokasi kerja (satu divisi), dan jabatan (kepala regu). Homogenitas ini dapat mengurangi perbedaan dalam data, sehingga kemampuan prediktif model menjadi kurang dibandingkan dengan populasi yang lebih beragam. Kedua, sebagian besar responden memiliki durasi kerja yang lama (88,57%) dengan masa kerja lebih dari 6 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah membentuk berbagai mekanisme *coping strategies*. Pengalaman kerja yang luas tersebut menghasilkan perbedaan individu dalam mengatasi stres yang tidak sepenuhnya bisa dijelaskan hanya melalui tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Ketiga, konteks pekerjaan kepala regu dengan peran ganda sebagai pemimpin dan operator menambah kompleksitas dalam dinamika stres kerja. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, interaksi dengan

karyawan, dan tuntutan dari atasan menjadi variabel kontekstual yang tidak diteliti. Oleh karena itu, berdasarkan karakteristik responden serta tinjauan literatur 80,2% variasi stres kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh model kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Dwitanti, dkk (2023) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara *work life balance*, beban kerja, dan stres kerja. Namun demikian, studi tersebut juga menekankan bahwa terdapat variabel lain di luar model yang turut berkontribusi terhadap kinerja dan tingkat stres karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Marcheila dan Safitri (2022) memperkuat temuan ini dengan bahwa pengaruh dari beban kerja mental dan *work life balance* terhadap stres kerja tidak bersifat dominan secara keseluruhan, sehingga nilai koefisien determinasi yang diperoleh berada pada kategori rendah hingga moderat. Hal ini mencerminkan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dalam model masih memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil pengolahan data serta analisis, diperoleh sejumlah kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian terkait pengaruh beban kerja mental dan *work life balance* terhadap stres kerja pada kepala regu divisi *spinning* PT Kahatex Pabrik 2, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, terungkap bahwa secara simultan variabel beban kerja mental dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang ditunjukkan oleh nilai (sig. 0,001) < 0,05.
2. Hasil uji t untuk variabel beban kerja mental mengemukakan bahwa pengaruhnya terhadap stres kerja tidak signifikan secara parsial, dengan nilai (sig. 0,138) > 0,05.
3. Variabel *work life balance* terbukti secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap stres kerja, ditunjukkan dengan nilai (sig. 0,001 < 0,05) dan nilai koefisien regresi -0,391. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki oleh responden, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wahyuni, T. D., Prayekti, & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT DM Baru Retailindo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Syariah*, 3104-3119.
- [2] Halimah, N. (2024, September 27). *Data Menunjukkan Tingkat Stres Pekerja Indonesia Minim*. Retrieved from rri.co.id: <https://www.rri.co.id/ipitek/1004472/data-menunjukkan-tingkat-stress-pekerja-indonesia-minim>
- [3] Kartika, P. D., & Riana, I. G. (2024). Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*.
- [4] Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara *Work life balance* dan Stres Kerja Pada Karyawan. *Bulletin of COunseling and Psychotherapy*.
- [5] Rahmawati, A., Chahyadi, B., & Atmojo, T. B. (2023). Hubungan Kebisingan dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian *Spinning* Di PT Pamor *Spinning Mills*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- [6] Dewi, A. B., Rachmawati, S., & Wardani, A. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Stress Kerja Bagi Karyawan Wanita Dalam Industri Tekstil Mental Workload's Impact On Work Stress Among Women Weavers. *Journal of Industrial Hygiene and occupational Health*.
- [7] Wahyuni, T. D., Prayekti, & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT DM Baru Retailindo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Syariah*, 3104-3119.
- [8] Restuputri, D. P., Masudin, I., Ningrum, I. S., & Septira, A. P. (2022). *Ergonomi Industri Pendekatan Rekayasa Manusia*. Malang: UMMPress.
- [9] Yulianus, H. (2017). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- [10] MH, N. A. (2023). *Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Divisi Pelayanan Kapal Di PT Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar*. Makassar.
- [11] Putra, D. A. (2022). *Hubungan Beban Kerja mental Dengan Stres Kerja Perawat Rawat Inap Di Ruang Wijaya Kusuma RSUD Dr Soedono Madiun*. Madiun.
- [12] Fikri, M. A., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, *Work life balance* dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 242-250.
- [13] Pandie, F. R. (2020). Menyusun Instrumen Penelitian. In I. L. Amruddin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (pp. 67-76). Bandung: Media Sains Nusantara.

- [14] Goa, M. Y. (2020). Penentuan Populasi, Sampel dan Sampling. In I. L. Amruddin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (p. 81). Bandung: Media Sains Nusantara.
- [15] Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.
- [16] Wamea, Y., & Nampo, R. S. (2024). The Effectiveness of Adaptive *Coping* Strategies for Work Stress: A Meta-Analysis. *Open Access Indonesian Journal of Medical Reviews (OAIJMR)*.
- [17] Piao, X., & Managi, S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: What and how.. *Social science & medicine*, 298, 114851.
- [18] Chung, H., & Lippe, T. v. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*.
- [19] Das, S., Das, S., Sthitaprajna, & Prusty, C. (2025). Assessment of the Psychological Well-being of Women at the Workplace. *International Journal of Basic Applied Sciences*.
- [20] Ahmad, N., ullah, Z., Aldhaen, E., Han, H., & Scholz, M. (2020). A CSR Perspective to Foster Employee Creativity in the Banking Sector: The Role of Work Engagement and Pshycological Safety. *Journal of Retailing and Consumer Services*.
- [21] Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*.
- [22] Marcheila, S. D., & Safitri, R. (2022). Measuring Work Stress from Work-Life Balance and Workload During Covid-19 Pandemic. *Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*.