JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 16 Januari 2026 | **Revised:** 22 Januari 2026 | **Accepted:** 18 Maret 2026

Pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Provinsi Jawa Barat

Maya Yulia Safitri[1], Maman Suratman [2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maya.safitri@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: maya.safitri@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effects of work–life balance and workload on job satisfaction, with job stress serving as a mediating variable among Family Planning Counselors(PKB) in West Java Province. The research employed a quantitative approach with an explanatory design. Data were collected through questionnaires distributed to 331 family planning counselors selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 3.0. The results indicate that work–life balance has a positive and significant effect on job satisfaction and a negative effect on job stress. Conversely, workload has a positive effect on job stress and a negative effect on job satisfaction. Job stress is found to have a negative and significant effect on job satisfaction and serves as a partial mediating variable in the relationship between work–life balance and workload on job satisfaction. These findings suggest that job satisfaction among family planning counselors is influenced not only by direct work conditions but also through psychological mechanisms in the form of job stress. This study provides practical implications for human resource management within the BKKBN environment, particularly in strengthening work–life balance policies, managing workload, and controlling job stress to improve the well-being and performance of family planning counselors.*

Keywords: *Work–Life Balance, Workload, Job Stress, Job Satisfaction, Family Planning Counselors.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 331 penyuluh KB yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, serta berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja penyuluh KB tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa stres kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BKKBN, khususnya dalam penguatan kebijakan *work-life balance*, pengendalian beban kerja, dan pengelolaan stres kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja penyuluh KB.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Penyuluh KB.

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan prioritas strategis nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, salah satunya melalui penguatan ketahanan dan kualitas keluarga. Upaya tersebut diwujudkan melalui Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana) yang dikoordinasikan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) (BKKBN, 2024). Program ini berperan penting dalam pengendalian pertumbuhan penduduk serta peningkatan kualitas dan ketahanan keluarga melalui layanan edukatif dan preventif.

Keberhasilan implementasi program Bangga Kencana di tingkat lapangan sangat bergantung pada peran Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) sebagai ujung tombak pelayanan publik. PKB menjalankan fungsi advokasi, edukasi, dan pendampingan masyarakat, sekaligus menghadapi tuntutan administratif, pelaporan kinerja, serta target capaian program yang ketat (Sutanto, Sigiols, & Wijaya, 2024). Kompleksitas peran tersebut menjadikan kesejahteraan psikologis penyuluh sebagai faktor penting dalam menjaga kualitas kinerja, yang salah satunya tercermin melalui tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merepresentasikan evaluasi emosional individu terhadap pengalaman dan kondisi kerjanya, dan berperan penting dalam membentuk motivasi, komitmen organisasi, serta kualitas pelayanan publik (Locke, 1976; Sofi, Herlambang, & Sanosra, 2025).

Fenomena kepuasan kerja PKB di Provinsi Jawa Barat menunjukkan kondisi yang perlu mendapat perhatian. Hasil pra-survei terhadap penyuluh KB menunjukkan bahwa proporsi penyuluh yang merasa tidak puas lebih besar dibandingkan yang merasa puas, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Kepuasan Kerja Penyuluh KB di Provinsi Jawa Barat (n=30)

Kepuasan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Puas	12	40
Tidak Puas	18	60

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2025)

Ketidakpuasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan struktural dan psikologis dalam pelaksanaan tugas penyuluhan. Lebih lanjut, alasan ketidakpuasan kerja yang dirasakan bersifat multidimensional, dengan stres kerja, rendahnya work-life balance, dan tingginya beban kerja sebagai faktor dominan, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 1. Alasan Ketidakpuasan PKB (respon boleh lebih dari satu, n=30)

Alasan Ketidakpuasan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Stres kerja	18	32.14
Work life balance	15	26.79
Beban kerja tinggi	17	30.36
Lingkungan kerja tidak kondusif	2	3.57
Dukungan pimpinan terbatas	0	0
Kurang apresiasi/kinerja tidak dihargai	1	1.79

Alasan Ketidakpuasan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Penghasilan tidak sebanding	1	1.79
Dukungan rekan kerja kurang	0	0
Alasan lainnya	2	3.57

Sumber: Data kuesioner, diolah (2025)

Temuan pra-survei tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang mengungkap adanya akumulasi beban administratif, tuntutan pelaporan berkala, target capaian program, serta intensitas kerja lapangan yang menyita waktu pribadi penyuluh. Kondisi ini menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan kesulitan menjaga keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan keluarga. Secara empiris, kondisi tersebut sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan work-life balance yang buruk merupakan pemicu utama meningkatnya stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja pada sektor pelayanan publik (Sofi et al., 2025; Sutanto et al., 2024).

