

The Influence of Workload and Social Support on Work Life Balance Through Job Stress Among Civil Servants (ASN) in Serang City

Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Stres Kerja pada Pegawai ASN di Kota Serang

Nurani Yunita¹, Tata Rustandi², Udin Suadma³

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa

¹nurani.yunita1@gmail.com, ²tata.rustandi@gmail.com,

³udinsuadma1973@gmail.com

Abstract

ASN employees in Serang City currently face high professional demands in supporting various regional strategic programs. The work intensity across five technical Regional Apparatus Organizations (OPD) namely Dinkopukmperindag, DLH, DPUPR, Dishub, and Satpol PP has significantly increased both field and administrative workloads. This continuous job pressure results in physical and mental exhaustion, which poses a risk to the work life balance of the employees. This study aims to determine and analyze the direct and indirect effects of workload and social support variables on work life balance. Furthermore, the research specifically examines the role of job stress as a mediating variable that links job demands and social support with the quality of personal life balance among ASN employees within the Serang City Government. The research method employed is a quantitative survey with a correlational approach. The research population comprises 218 ASN employees across five technical OPDs in Serang City, with a sample of 141 respondents selected using the Slovin formula and the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) through the SmartPLS 3.2.9 software. The research findings indicate that workload has a significant positive effect on job stress, whereas social support has a significant negative effect. Workload and job stress were found to have a significant negative influence on work life balance, while social support has a significant positive influence. Mediation testing confirms that job stress significantly mediates the influence of workload and social support on work life balance. The conclusion of this research emphasizes that proportional workload management and the strengthening of social support systems are crucial for mitigating job stress to maintain the stability of employee life balance. Practical implications for the relevant agencies include the necessity for field task redistribution and more participatory internal governance reforms. These measures are expected to reduce stress pressure resulting from rigid bureaucracy and improve employee well-being.

Keywords: Workload, Social Support, Job Stress, Work Life Balance, ASN.

Abstrak

Pegawai ASN di Kota Serang saat ini menghadapi tuntutan profesionalisme yang tinggi dalam mendukung berbagai program strategis daerah. Intensitas pekerjaan pada lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis Dinkopukmperindag, DLH, DPUPR, Dishub, dan Satpol PP telah meningkatkan beban kerja lapangan dan administratif secara signifikan. Tekanan pekerjaan yang terus-menerus ini menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berisiko mengganggu keseimbangan kehidupan kerja para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini secara khusus menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dan dukungan sosial dengan kualitas keseimbangan hidup personal pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian mencakup 218 pegawai ASN pada lima OPD teknis Kota Serang, dengan sampel sebanyak 141 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak *SmartPLS 3.2.9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, sedangkan dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan. Beban kerja

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

dan stres kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, sementara dukungan sosial berpengaruh positif signifikan. Pengujian mediasi mengonfirmasi bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penguatan sistem dukungan sosial sangat krusial untuk memitigasi stres kerja guna menjaga stabilitas keseimbangan hidup pegawai. Implikasi praktis bagi instansi terkait mencakup perlunya redistribusi tugas lapangan dan reformasi tata kelola internal yang lebih partisipatif. Hal ini diharapkan dapat mereduksi tekanan stres akibat birokrasi yang kaku serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Dukungan Sosial, Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, ASN.

1. Pendahuluan

Pegawai ASN memegang peran krusial dalam pembangunan nasional dan daerah melalui fungsi pemerintahan yang profesional, responsif, dan adaptif. Sebagai penggerak utama agenda strategis, ASN dituntut mampu menghadapi dinamika birokrasi modern demi menjamin keberhasilan kebijakan pemerintah di seluruh tingkatan (Efendi et al., 2024).

Dalam lingkup Pemerintah Kota Serang, kontribusi ASN sangat menentukan pencapaian target pembangunan, terutama dalam percepatan penataan kota dan peningkatan layanan publik (PPID Kota Serang, 2024). Program prioritas seperti revitalisasi pasar, penataan PKL, dan pengembangan infrastruktur memerlukan koordinasi pelaksanaan yang efektif di lapangan (Setda, 2025).

Optimalisasi program tersebut bergantung pada sinergi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis, seperti Dinkopukmperindag, DLH, DPUPR, Dishub, dan Satpol PP. Keterlibatan lintas sektoral ini menuntut koordinasi intensif dan kinerja ASN yang konsisten agar visi pembangunan daerah dapat terealisasi secara efektif (Pemerintah Kota Serang, 2024). Peningkatan beban kerja ASN di Kota Serang selaras dengan masifnya program strategis, termasuk revitalisasi pasar yang menelan anggaran miliaran rupiah dalam dua tahun terakhir.

Penataan pedagang kaki lima (PKL) di kawasan strategis seperti Taman Sari, Kawasan Royal, Jalan Maulana Hasanudin, Stadion Maulana Yusuf, Pasar Rau juga dilakukan secara intensif, dengan penertiban dan relokasi PKL untuk mengembalikan fungsi trotoar dan meningkatkan kenyamanan publik. Selain itu, pengembangan infrastruktur jalan, peningkatan kualitas fasilitas publik, serta peningkatan ketertiban umum melalui kolaborasi lintas OPD semakin memperbesar beban kerja ASN, yang dituntut untuk mampu menjaga koordinasi, sinergi, dan kinerja optimal dalam mendukung capaian pembangunan daerah.

Keseimbangan kehidupan kerja kian tertekan akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang menyita waktu pribadi. Aktivitas lapangan yang intens memaksa tugas administratif dikerjakan di rumah, sehingga mengurangi waktu istirahat dan momen bersama keluarga (Wulandari, 2023). Kondisi ini memicu kelelahan kronis, stres, hingga *burnout* yang berisiko menurunkan kualitas pelayanan publik (Kartika et al., 2024).

