



Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work-Life Balance* terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Mekar Ayu Cahyaningtyas^{1*}, Ani Muttaqiyathun², Aftoni Sutanto³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Email: mekarayuc24@gmail.com^{1*}, animtq@gmail.com²

*Penulis Korespondensi: mekarayuc24@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload, social support, and work-life balance on the work stress of State Civil Apparatus (ASN) within the Regional Government of the Special Region of Yogyakarta. Work stress is one of the factors that can affect employee productivity, performance, and well-being in carrying out their duties and responsibilities. This study employed a quantitative approach involving 211 ASN working in Regional Apparatus Organizations (OPD) located in the Governor's Office Complex of the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique used was probability sampling with a proportional random sampling method, in which 50% of ASN from each OPD were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results indicate that workload has a positive and significant effect on ASN work stress, meaning that higher workloads tend to increase employees' stress levels. In contrast, social support has a negative and significant effect on work stress, indicating that stronger support from the work and social environment can help reduce stress. Meanwhile, the work-life balance variable also shows a significant effect on ASN work stress. These findings are expected to provide both theoretical and practical contributions for organizations in developing policies aimed at minimizing work stress, improving employee well-being, and creating a healthier, more productive, and sustainable work environment.*

Keywords: *State Civil Apparatus; Workload; Social Support; Work-Life Balance; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap stres kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang dapat memengaruhi produktivitas, kinerja, serta kesejahteraan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian sebanyak 211 ASN yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Kompleks Kantor Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling*, yaitu mengambil 50% ASN dari setiap OPD sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ASN, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga dukungan yang baik dari lingkungan kerja maupun sosial dapat menurunkan tingkat stres. Sementara itu, variabel *work-life balance* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja ASN. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang mampu mengurangi potensi stres kerja ASN serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara; Beban Kerja; Dukungan Sosial; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang kerap dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja yang tinggi, target kinerja yang ketat, tuntutan pelayanan publik yang terus meningkat, serta dinamika birokrasi yang kompleks sering kali menjadi pemicu tekanan psikologis bagi ASN. Apabila tidak dikelola dengan baik,

stres kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, bahkan berujung pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam, setiap kesulitan yang dialami manusia bukanlah sesuatu yang sia-sia, melainkan bagian dari ujian hidup yang menyimpan hikmah. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Insyirah ayat 5–6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 5–6)

Ayat tersebut memberikan pelajaran penting bahwa setiap kesulitan yang dihadapi manusia, termasuk stres kerja, selalu disertai dengan jalan keluar dan kemudahan. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), keyakinan tersebut dapat menjadi kekuatan spiritual dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Ketika menghadapi beban kerja yang berat, pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas secara profesional, tetapi juga dituntut untuk bersikap sabar, optimis, dan yakin bahwa setiap kesulitan akan disertai kemudahan. Namun dalam praktiknya, tuntutan instansi yang semakin tinggi sering kali menyebabkan pegawai mengalami tekanan psikologis akibat beban kerja dan target pekerjaan yang terus meningkat (Solekhah & Sabardini, 2025). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN juga menegaskan pentingnya pembinaan fisik dan mental guna mendukung profesionalisme pegawai.

Fenomena stres kerja di Indonesia menunjukkan kondisi yang cukup memprihatinkan. Survei MMB (2021) menunjukkan bahwa dua dari lima pekerja di Indonesia mengalami stres akibat pekerjaan. Selain itu, data Riskesdas 2020 menunjukkan bahwa 3,9% ASN, TNI, Polri, dan pegawai BUMN mengalami gangguan mental emosional berupa kecemasan, stres kerja, dan tekanan psikologis. Temuan tersebut diperkuat oleh kajian UI (2022) yang menyebutkan bahwa 80% penyebab stres kerja pada pegawai publik berasal dari tuntutan pekerjaan, keterbatasan fasilitas, dan beban kerja yang berlebihan. Beberapa penelitian juga menunjukkan tingginya tingkat stres kerja ASN, seperti penelitian Sorongan et al. (2019) yang menemukan 72,3% ASN mengalami stres kerja sedang, serta Azhar & Iriani (2020) yang menunjukkan 30,1% ASN mengalami stres berat hingga sangat berat.

Kondisi serupa juga terjadi pada ASN Pemerintah Daerah DIY. Meskipun data Badan Kepegawaian Daerah DIY tahun 2022 menunjukkan kecenderungan stres ASN masih dalam kategori normal, laporan konseling ASN pada tahun 2024–2025 mengalami peningkatan. Permasalahan yang dikonsultasikan berkaitan dengan pekerjaan, tekanan kantor, maupun

persoalan pribadi pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN merupakan kelompok pekerja yang rentan mengalami stres kerja akibat tingginya tuntutan birokrasi dan pelayanan publik.