Dari perspektif akademik, stres kerja dipandang sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada konteks Penyuluh Keluarga Berencana masih sangat terbatas, khususnya di tingkat daerah seperti Provinsi Jawa Barat. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau aparatur sipil negara secara umum, tanpa mempertimbangkan karakteristik unik pekerjaan PKB yang mengombinasikan tuntutan kerja lapangan, administratif, dan target program secara simultan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Jawa Barat menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperjelas mekanisme psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja PKB, sekaligus menjadi dasar bagi perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan kinerja penyuluh KB.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Desain ini dipilih untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara empiris berdasarkan persepsi penyuluh KB.

Objek penelitian adalah Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) aktif di Provinsi Jawa Barat. Populasi penelitian berjumlah 1.892 penyuluh KB, dengan sampel sebanyak 331 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5 persen. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) aktif bertugas sebagai penyuluh KB, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator teoritis dan penelitian terdahulu. Variabel work-life balance, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dioperasionalisasikan mengacu pada Fisher et al. (2009), Karasek (1979), Parker dan DeCottis (1983), serta Spector (1997). Data sekunder berupa dokumen institusional BKKBN dan literatur ilmiah digunakan sebagai pendukung analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 3. Evaluasi model meliputi pengujian

outer model untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk, serta inner model untuk menilai hubungan struktural antarvariabel melalui koefisien jalur dan nilai R-square. Pengujian hipotesis, termasuk efek mediasi stres kerja, dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5 persen.

Meskipun metodologi penelitian dirancang dengan rigor yang memadai, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain cross-sectional membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap dinamika perubahan variabel dari waktu ke waktu. Kedua, penggunaan data self-report berpotensi menimbulkan bias persepsi responden. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan dapat dikembangkan lebih lanjut melalui desain longitudinal atau pendekatan metode campuran pada penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang bertugas pada wilayah kerja Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Sebanyak 331 PKB terlibat dalam penelitian ini, mewakili berbagai karakteristik demografis dan profesional. Pengelompokan dilakukan berdasarkan wilayah tugas, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Variasi karakteristik ini memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi tenaga penyuluh yang menjadi ujung tombak program Bangga Kencana di tingkat lapangan.

Distribusi responden menurut wilayah menegaskan representasi geografis yang luas, mencakup hampir seluruh kabupaten dan kota di Jawa Barat. Dari aspek gender, mayoritas responden merupakan perempuan, yang menunjukkan ciri khas profesi penyuluh berbasis komunitas. Sementara itu, rentang usia responden yang dominan berada pada kelompok usia produktif dan senior mengindikasikan pengalaman kerja yang relatif matang. Tingkat pendidikan yang tinggi serta keragaman masa kerja semakin menambah kredibilitas data penelitian, karena responden dipandang memiliki kapasitas dan pengalaman relevan untuk menilai kondisi beban kerja, keseimbangan hidup, stres kerja, dan kepuasan kerja. Profil lengkap responden ditampilkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Wilayah Tugas	Kabupaten Bandung	9	2,7
	Kabupaten Bandung Barat	8	2,4
	Kabupaten Bekasi	24	7,3
	Kabupaten Bogor	2	0,6
	Kabupaten Ciamis	9	2,7
	Kabupaten Cianjur	8	2,4
	Kabupaten Cirebon	8	2,4
	Kabupaten Garut	26	7,9
	Kabupaten Indramayu	15	4,5
	Kabupaten Karawang	10	3,0
	Kabupaten Kuningan	8	2,4
	Kabupaten Majalengka	53	16,0
	Kabupaten Pangandaran	15	4,5
	Kabupaten Purwakarta	14	4,2
	Kabupaten Subang	13	3,9
	Kabupaten Sukabumi	26	7,9
	Kabupaten Sumedang	9	2,7
	Kabupaten Tasikmalaya	27	8,2
	Kota Banjar	5	1,5
	Kota Bekasi	8	2,4
	Kota Bogor	25	7,6
	Kota Depok	5	1,5
	Kota Sukabumi	3	0,9
	Kota Tasikmalaya	1	0,3