Tekanan tersebut bersumber dari beban kerja masif akibat pelaksanaan program strategis daerah yang sering kali berada di luar jam kerja regular (Lestari et al., 2025). Masalah ini diperparah oleh fenomena tumpang tindih tugas, kurangnya jumlah personel di OPD teknis, serta tuntutan adaptasi cepat terhadap teknologi administrasi baru yang memicu tekanan fisik dan mental (Nurfazar et al., 2025).

Belum optimalnya koordinasi lintas OPD menyebabkan minimnya dukungan sosial bagi pegawai. Padahal, dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) untuk meredam stres kerja (Sumartini et al., 2025). Lingkungan kerja yang suportif dan fleksibilitas waktu sangat diperlukan agar pegawai tetap mampu menjaga keseimbangan antara profesionalisme dan kehidupan personal (Fauzan et al., 2022).

Ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan individu akhirnya memicu stres kerja yang mengganggu stabilitas hidup (Reppi et al., 2020). Dalam kerangka ini, stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi, beban kerja tinggi menurunkan keseimbangan hidup, sementara dukungan sosial berperan krusial dalam membantu pegawai mengatasi tekanan tersebut secara lebih adaptif (Sumartini et al., 2025).

Penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja dan dukungan sosial terhadap *work life balance* menunjukkan hasil yang beragam. Utari et al. (2024) menemukan pengaruh negatif beban kerja, namun Meilanti et al. (2025) menemukan beban kerja tidak selalu menurunkan keseimbangan hidup selama terdapat sistem kerja yang fleksibel dan dukungan organisasi yang memadai.

Ketidakkonsistenan hasil juga ditemukan pada variabel dukungan sosial. Meski Chasanah (2025) menekankan pentingnya dukungan sosial, Nurjanah et al. (2025) menemukan bahwa generasi pekerja tertentu lebih memprioritaskan fleksibilitas individu.

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui stres kerja menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Beberapa penelitian menemukan pengaruh langsung yang kuat, sementara lainnya menunjukkan peran mediasi stres kerja yang tidak signifikan. Selain itu, mayoritas berfokus pada sektor swasta dan belum banyak mengkaji konteks pegawai ASN lintas OPD dengan beban kerja lapangan tinggi serta karakteristik kolaboratif seperti di Kota Serang.

Berdasarkan fenomena, teori dan pandangan yang telah dijelaskan, diperlukan penelitian yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui Stres Kerja pada Pegawai Asn di Kota Serang”.

2. Metode

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis di lingkungan Pemerintah Kota Serang, ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tempat Penelitian

No	Nama OPD	Alamat
1	Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (Dinkopukmperindag)	Jl. Pertokoan Jl. Maulana Hasanudin, Kotabaru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42112
2	Dinas Lingkungan Hidup (DLH)	Kepandean, Jl. Letnan Jidun No.5, Kota Serang, Banten 42115
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR)	Jl. Tb. Suwandi, Lingkar Selatan Cikulur Ciracas, Serang, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42116

4	Dinas Perhubungan (Dishub)	Jl. Kp. Baru No.4, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124
5	Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)	Jl. Ahmad Yani, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42117

Sumber: Peneliti (2025)

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis masing-masing OPD dalam mendukung pelayanan publik dan program prioritas pembangunan kota, yang sekaligus menjadikan pegawainya rentan mengalami tekanan kerja.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu bulan November 2025 hingga bulan Februari 2026.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan survei, karena memungkinkan pengumpulan data empiris langsung dari responden melalui kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pengolahan data numerik dan analisis statistik untuk menjawab rumusan masalah (Sugiyono, 2022).

Penelitian bersifat korelasional, bertujuan mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis hubungan antarvariabel. Pendekatan ini sesuai untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mediasi, sehingga hubungan sebab-akibat dapat dianalisis secara objektif. Analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis dan memverifikasi kerangka teoritis, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Alfatih, 2020).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Husen, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang aktif bekerja di lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis di lingkungan Pemerintah Kota Serang yang ditunjukkan oleh Tabel 2.

Tabel 2. Populasi Penelitian

No	OPD	Jumlah Pegawai ASN (orang)	Persentase Populasi
1	Dinkopukmperindag	46	21%
2	DLH	55	25%
3	DPUPR	45	21%
4	Dishub	33	15%
5	Satpol PP	39	18%
Total		218	100%

Sumber: Data Kepegawaian sampai dengan Bulan Mei 2025

Berdasarkan informasi pada Tabel 2, jumlah total populasi penelitian sebanyak 218 pegawai ASN.

Sampel

Berdasarkan data kepegawaian terakhir, total jumlah pegawai ASN pada kelima OPD tersebut sebanyak 218 orang. Karena jumlah populasi tergolong terbatas dan dapat dijangkau, namun tetap cukup besar untuk dilakukan sensus penuh, maka pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif namun efisien, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2022), rumus Slovin digunakan ketika peneliti mengetahui jumlah populasi secara pasti, namun tidak memungkinkan untuk melakukan survei terhadap seluruh elemen populasi. Rumus ini memberikan ukuran sampel minimum yang dapat mewakili populasi dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) tertentu.