Stres kerja dipahami sebagai respons individu ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan dalam menghadapinya sehingga berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku kerja (Solekhah & Sabardini, 2025). Penyebab stres kerja dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti hubungan interpersonal, lingkungan kerja, pola kepemimpinan, burnout, serta tingginya beban kerja. Gaol (2016) menjelaskan bahwa stres memiliki dua bentuk, yaitu *eustress* yang bersifat positif dan mampu meningkatkan motivasi kerja, serta *distress* yang bersifat negatif dan berpotensi menurunkan kesehatan fisik maupun mental pegawai (Bunyamin, 2021).

Sebagai pelaksana pelayanan publik, ASN dituntut memiliki kinerja tinggi dan mampu beradaptasi dengan perkembangan birokrasi modern. Tuntutan tersebut semakin meningkat seiring penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik, transformasi digital, serta sistem pengukuran kinerja yang semakin ketat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, ASN wajib menunjukkan disiplin dan kinerja optimal. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya manusia, tumpang tindih pekerjaan, serta target kinerja yang tinggi menyebabkan banyak ASN mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Tekanan tersebut semakin besar pada ASN Pemerintah Daerah DIY yang harus mempertahankan predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) “AA” tahun 2024. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah jabatan dan jumlah pegawai sehingga sebagian ASN harus merangkap tugas dan pekerjaan. Kondisi ini diperkuat dengan penerapan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja yang menuntut instansi pemerintah meningkatkan efektivitas kerja dengan sumber daya yang lebih terbatas. Menurut Robbins & Judge (2017), tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan memadai dapat memicu stres kerja.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melampaui kemampuan individu, pekerjaan akan dipersepsikan sebagai tekanan yang memicu stres (Budiasa, 2021). Selain beban kerja, dukungan sosial juga menjadi faktor penting dalam mengurangi stres kerja. Dukungan dari atasan, rekan kerja, keluarga, maupun lingkungan sekitar dapat membantu pegawai menghadapi tekanan pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih positif.

(Lambert et al., 2007). Dukungan sosial yang baik terbukti mampu mengurangi kelelahan kerja dan tekanan psikologis pegawai (Seiger & Wiese, 2009).

Selain itu, *work-life balance* juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga, serta kebutuhan pribadi. Ketika keseimbangan tersebut terganggu, pegawai berisiko mengalami stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja dan kesehatan mental. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap stres kerja. Solekhah & Sabardini (2025); Fauzan & Sovitriana (2022) serta Herdiana et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian Akbar & Soetajiningsih (2025) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap burnout ASN. Sementara itu, Muslikan & Ali (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap stres kerja. Namun, penelitian Tunga et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan Damayanti (2018) menemukan bahwa dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan stres kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada ASN di lingkungan Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi dinamis di mana individu menghadapi berbagai tuntutan, peluang, maupun sumber daya yang berkaitan dengan tujuan dan keinginannya. Situasi ini sering kali menimbulkan perasaan ketidakpastian serta kebutuhan untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Stres dapat menjadi sesuatu yang positif apabila memberikan potensi manfaat atau peluang bagi individu untuk berkembang dan meningkatkan kinerja. Secara lebih spesifik, stres berkaitan dengan adanya kendala maupun tuntutan yang dihadapi dalam konteks pekerjaan (Robbins & Judge, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja mulai dikenal sejak tahun 1970-an dan telah banyak menjadi objek kajian oleh para ahli dengan beragam sudut pandang. Hal ini membuat konsep beban kerja bersifat multidimensi sehingga sulit untuk disimpulkan dalam satu definisi tunggal (Cain, 2007). Menurut Suwatno (2011), beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu maupun unit kerja dalam jangka waktu tertentu secara sistematis melalui penerapan metode seperti analisis jabatan atau analisis beban kerja untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang bersifat positif dan bermanfaat bagi individu, yang bersumber dari orang lain yang dapat dipercaya. Melalui dukungan tersebut, individu akan merasa diperhatikan, dihargai, serta dicintai oleh lingkungannya. Perasaan tersebut dapat menumbuhkan keyakinan bahwa dirinya memiliki nilai dan diterima oleh orang lain, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan ketahanan individu dalam menghadapi berbagai tekanan kehidupan maupun pekerjaan. Menurut Kusrini & Prihartanti (2014), dukungan sosial dapat dipahami sebagai suatu konsep multidimensional yang mencakup dua komponen utama, yaitu aspek fungsional dan struktural. Aspek fungsional mengacu pada bentuk bantuan nyata maupun emosional yang diterima individu, sedangkan aspek struktural mencerminkan jaringan atau hubungan sosial tempat individu tersebut memperoleh dukungan.