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	98	29,6
	Perempuan	233	70,4
Usia	20–25 tahun	1	0,3
	26–30 tahun	29	8,8
	31–35 tahun	70	21,1
	36–40 tahun	59	17,8
	41–50 tahun	104	31,4
	>50 tahun	68	20,5
Pendidikan Terakhir	SMA/sederajat	88	26,6
	Diploma (D3)	40	12,1
	Sarjana (S-1)	192	58,0
	Magister (S-2)	11	3,3
Lama Bekerja	< 2 tahun	28	8,5
	2–5 tahun	88	26,6
	6–10 tahun	47	14,2
	11–15 tahun	83	25,1
	16–20 tahun	41	12,4
	21–25 tahun	16	4,8
	>25 tahun	28	8,5
Total Responden		**331**	**100**

Sumber: Data kuesioner, diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan sebanyak 331 penyuluh KB yang menjadi responden penelitian ini mewakili hampir seluruh kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat, sehingga memberikan gambaran kondisi yang cukup representatif. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, mencerminkan dominasi perempuan dalam profesi penyuluhan KB yang berkaitan erat dengan pelayanan keluarga dan kesehatan reproduksi. Dari sisi usia, sebagian besar berada pada rentang 41–50 tahun dan lebih dari 50 tahun, menunjukkan bahwa tenaga penyuluh umumnya berada pada masa kerja produktif matang dengan pengalaman lapangan yang panjang.

Tingkat pendidikan responden didominasi lulusan sarjana, yang menggambarkan kapasitas kompetensi yang baik dan relevan dengan tuntutan program Bangga Kencana yang semakin kompleks. Selain itu, variasi masa kerja yang luas, mulai dari pegawai baru hingga penyuluh senior dengan puluhan tahun pengalaman, memungkinkan penelitian menangkap dinamika persepsi terhadap beban kerja, stres, dan kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda. Secara keseluruhan, keragaman profil ini memperkuat validitas temuan penelitian karena mencerminkan kondisi penyuluh KB yang beragam baik dari segi wilayah, pengalaman, maupun kualifikasi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Jawa Barat terhadap *work-life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean Indikator Tertinggi	Mean Indikator Terendah	Mean Variabel	Kategori
Work-life balance (X1)	4,11	1,91	**2,12**	Rendah
Beban Kerja (X2)	3,59	3,04	**3,26**	Cukup
Stres Kerja (Z)	3,77	3,31	**3,57**	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	2,20	3,69	**2,52**	Rendah

Sumber: Data kuesioner, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, variabel *Work-life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,12 dan termasuk dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar Penyuluh

Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Jawa Barat belum mampu mencapai keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dengan nilai tertinggi berada pada aspek *work interference with personal life*, yang menandakan bahwa pekerjaan sering menguras waktu dan energi hingga mengganggu aktivitas pribadi. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah terdapat pada dimensi *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*, yang mengindikasikan bahwa pekerjaan belum memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi pun belum mampu menjadi sumber energi dalam mendukung kinerja kerja. Kondisi ini mencerminkan rendahnya kualitas keseimbangan hidup-kerja secara menyeluruh.

Variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata 3,26 dan berada pada kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa PKB merasakan tuntutan pekerjaan pada tingkat moderat, baik dari sisi kecepatan kerja, kebutuhan konsentrasi, maupun kompleksitas tugas. Namun demikian, indikator dengan nilai tertinggi muncul pada aspek *role ambiguity*, yang mengindikasikan adanya ketidakjelasan peran dan arahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan tidak hanya bersumber dari banyaknya tugas, tetapi juga dari aspek struktural dan administratif organisasi. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, beban kerja berpotensi berkembang menjadi tekanan kerja yang lebih berat.

Selanjutnya, variabel Stres Kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,57 dan termasuk dalam kategori tinggi. Tingginya tingkat stres ini mencerminkan adanya tekanan psikologis yang signifikan pada PKB, baik dalam bentuk kecemasan, ketegangan emosional, maupun tekanan waktu. Indikator dengan nilai tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan sering kali menimbulkan rasa gelisah, keterikatan berlebihan dengan pekerjaan, serta keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi. Kondisi ini memperkuat indikasi bahwa rendahnya *work-life balance* dan beban kerja yang cukup berat berkontribusi langsung terhadap meningkatnya stres kerja.

Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata 2,52 dan berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan PKB terhadap pekerjaannya belum optimal. Rendahnya kepuasan terutama tercermin pada aspek gaji, supervisi, komunikasi, hubungan dengan rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Meskipun beberapa indikator menunjukkan nilai cukup hingga tinggi, secara keseluruhan kepuasan kerja masih tertekan oleh tingginya stres kerja dan rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menggambarkan bahwa kondisi kerja PKB di Provinsi Jawa Barat masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait rendahnya work-life balance, tingginya stres kerja, serta kepuasan kerja yang belum memadai. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan dalam pengelolaan beban kerja, kejelasan peran, serta kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan hidup-kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja PKB.

Evaluasi *Outer* Model

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Dalam penelitian ini, validitas konvergen dievaluasi melalui outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid jika loading ≥ 0,70, dan konstruk valid jika AVE ≥ 0,50.

Tabel 5. Validitas Konvergen (*Outer Loading* dan AVE)

Variabel	Rentang *Outer Loading*	Jumlah Indikator	AVE	Status
Work-life balance (X1)	0,725 – 0,898	17	0,651	Valid
Beban Kerja (X2)	0,700 – 0,890	9	0,624	Valid
Stres Kerja (M)	0,725 – 0,878	13	0,638	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,706 – 0,939	36	0,670	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada *Work-life balance* (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (M), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *loading* di atas 0,70 dan AVE di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator mampu menjelaskan konstruk laten secara memadai dan konsisten. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan untuk analisis model struktural.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan empiris yang jelas. Pengujian dilakukan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker* dan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Berdasarkan kriteria *Fornell–Larcker, seluruh nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (√AVE) pada diagonal lebih besar* dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu merepresentasikan indikatornya secara lebih baik dibandingkan konstruk lain. Hasil pengujian HTMT juga menunjukkan bahwa seluruh nilai rasio berada di bawah batas 0,90, sehingga tidak terdapat indikasi tumpang tindih pengukuran antar konstruk. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model penelitian ini dinyatakan memenuhi validitas diskriminan dan layak digunakan untuk analisis struktural.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Kriteria *Fornell–Larcker*

Variabel	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (M)	*Work-life balance* (X1)
Beban Kerja (X2)	**0,790**			
Kepuasan Kerja (Y)	-0,411	**0,819**		
Stres Kerja (M)	0,743	-0,449	**0,799**	
Work-life balance (X1)	-0,571	0,401	-0,734	**0,807**

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT)

Variabel	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (M)	*Work-life balance* (X1)
Beban Kerja (X2)				
Kepuasan Kerja (Y)	0,408			
Stres Kerja (M)	0,785	0,445		
Work-life balance (X1)	0,596	0,394	0,763	

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal konstruk laten yang digunakan dalam model penelitian. Dalam konteks SEM-PLS, reliabilitas dievaluasi menggunakan *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kestabilan pengukuran. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 serta nilai *rho_A* dan *Composite Reliability* > 0,70 (Ghozali & Latan, 2018).

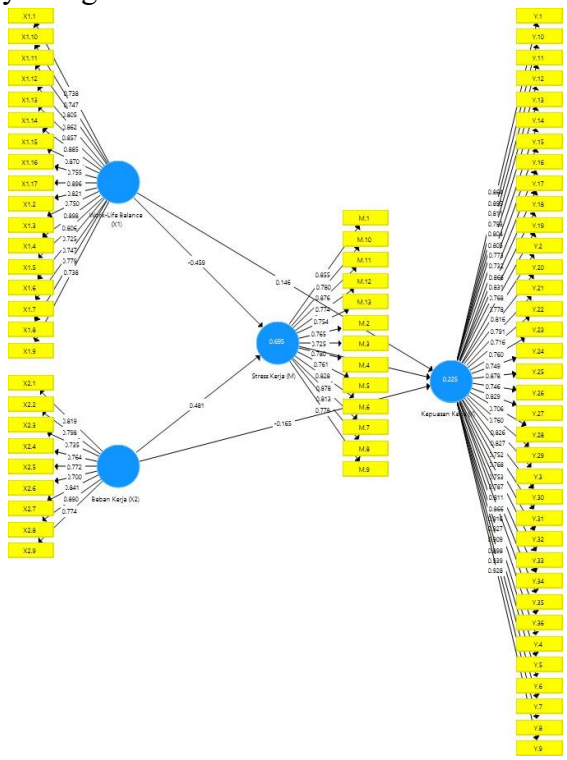
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*rho_A*	*Composite Reliability*
Beban Kerja (X2)	0,924	0,931	0,937
Kepuasan Kerja (Y)	0,986	0,988	0,986
Stres Kerja (M)	0,952	0,953	0,958
Work-life balance (X1)	0,966	0,967	0,969

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* yang berada di atas nilai ambang batas yang direkomendasikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan mampu merepresentasikan konstruk

laten secara stabil. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk analisis model struktural selanjutnya.