Adapun formulasi rumus Slovin beserta penjabaran variabelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel/responden

e = presisi kelonggaran sampel (0.05= 5%)

N = jumlah populasi responden

1 = konstanta

Dalam penelitian ini, populasi (N) adalah 218 pegawai ASN dengan taraf kesalahan (e) sebesar 5%. Pemilihan taraf kesalahan 5% didasarkan pada standar penelitian sosial yang umum digunakan untuk memperoleh keseimbangan antara tingkat akurasi dan efisiensi data (Husein Umar, 2021). Semakin kecil nilai *error* (misalnya 1–2%), maka jumlah sampel yang dibutuhkan akan semakin besar, sebaliknya, semakin besar *error* maka representasi data menjadi kurang akurat. Berdasarkan parameter tersebut, perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{218}{1 + 218(0.05)^2} & n &= \frac{218}{1 + 0.545} \\ n &= \frac{218}{1 + 218(0.0025)} & n &= \frac{218}{1.545} \\ n &= 141.10 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai sebesar 141,10. Mengingat satuan sampel adalah orang (pegawai) yang tidak dapat dibagi dalam desimal, maka dilakukan pembulatan ke bilangan bulat terdekat sehingga jumlah sampel ditetapkan menjadi 141 orang pegawai ASN.

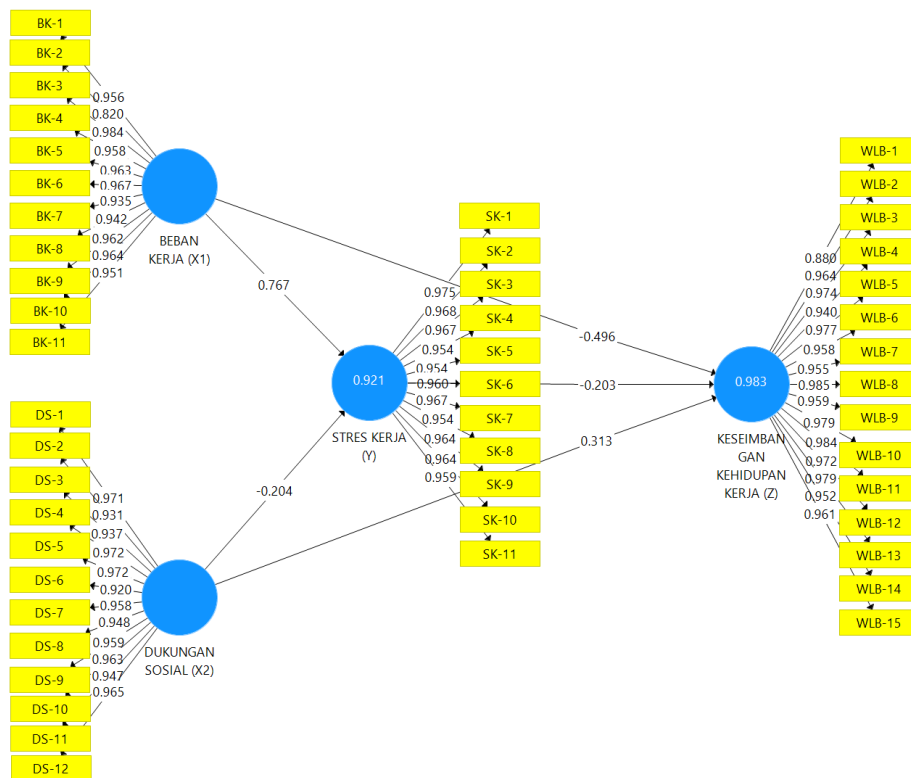
Setelah jumlah sampel diperoleh, peneliti mendistribusikan sampel tersebut secara proporsional ke masing-masing OPD sesuai dengan jumlah ASN yang ada. Langkah ini dilakukan agar seluruh unit kerja mendapatkan peluang yang seimbang untuk terwakili dalam penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Outer Model

Model ini menggambarkan hubungan antara konstruk laten dan indikatornya untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Pengujian meliputi uji validitas (konvergen, diskriminan, *Average Variance Extracted*) serta reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*).

Gambar 1 menampilkan ilustrasi outer model yang menunjukkan hubungan variabel laten beban kerja, dukungan sosial, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan indikatornya. Setiap variabel diukur melalui indikator yang telah diuji, sedangkan nilai *loading factor* pada garis penghubung menunjukkan kekuatan hubungan indikator dengan variabel laten.



Gambar 1. Hasil Evaluasi Outer Model

Sumber: Data SmartPLS 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Untuk memastikan indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi. Indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* $\geq 0,70$. Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen (nilai *loading factor*)

Indikator	Beban Kerja (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Stres Kerja (Y)
BK1	0.956			
BK2	0.820			
BK3	0.984			
BK4	0.958			
BK5	0.963			
BK6	0.967			

Indikator	Beban Kerja (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Stres Kerja (Y)
BK7	0.935			
BK8	0.942			
BK9	0.962			
BK10	0.964			
BK11	0.951			
DS1		0.971		
DS2		0.931		
DS3		0.937		
DS4		0.971		
DS5		0.971		
DS6		0.919		
DS7		0.958		
DS8		0.948		
DS9		0.959		
DS10		0.963		
DS11		0.947		
DS12		0.965		
SK1				0.975
SK2				0.968
SK3				0.967
SK4				0.954
SK5				0.954
SK6				0.960
SK7				0.967
SK8				0.954
SK9				0.964
SK10				0.964
SK11				0.959
WLB1			0.880	
WLB2			0.964	
WLB3			0.974	
WLB4			0.940	
WLB5			0.977	
WLB6			0.958	
WLB7			0.955	
WLB8			0.985	
WLB9			0.959	
WLB10			0.979	
WLB11			0.984	
WLB12			0.972	
WLB13			0.979	
WLB14			0.952	
WLB15			0.961	

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji validitas konvergen menunjukkan semua nilai *loading factor* > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk memastikan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk lain. Indikator dikatakan valid jika nilai *loading factor* > nilai *cross loading*. Hasil uji

validitas diskriminan menggunakan PLS-SEM dengan membandingkan antara nilai *loading factor* dengan nilai *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Cross Loadings*