Work-life balance

Work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi maupun kehidupan sosial di luar pekerjaan. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat di mana tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga dapat terpenuhi tanpa menimbulkan konflik yang berarti di antara keduanya. Sedangkan menurut Clark (2000) dalam *Work/Family Border Theory*, *work-life balance* terjadi ketika seseorang dapat secara efektif menavigasi batas-batas antara domain pekerjaan dan keluarga melalui fleksibilitas, peran, serta dukungan dari kedua sisi. Keseimbangan ini bukan berarti membagi waktu secara sama rata, melainkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri agar tetap dapat memenuhi peran-peran tersebut dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik untuk menguji pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap stres kerja ASN di lingkungan Kantor Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Daerah DIY dengan populasi sebanyak 367 ASN pelaksana. Sampel penelitian berjumlah 186 responden yang ditentukan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan teknik *probability sampling* jenis *proportional random sampling*. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert, baik melalui *Google Form* maupun kuesioner fisik. Instrumen penelitian terdiri atas variabel beban kerja, dukungan sosial, *work-life balance*, dan stres kerja yang diukur menggunakan indikator dari penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan uji instrumen menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan SPSS versi 20 melalui analisis regresi linier berganda, uji parsial (*uji t*), uji simultan (*uji F*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	Regrecion Coeficient	Sig t
(Constant)	1,291	0.000
Beban Kerja	0.470	0.000
Dukungan Sosial	- 0.172	0.001
Work-lif Balance	0.234	0.000

Sumber: Data Diolah 2026.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(i)$$

Model regresi yang terbentuk adalah:

Stres Kerja: 1,291 + 0,470 (Beban Kerja) + - 0,172 (Dukungan Sosial) + 0,234 (*Work-lif Balance*)

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa konstansa sebesar 1,291 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (Beban kerja, Dukungan Sosial, *Work-lif Balance*) bernilai nol, namun dukungan sosial memiliki nilai – 0,172. Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai tingkat stres yang tetap ada meskipun tidak ada pengaruh dari tiga indikator.

Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi tertinggi ($B = 0,470$), yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu pada aspek Beban kerja akan meningkatkan stres kerja pegawai sebesar 0,470 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor paling dominan dalam membentuk stres kerja pegawai. Variabel Dukungan sosial memiliki kontribusi negatif ($B = -0,172$), selanjutnya adalah variabel *Work-life balance* memiliki nilai ($B = 0,234$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seluruh variabel signifikan, tingkat kontribusi dari masing-masing variabel terhadap stres kerja pegawai berbeda-beda, dengan beban kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh.

Dari sisi signifikan statistik, seluruh variabel independen menunjukkan $p\text{-value} < 0.05$, yang berarti bahwa Beban kerja, Dukungan Sosial, dan *Work-life balance* secara signifikan, menunjukkan bahwa model memiliki dasar statistiknya valid. Nilai t-hitung yang positif untuk variabel beban kerja menguatkan bahwa arah yang diberikan bersifat positif dan konsisten terhadap arah berbeda dengan Dukungan sosial pengaruh yang diberikan bersifat negatif dan konsisten dengan arah yang diharapkan berbeda dengan arah positif yang ada pada variabel *Work-life balance* walaupun arahnya positif namun hasil tersebut tidak konsisten dengan arah yang di harapkan.

Uji T (Parsial)

Rumus uji T Parsial sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) \dots \dots \dots (ii)$$

$$T \text{ tabel} = (0.05/2 ; 211-4-1)$$

$$T \text{ tabel} = (0,025 ; 206)$$

$$T \text{ tabel} = 1,972$$

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t, diperoleh t tabel = (dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 206$). Berikut adalah perbandingan antara t hitung dan t tabel untuk setiap variabel independen:

Tabel 2. Tabel Perbandingan T Hitung dengan T Tabel.

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig t	Keputusan
1	Beban Kerja (X1)	9.398	1,972	0.000	Hipoteisi Diterima
2	Dukungan Sosial (X2)	-3,390	1,972	0.001	Hipotesis Diterima
3	<i>Work-life balance</i> (X3)	4.693	1,972	0.000	Hipotesis Ditolak

Sumber: Data Diolah 2026.