Indikator	Beban Kerja (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Stres Kerja (Y)
BK1	0.956	(0.876)	(0.935)	0.935
BK2	0.820	(0.804)	(0.813)	0.689
BK3	0.984	(0.942)	(0.983)	0.949
BK4	0.958	(0.897)	(0.935)	0.906
BK5	0.963	(0.876)	(0.946)	0.939
BK6	0.967	(0.926)	(0.966)	0.935
BK7	0.935	(0.865)	(0.903)	0.916
BK8	0.942	(0.831)	(0.914)	0.889
BK9	0.962	(0.890)	(0.943)	0.913
BK10	0.964	(0.902)	(0.947)	0.944
BK11	0.951	(0.888)	(0.925)	0.919
DS1	(0.884)	0.971	0.919	(0.883)
DS2	(0.879)	0.931	0.882	(0.812)
DS3	(0.885)	0.937	0.903	(0.877)
DS4	(0.899)	0.972	0.944	(0.918)
DS5	(0.889)	0.972	0.914	(0.883)
DS6	(0.877)	0.920	0.908	(0.875)
DS7	(0.888)	0.958	0.923	(0.877)
DS8	(0.881)	0.948	0.922	(0.872)
DS9	(0.919)	0.959	0.928	(0.885)
DS10	(0.910)	0.963	0.929	(0.870)
DS11	(0.873)	0.947	0.903	(0.865)
DS12	(0.881)	0.965	0.925	(0.890)
SK1	0.941	(0.873)	(0.938)	0.975
SK2	0.912	(0.863)	(0.908)	0.968
SK3	0.942	(0.927)	(0.948)	0.967
SK4	0.912	(0.856)	(0.911)	0.954
SK5	0.916	(0.895)	(0.935)	0.954
SK6	0.917	(0.858)	(0.923)	0.960
SK7	0.921	(0.882)	(0.926)	0.967
SK8	0.915	(0.893)	(0.934)	0.954
SK9	0.926	(0.904)	(0.946)	0.964
SK10	0.917	(0.891)	(0.923)	0.964
SK11	0.911	(0.879)	(0.920)	0.959
WLB1	(0.841)	0.810	0.880	(0.849)
WLB2	(0.941)	0.925	0.964	(0.920)
WLB3	(0.958)	0.954	0.974	(0.966)
WLB4	(0.939)	0.880	0.940	(0.894)
WLB5	(0.963)	0.948	0.977	(0.962)
WLB6	(0.940)	0.894	0.958	(0.906)
WLB7	(0.926)	0.902	0.955	(0.918)
WLB8	(0.962)	0.969	0.985	(0.963)
WLB9	(0.958)	0.930	0.959	(0.909)
WLB10	(0.961)	0.946	0.979	(0.951)
WLB11	(0.980)	0.953	0.984	(0.957)
WLB12	(0.948)	0.929	0.972	(0.959)
WLB13	(0.964)	0.962	0.979	(0.966)
WLB14	(0.918)	0.927	0.952	(0.882)
WLB15	(0.949)	0.926	0.961	(0.904)

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Hasil uji validitas diskriminan dapat juga dilakukan dengan menggunakan parameter *Fronell-Larcker criterion* yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parameter *Fronell-Larcker Criterion*

	Beban Kerja (X1)	Dukungan Sosial (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	Stres Kerja (Y)
Beban Kerja (X1)	0.947			
Dukungan Sosial (X2)	(0.932)	0.954		
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	(0.982)	0.961	0.962	
Stres Kerja (Y)	0.957	(0.918)	(0.965)	0.962

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji validitas diskriminan menunjukkan nilai *loading factor* > nilai *cross loading* dan Tabel 5 menunjukkan tiap-tiap variabel memiliki nilai yang > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid diskriminan.

Average Variance Extracted

Seberapa besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut Indikator dikatakan valid jika nilai $ave \geq 0,50$. Hasil uji AVE menggunakan PLS-SEM dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X1)	0.896
Dukungan Sosial (X2)	0.910
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.925
Stres Kerja (Y)	0.926

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 6 Hasil uji AVE menunjukkan semua nilai $AVE > 0,50$. Nilai ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki akurasi tinggi dalam mengukur konstruk.

Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha

Untuk menunjukkan konsistensi internal. Indikator dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji *cronbach's alpha* menggunakan PLS-SEM dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja (X1)	0.988
Dukungan Sosial (X2)	0.991
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.994
Stres Kerja (Y)	0.992

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji reliabilitas konstruk, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel > 0,60, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Composite Reliability

Untuk menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas gabungan yang baik. Indikator dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70. Hasil uji *composite reliability* menggunakan PLS-SEM dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji *Composite Reliability*

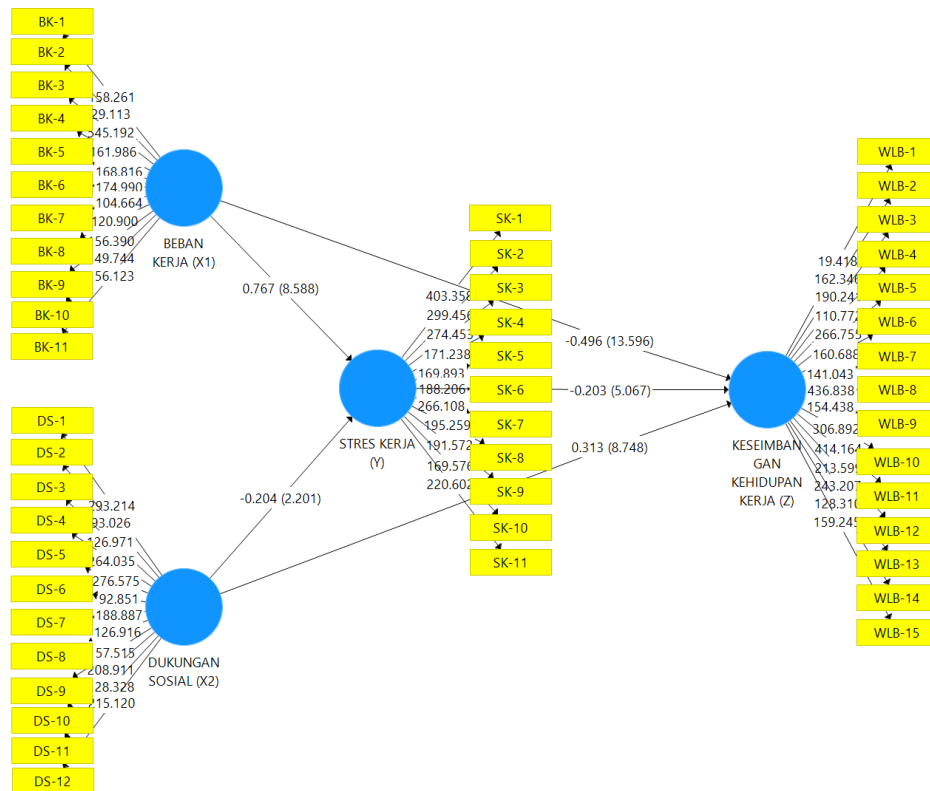
Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0.990
Dukungan Sosial (X2)	0.992
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.995
Stres Kerja (Y)	0.993

Sumber: Data SmartPLS 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji reliabilitas konstruk, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* semua variabel > 0,70, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

Pengujian model struktural (*Inner Model*) merupakan pengujian hubungan antar variabel/hipotesis yang bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten yaitu pengaruh langsung, tidak langsung dan total. Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji hipotesis hubungan kausal antar konstruk, menilai seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Koefisien Jalur/*Path coefficient*), serta menghitung R^2 (*R-Square*), Koefisien Determinasi (KD), Q^2 (prediktif relevan), dan f^2 (*effect size*). Pengujian model struktural dilakukan menggunakan pendekatan *bootstrapping*, yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian *Bootstrapping*
 Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Koefisien Jalur/*Path Coefficient*

Nilai koefisien jalur dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial yang bernilai antara 0-1 baik positif ataupun negatif. Nilai koefisien jalur juga digunakan untuk menentukan persamaan struktural dari model yang diujikan. Kriteria pengujian *t-value* > 1.96 menunjukkan pengaruh signifikan, derajat koefisien < 0.05 berarti hubungan antar variabel signifikan secara statistik (Hair, et al, 2021). Hasil koefisien jalur penelitian ini dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Jalur/*Path Coefficient*

	Koefisien Persamaan Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Value	Derajat Koefisien
BEBAN KERJA (X1) -> STRES KERJA (Y)	0.767	0.773	0.089	8.588	0.000
DUKUNGAN SOSIAL (X2) -> STRES KERJA (Y)	-0.204	-0.198	0.093	2.201	0.028
BEBAN KERJA (X1) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	-0.496	-0.494	0.036	13.596	0.000
DUKUNGAN SOSIAL (X2) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	0.313	0.314	0.036	8.748	0.000
STRES KERJA (Y) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	-0.203	-0.203	0.040	5.067	0.000

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil koefisien jalur, menunjukkan semua hubungan antar konstruk dalam model penelitian adalah signifikan, terlihat dari nilai derajat koefisien < 0.05 , nilai $t\text{-value} > 1.96$, data disimpulkan bahwa terkonfirmasi memiliki hubungan yang signifikan.

Nilai koefisien jalur tersebut dapat disubstitusikan kedalam dua persamaan struktural sebagai berikut:

1. Persamaan variabel stres kerja

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = aX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.767X_1 - 0.204X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.767\text{Beban Kerja} - 0.204\text{Dukungan Sosial} + \varepsilon$$

Persamaan struktural pertama bertujuan untuk memprediksi tingkat Stres Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang kuat dengan koefisien 0.767. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung, maka tingkat Stres Kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, variabel Dukungan Sosial (X2) memiliki koefisien bertanda negatif (minus) sebesar -0.204. Tanda minus ini menunjukkan hubungan yang berlawanan arah artinya Dukungan Sosial berfungsi sebagai faktor pengurang stres. Semakin kuat dukungan sosial yang diterima, maka tingkat Stres Kerja yang dirasakan justru akan menurun.

2. Persamaan struktural variabel keseimbangan kehidupan kerja

$$Z = f(X_1, X_2, Y)$$

$$Z = aX_1 + bX_2 + cY + \varepsilon$$

$$Z = -0.496X_1 + 0.313X_2 - 0.203Y + \varepsilon$$

$$Z = -0.496\text{Beban Kerja} + 0.313\text{Dukungan Sosial} - 0.203\text{Stres Kerja} + \varepsilon$$

Persamaan struktural kedua menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z). Hasil menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki koefisien negatif sebesar -0.496. Tanda minus ini mengindikasikan dampak yang merugikan, di mana semakin berat Beban Kerja, maka kualitas Keseimbangan Kehidupan Kerja pegawai akan semakin turun (menjadi buruk). Di sisi lain, Dukungan Sosial (X2) memiliki pengaruh positif sebesar 0.313, yang berarti dukungan lingkungan mampu meningkatkan kualitas keseimbangan hidup. Terakhir, variabel Stres Kerja (Y) memiliki koefisien negatif sebesar -0.203. Tanda minus pada variabel ini menegaskan bahwa stres adalah faktor perusak, apabila tingkat Stres Kerja naik, maka akan menyebabkan penurunan pada Keseimbangan Kehidupan Kerja pegawai.