Berdasarkan uji t (Parsial) yaitu variabel independen Beban kerja memiliki t hitung > t tabel, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel beban kerja terhadap variabel terikatnya yaitu beban kerja. Sedangkan variabel dukungan sosial terdapat arah pengaruhnya negatif, diketahui bahwa nilai t hitung variabel dukungan sosial

bernilai negatif dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial **berpengaruh signifikan** terhadap stres kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan **arah pengaruh negatif**. Dengan hal ini, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja **diterima**. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung variabel *work-life balance* lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* menunjukkan arah **positif**, yang berarti bahwa *work-life balance* **berpengaruh signifikan** terhadap stres kerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan **arah pengaruh positif**. Dengan hal tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja **ditolak**.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan).

	<i>Model</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	20.371	133.157	.000 ^b
	<i>Residual</i>	.153		
	<i>Total</i>			

Sumber: Data Diolah 2026.

F Tabel = (k ; n-k).....(iii)

F Tabel = (3 ; 211-3)

F Tabel = (3 ; 208)

F Tabel = (2,65)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F, diperoleh:

a. F hitung = 133.157

b. F tabel = 2,65 (dengan k = 3 dan n-k = 208, $\alpha = 0,05$)

Karena F hitung (133.157) > F tabel (2,65), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.812 ^a	.659	.654	.3911
<i>a. Predictors: (Constant), Work-life balance, Dukungan Sosial, Beban Kerja</i>				

Sumber: Data Diolah 2026.

Output Model Summary di atas menyajikan ukuran-ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi kebaikan model regresi (*goodness of fit*) dalam menjelaskan hubungan

antara variabel independen (Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work-life balance*) dengan variabel dependen (Stres Kerja). Nilai *R* (*Multiple Correlation Coefficient*) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen kuat dan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat stres pegawai.

Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,659 berarti bahwa 65% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Sisa sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,654, dapat dikonfirmasi bahwa tingginya nilai *R Square* bukan disebabkan oleh banyaknya variabel independen, melainkan memang model tersebut memiliki daya prediksi yang baik. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 0.3911 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi stres kerja oleh model regresi adalah sebesar 0.3911. Hal ini mengindikasikan masih adanya variasi stres kerja yang belum sepenuhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi tingkat stres kerja ASN.

Hasil analisis regresi pada tabel *Model Summary* menunjukkan nilai *R* sebesar 0,659 yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap stres kerja ASN. Nilai *R Square* sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, model tetap mampu menjelaskan sebesar 65,4% variasi stres kerja. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 0.3911 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan memiliki daya jelaskan yang kuat dalam menjelaskan stres kerja ASN.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN, sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, baik dari jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, maupun tekanan waktu, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan fisik dan mental serta menurunkan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori stres kerja Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Selain itu, model *Job Demands–Resources (JD-R)* dari Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres apabila tidak diimbangi sumber daya kerja yang memadai. Dalam konteks ASN, tuntutan pelayanan publik dan target kerja menjadi faktor yang meningkatkan risiko stres kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Herdiana et al. (2023) dan Yuliani et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai sektor publik. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi determinan utama stres kerja pada lingkungan pemerintahan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN dengan arah pengaruh negatif. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pegawai, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Temuan ini selaras dengan teori *stress-buffering* dari Cohen dan Wills (1985) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga terhadap dampak negatif stres. Dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja membantu ASN menghadapi tekanan pekerjaan, birokrasi, dan tuntutan administratif secara lebih efektif. Menurut House (1981), dukungan sosial meliputi dukungan emosional, instrumental, dan informasional yang mampu membantu pegawai mengurangi tekanan psikologis.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Hardiningrum et al. (2025), Sani et al. (2024), dan Yogatama (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu menurunkan persepsi stres kerja dan membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan modern. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial menjadi strategi efektif dalam mengurangi stres kerja ASN.

Work-life balance terhadap Stres Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, namun arah pengaruh yang dihasilkan positif sehingga tidak sesuai dengan hipotesis penelitian. Artinya, peningkatan *work-life balance* justru diikuti peningkatan stres kerja pegawai ASN.

Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada ASN tidak selalu dimaknai sebagai berkurangnya tekanan kerja, tetapi lebih pada kemampuan menjalankan berbagai peran secara bersamaan yang dapat menimbulkan tekanan tambahan. Selain itu, hasil penelitian juga dipengaruhi keterbatasan instrumen penelitian, di mana beberapa item pada variabel *work-life*

balance dinyatakan tidak valid sehingga pengukuran konstruk belum sepenuhnya merepresentasikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi secara komprehensif.