Nilai R^2 (*R Square*)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur kriteria kualitas model atau *goodness of fit model* sekaligus juga sebagai koefisien determinasi (KD) yang menunjukan besaran pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria $R\text{-square}$ (R^2) nilai $\geq 0,25$ (lemah), $\geq 0,50$ (moderat), $\geq 0,75$ (kuat) (Chin, 2013). Nilai R^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	0.983	0.983
STRES KERJA (Y)	0.921	0.920

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel tersebut, diperoleh nilai R^2 untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) sebesar 0,983 dan variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0,921. Hal ini menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ($KD = (R^2) \times 100\%$), diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan 98,3% perubahan pada Keseimbangan Kehidupan Kerja dan 92,1% pada Stres Kerja. Sedangkan sisanya, masing-masing sebesar 1,7% dan 7,9%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Predictive Relevance/Stone Glessner Value (Q^2)

Nilai Q^2 menggambarkan *Predictive Relevance* yaitu kecocokan relevansi secara struktural, menggunakan pendekatan *bindfolding*. Kriteria nilai $Q^2 > 0$ menggambarkan bahwa model memiliki *Predictive Relevance* yang baik, sementara nilai $Q^2 < 0$ menggambarkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*. Nilai Q^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji *Predictive Relevance/Stone Glessner Value (Q^2)*

	SSO	SSE	Q^2 (=1- SSE/SSO)
BEBAN KERJA (X1)	1551	1551	
DUKUNGAN SOSIAL (X2)	1692	1692	
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	2115	207	0.902
STRES KERJA (Y)	1551	237	0.847

Sumber: Data SmartPLS 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji *Predictive Relevance (Stone-Geisser Q^2)* pada Tabel 11, diperoleh nilai Q^2 untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) sebesar 0.902 dan variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0.847. Mengingat kedua nilai tersebut jauh > nol ($Q^2 > 0$) dan mendekati angka 1, hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang sangat kuat. Artinya, variabel-variabel independen (Beban Kerja dan Dukungan Sosial) memiliki kemampuan yang sangat baik dan akurat dalam memprediksi data pada variabel dependen (Y dan Z), sehingga model struktural ini dinyatakan layak (fit) dan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Goodness of Fit Index (GoF Index)

Uji kecocokan model dengan menggunakan *Goodness of Fit Index (GoF)* menggambarkan kecocokan model secara keseluruhan, baik untuk *outer model* maupun *inner model*, yang dihitung secara manual menggunakan akar dari perkalian rata-rata *AVE* dan rata-rata R^2 . Nilai *GoF* ini digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan model guna melihat apakah terdapat perbedaan (*discrepancy*) antara nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan, dengan ketentuan rentang kategori: 0,00–0,24 (kecil), 0,25–0,37 (sedang), dan 0,38–1,00 (tinggi).

$$GoF = \sqrt{AVE \text{ rata-rata} \times R^2 \text{ rata-rata}}$$

$$GoF = \sqrt{\left(\frac{0.896 + 0.91 + 0.925 + 0.926}{4}\right) \times \left(\frac{0.983 + 0.921}{2}\right)}$$

$$GoF = \sqrt{0.870}$$

$$GoF = 0.933$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual tersebut, diperoleh nilai GoF sebesar 0,933. Mengingat nilai 0,933 berada dalam rentang 0,38–1,00, maka model penelitian ini masuk dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki validitas yang sangat baik dan mampu merepresentasikan data empiris secara akurat.

f² (effect size)

Nilai f^2 menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten prediktor (variabel laten independen) terhadap variabel laten dependen pada tatanan struktural. Kategori besaran nilai f^2 kedalam tiga jenis, nilai f^2 sebesar 0.02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah, nilai f^2 sebesar 0.15 dikategorikan sebagai pengaruh moderat, nilai f^2 sebesar 0.35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat. Nilai f^2 pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji f^2 (*effect size*)

	BEBAN KERJA (X1)	DUKUNGAN SOSIAL (X2)	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	STRES KERJA (Y)
BEBAN KERJA (X1)			0.970	0.981
DUKUNGAN SOSIAL (X2)			0.718	0.069
STRES KERJA (Y)			0.193	
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)				

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil uji f^2 pada Tabel 12, berikut disajikan ringkasan beserta kriteria interpretasinya dalam Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Interpretasi Hasil Uji f^2 (*effect size*)

No	Hubungan	Nilai f^2	Kriteria
1	Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y)	0.981	Kuat
2	Dukungan Sosial (X2) terhadap Stres Kerja (Y)	0.069	Lemah
3	Beban Kerja (X1) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.970	Kuat
4	Dukungan Sosial (X2) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.718	Kuat
5	Stres Kerja (Y) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.193	Moderat

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Langsung

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS*, ringkasan hasil pengujian hipotesis langsung (*direct effects*) disajikan pada Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Koefisien Persamaan Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Value	Derajat Koefisien
BEBAN KERJA (X1) -> STRES KERJA (Y)	0.767	0.773	0.089	8.588	0.000
DUKUNGAN SOSIAL (X2) -> STRES KERJA (Y)	-0.204	-0.198	0.093	2.201	0.028
BEBAN KERJA (X1) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	-0.496	-0.494	0.036	13.596	0.000

DUKUNGAN SOSIAL (X2) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	0.313	0.314	0.036	8.748	0.000
STRES KERJA (Y) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	-0.203	-0.203	0.040	5.067	0.000

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan data pada Tabel 14, interpretasi hasil pengujian hipotesis langsung untuk setiap hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Nilai Original Sample 0.767; *T-Value* 8.588 (>1.96); Derajat Koefisien 0.000 (<0.05) → H1 diterima. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja; semakin tinggi beban kerja, semakin meningkat stres kerja.

2. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Stres Kerja (Y)

Original Sample -0.204; *T-Value* 2.201 (>1.96); Derajat Koefisien 0.028 (<0.05) → H2 diterima. Dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan; semakin tinggi dukungan sosial, stres kerja menurun.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Original Sample -0.496; *T-Value* 13.596 (>1.96); Derajat Koefisien 0.000 (<0.05) → H3 diterima. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan; semakin berat beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja menurun.

4. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Original Sample 0.313; *T-Value* 8.748 (>1.96); Derajat Koefisien 0.000 (<0.05) → H4 diterima. Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan; dukungan lingkungan meningkatkan keseimbangan hidup.

5. Pengaruh Stres Kerja (Y) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Original Sample -0.203; *T-Value* 5.067 (>1.96); Derajat Koefisien 0.000 (<0.05) → H5 diterima. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan; semakin tinggi stres, semakin terganggu keseimbangan kehidupan kerja.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Selain pengujian pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung atau peran mediasi variabel Stres Kerja (Y) dalam menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effects*) disajikan pada Tabel 15 di bawah ini:

Tabel 15 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Koefisien Persamaan Jalur	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Value	Derajat Koefisien
BEBAN KERJA (X1) -> STRES KERJA (Y) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	-0.156	-0.157	0.037	4.194	0
DUKUNGAN SOSIAL (X2) -> STRES KERJA (Y) -> KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (Z)	0.041	0.04	0.021	2.002	0.046

Sumber: Data *SmartPLS* 3.2.9, diolah oleh penulis 2025

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Original Sample -0.156; *T-Value* 4.194 ($>1,96$); Derajat Koefisien 0.000 (<0.05) → H6 diterima. Stres kerja memediasi secara signifikan dengan pengaruh tidak langsung negatif; peningkatan beban kerja yang meningkatkan stres menurunkan keseimbangan kehidupan kerja.

2. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Koefisien tidak langsung 0.041; *T-Value* 2.002 ($>1,96$); Derajat Koefisien 0.046 (<0.05) → H7 diterima. Stres kerja memediasi signifikan; dukungan sosial menurunkan stres sehingga secara tidak langsung meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja sebesar 0.767, selaras dengan teori *JD-R* dan *NASA-TLX*. Tuntutan berlebih menguras energi dan memicu ketegangan psikologis (*Robbins & Judge*). Didukung Odini et al. (2023), pengelolaan beban kerja proporsional penting untuk menekan stres.

2. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Stres Kerja (Y)

Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja sebesar -0.204. Sesuai teori *Sarafino & Smith* serta *Cohen & Wills*, dukungan empati, bantuan, dan informasi berfungsi sebagai *buffer* stres. Didukung Wulandari et al. (2021) dan Rahmawati et al. (2022), lingkungan suportif menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Analisis Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Beban kerja berpengaruh negatif langsung sebesar -0.496. Sejalan teori *Work Family Conflict* (*Greenhaus, Collins, Shaw*), tuntutan kerja tinggi mengganggu keseimbangan peran. Didukung Handayani et al. (2021) dan Putri et al. (2020), manajemen beban kerja dan fleksibilitas penting untuk *work life balance*.

4. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Dukungan sosial berpengaruh positif sebesar 0.313. Sesuai teori *Greenhaus & Allen*, dukungan emosional dan praktis membantu keseimbangan peran. Didukung Chasanah (2025) dan Indrawati et al. (2023), budaya kerja suportif meningkatkan keseimbangan hidup dan kepuasan.

5. Analisis Pengaruh Stres Kerja (Y) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)

Stres kerja berpengaruh negatif sebesar -0.203. Sejalan teori *COR* (*Hobfoll*), stres menguras sumber daya emosional sehingga menurunkan kualitas peran pribadi. Didukung Sulastris (2022), manajemen stres dan lingkungan sehat penting untuk *work life balance*.

6. Analisis Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Pengaruh tidak langsung sebesar -0.156 menunjukkan beban kerja meningkatkan stres yang kemudian menurunkan keseimbangan hidup. Sesuai teori *JD-R* dan *COR*,

stres menjadi mediator utama, sehingga peningkatan *work life balance* perlu pengurangan beban kerja dan program kesejahteraan.

7. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Pengaruh tidak langsung sebesar 0.041 menunjukkan dukungan sosial meningkatkan keseimbangan hidup melalui penurunan stres. Sesuai *Stress Buffering Model (Cohen & Wills)*, dukungan melindungi kapasitas mental. Didukung Nurjanah et al. (2025) dan Setiawan et al. (2024), iklim kerja suportif efektif memitigasi stres dan meningkatkan kesejahteraan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai ASN di lima OPD teknis Kota Serang, dapat disimpulkan:

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, semakin tinggi tuntutan tugas, semakin besar tekanan psikologis.
2. Dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, membantu menurunkan tekanan psikologis
3. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi kemampuan membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
4. Dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan kualitas hidup pegawai
5. Stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, mengganggu peran di luar pekerjaan
6. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui stres kerja, menunjukkan bahwa stres akibat tugas yang tinggi menurunkan kualitas hidup.
7. Dukungan sosial berpengaruh tidak langsung melalui stres kerja, berperan sebagai penyangga yang meredam stres dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja

5. Daftar Pustaka

- Alfatih, A. (2020). Cara Mudah Kerjakan Penelitian Metode Kuantitatif Eksplanati (Confirmatory) 2 Variable : X Dan Y.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. 2023. Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. 14(1).
- Brahmana, K. M. B. (2024). Seminar Manajemen Stress Pada Pendeta Gbkg Klasis Kabanjahe Sukarama. JIPMAS : Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat, 5.
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. Schema: Journal of Psychological Research, 59–70.
- Chasanah, A. N. (2025). Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja. In Journal Scientific of Mandalika (jsm) e-ISSN (Vol. 6, Issue 1).
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. Jurnal Penelitian Ipteks, 5(2), 194–209.