Karakteristik ASN dengan sistem kerja yang stabil, budaya organisasi yang kuat, dan pola kerja formal juga menyebabkan persepsi *work-life balance* cenderung homogen. Dalam konteks budaya organisasi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, nilai lokal seperti *rukun*, *nrimo*, dan *tepo seliro* membuat pegawai lebih menerima tuntutan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral sehingga ketidakseimbangan kehidupan kerja tidak selalu dipersepsikan sebagai sumber stres utama.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui konsep *eustress* dari Hans Selye (1976), yaitu stres positif yang mampu meningkatkan motivasi dan performa individu. Selain itu, teori *cognitive appraisal* dari Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa stres dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang bersifat adaptif. Dengan demikian, tekanan kerja yang dialami ASN kemungkinan berada dalam batas optimal sehingga tetap mendorong keterlibatan kerja dan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Sudarma (2019), Pratiwi dan Riyanto (2020), Sari et al. (2021), serta Wulandari dan Nugroho (2022) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi stres kerja pada sektor publik dengan budaya organisasi yang kuat.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work-life balance* terhadap Stres Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pegawai ASN dipengaruhi kombinasi tuntutan pekerjaan, dukungan lingkungan kerja, dan kondisi keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Nurhasanah (2025) menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial secara simultan memengaruhi kondisi psikologis individu, sedangkan penelitian Murtadho, Usdek Riyanto, dan Febriani (2025) menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi *work-life balance* yang berdampak pada stres kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* merupakan faktor penting yang memengaruhi stres kerja ASN sehingga perlu menjadi perhatian organisasi dalam upaya menurunkan tingkat stres kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* terhadap stres kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai ASN, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, sehingga hipotesis juga diterima. Sementara itu, *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap stres kerja pegawai ASN, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Selain itu, beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki kontribusi dalam menjelaskan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai ASN.

DAFTAR REFERENSI

- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan stres kerja pada aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon saat work from home di era pandemi COVID-19 tahun 2020. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 13–26. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bunjamin, A. (2021). Mengelola stres dengan pendekatan Islami dan psikologis. *Idaarah*, 5(1), 149–160. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20971>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Damayanti. (2018).
- Fauzan, & Sovitriana. (2022).
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hardiningrum, I. S., Noviekayati, I., & Ningdyah, A. E. M. (2025). The role of social support in coping with stress. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. <https://doi.org/10.47772/IJRIS.2025.908000372>

- Herdiana, F., Purwana, D., & Adha, M. A. (2023). Job stress among civil servants: The role of workload and work environment. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.21009/jpepa.0403.07>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kusrini, S., & Prihartanti, N. (2014). Hubungan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri pada mahasiswa tahun pertama. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 15(1), 1–12.
- Lambert, E. G., et al. (2007).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Murtadho, R. A., Riyanto, D. W. U., & Febriani, R. (2025). The impact of workload and perceived organizational support on work-life balance with job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 9(2). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v9i2.17305>
- Muslikan, & Ali. (2022).
- Nurhasanah, S. L. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1).
- Pratiwi, D. A., & Riyanto, S. (2020). Work-life balance dan stres kerja pada aparat sipil negara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 211–222.
- Putri, A. R., & Sudarma, K. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 145–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sani, N. T., Widajati, N., & Harjono, A. E. (2024). The relationship between work demands and social support on work stress during the pandemic. *Journal of Vocational Health Studies*, 7(3), 194–199. <https://doi.org/10.20473/jvhs.V7.I3.2024.194-199>
- Sari, N. P., Handayani, R., & Putra, A. Y. (2021). Work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja dalam organisasi kolektivistik. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 55–66.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Solekhah, A., & Sabardini, S. E. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel mediasi pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983–988. <https://doi.org/10.53625/juremi.v4i4.9505>
- Sorongon, J., Suoth, L. F., & Boky, H. (2019). Hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado. *KESMAS*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tungka, et al. (2023).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Wulandari, T., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 97–108.

Yogatama, A. N. (2025). Dukungan sosial dari supervisor dan rekan kerja dalam konteks kerja jarak jauh: Tinjauan cakupan sistematis. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 6(3). <https://doi.org/10.32815/jpro.v6i3.2875>

Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 25–36. <https://doi.org/10.65369/0tzkc275>