- Desrochers Stephan. (2021). Work and Family Encyclopedia Boundary Theory and Work-Family Border Theory Research: A Focus on Boundary Enactment. Work & Family Researchers Network.
- Efendi, T., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi sebagai Pilar Reformasi Birokrasi: Kajian Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Organisasi Sektor Publik. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 630–639. doi: 10.61579/future.v2i4.271
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185.
- Fauzan, A. N., & Sovitriana, R. (2022). Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3).
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.
- Habeahan, D. N., Yogisutanti, G., & Fuadah, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Sukabumi. 2(1), 226631622–226631624.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasbi, F. I., & Alwi, M. A. (2022). Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Hardiness pada Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 2(2).
- Hidayat, S., Handayani, R., & Berkatillah, A. (2024). Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten. *Jurnal MSDM*, 1(03).
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362.
- Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres dalam Kalangan Remaja Yatim di Panti Asuhan Fatimah Ibda (Vol. 12, Issue 02).
- Johan, Saragih, T. A., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kartika, Y. D., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Terhadap Kejenuhan Pada Pegawai BPS. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 993–1002.
- Koko, H., Silvia, F. U., & Tiya, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur.
- Kusumawati, W., & Linando, J. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(2).
- Lestari, S. P., Zikrinawati, K., Masfia, I., & Arifah, I. N. (2025). Gambaran Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah (BKD). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(7).

- Matindas, E. C., Pitoy, F. F., & Seroy, E. B. E. (2023). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 3(6), 1782–1796.
- Meilanti, S., Gladis, C. M., & Ariani, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kontrak. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5).
- Melati, M. R. A. S., & Barus, G. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Rantau (Studi Deskripsi Korelasi pada Mahasiswa Baru Angkatan 2023 Prodi BK Universitas Sanata Dharma Yogyakarta). *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 1(4), 74–85.
- Meng, Y., Li, H., Qu, Y., & Yu, G. (2025). Work–Family Boundary Fit and Employee Well-Being: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Behavioral Sciences*, 15(8). doi: 10.3390/bs15081122
- Nelma, H. (2019). Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental. *Jp3sdm*, 8(1).
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3).
- Nugrahaningtyas, S. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di Inspektorat Jawa Tengah. *Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung*, 01(02).
- Nurfazar, T., Sayuti, M., Yulianti, H. T., & Hakim, A. (2025). The Influence of Mental Workload and Job Stress on Employee Performance (Study Case: PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk). *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 11(1), 2025.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *E-Journal Universitas Muhammadiyah Malang*, 8(2), 277–295.
- Nurjanah, L., & Nababan, C. C. (2025). Pengaruh Remote Working, Social Support Dan Motivation Terhadap Work-Life Balance Karyawan Gen Z Di Batam. 9.
- Odini, L. S., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266.
- Pakpahan, A. F., & Prasetyo, A. (2021). Metode Penelitian Ilmiah. Yayasan Kita Menulis.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balance pada Wanita Karir yang telah Berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 9(2), 52–65.
- Pemerintah Kota Serang. (2024, October 23). Forum lintas sektor Kota Serang dorong sinergi pembangunan dan keterbukaan pemerintahan. Portal Pemerintah Kota Serang, <https://serangkota.go.id/detailpost/forum-lintas-sektor-kota-serang-dorong-sinergi-pembangunan-dan-keterbukaan-pemerintahan> (5 November 2025)
- PPID Kota Serang. (2024, 14 Oktober). Pj Walikota Serang Sampaikan 3 Prinsip sebagai ASN Pemerintah Kota Serang. PPID Kota Serang, <https://ppid.serangkota.go.id/detailpost/pj-walikota-serang-sampaikan-3-prinsip-sebagai-asn-pemerintah-kota-serang> (5 November 2025)
- Primadineska, R. W. (2021). Peran Modal Psikologis Terhadap Dorongan Berpindah. *Optimal*, 18(1), 63–73.

- Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). The relationship between workload and work life balance in generation Z employees. *Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS)*, 4(2), 149–159.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 4(2).
- Rasmi. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1).
- Sanjaya, D., et.al. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Effect of Work Stres to The Employee's Turnover Intention. *Lajumen : Lajagoe Journal Management And Business*, 1(1), 2987–1247.
- Setda Kota Serang. (2025, 23 April). Rapat koordinasi badan usaha Kota Serang: Sinergi pemerintah dan dunia usaha untuk pembangunan berkelanjutan, <https://setda.serangkota.go.id/detailpost/rapat-koordinasi-badan-usaha-kota-serang-sinergi-pemerintah-dan-dunia-usaha-untuk-pembangunan-berkelanjutan> (1 Mei 2025)
- Sumartini, E., & Ernyasih Ernyasih. (2025). Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Sekertariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Antigen : Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Gizi*, 3(3), 320–334.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Utari, V. A. P., & Mirwan, S. P. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(3), 1–9.
- Wedha, J., Putere, S. P. P. L. M., & Asih, P. (2023). Hubungan Antara Burnout dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *Aesculapius Medical Journal*, 3(3), 403–408.
- Wicaksana, S. A. (2025). Analisis Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) dan Implikasinya terhadap Pengambilan Keputusan Strategis di Perusahaan Peti Kemas XYZ.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis*, 8(1), 93–104.
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132.
- Wulandari, D. S. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 561–567.