Gambar 1. Koefisien Jalur Outer Model
Sumber: Hasil olah data peneliti dengan SMARTPLS 3.0 (2025)

Evaluasi *Inner* Model

Evaluasi *inner* model dilakukan untuk menilai hubungan struktural antar konstruk dalam penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS. Kelayakan model dievaluasi melalui nilai *R-Square* (R^2) sebagai ukuran kemampuan penjelasan model dan *Q-Square* (Q^2) sebagai indikator *predictive relevance*.

Tabel 9. Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel Endogen	*R Square*	Kriteria
Kepuasan Kerja (Y)	0,225	Moderate
Stress Kerja (Y)	0,695	Kuat

Sumber*:* Data Diolah Peneliti dengan *Smart*PLS 3.0, 2025

Tabel 9. Nilai *Q-Square* (Q^2) *Predictive Relevance*

Variabel	Q^2 (=1−SSE/SSO)	Kriteria
Kepuasan Kerja (Y)	0.137	Layak
Stres Kerja (M)	0.436	Layak

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2025

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Beban Kerja mampu menjelaskan 69,5% variansi Stres Kerja dengan kemampuan penjelasan yang kuat. Sementara itu, Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebesar 22,5% oleh variabel dalam model. Nilai $Q^2 > 0$ pada seluruh variabel endogen menandakan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang memadai, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten dalam model struktural, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan S*tructural Equation Modeling–*

Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS. Pengujian signifikansi didasarkan pada nilai *T-statistics* > 1,96 dan p-value < 0,05.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Direct dan Indirect Effect)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1	*Work-life balance* (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0.146	2.17	0.03	Signifikan
H2	Beban Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.165	2.282	0.023	Signifikan
H3	*Work-life balance* (X1) → Stres Kerja (M)	-0.459	12.396	0	Signifikan
H4	Beban Kerja (X2) → Stres Kerja (M)	0.481	12.006	0	Signifikan
H5	Stres Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.219	2.346	0.019	Signifikan
H6	*Work-life balance* (X1) → Stres Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	0.101	2.252	0.025	Signifikan
H7	Beban Kerja (X2) → Stres Kerja (M) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.105	2.331	0.02	Signifikan

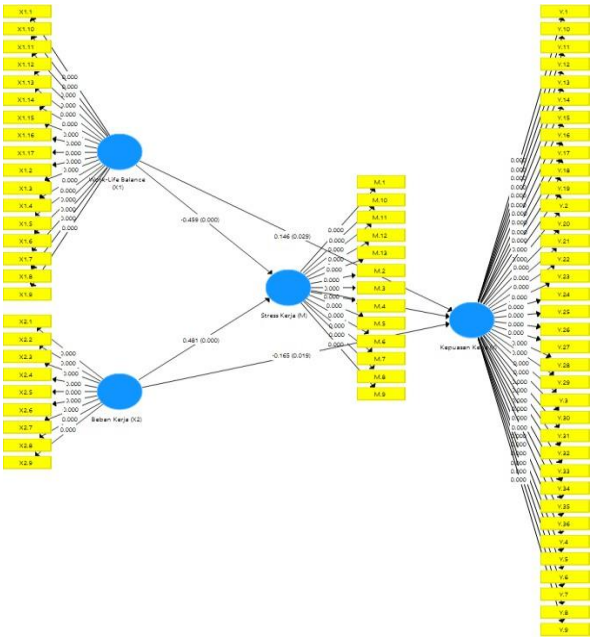
Sumber: Data diolah dengan SMARTPLS 3.0, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja penyuluh KB. Sebaliknya, Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Selain itu, *Work-life balance* terbukti berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja, sedangkan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja–kehidupan yang baik berperan dalam menekan tingkat stres, sementara beban kerja yang berlebihan justru meningkatkan tekanan psikologis dalam pelaksanaan tugas penyuluhan.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin tinggi stres yang dirasakan, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki penyuluh KB. Temuan ini menegaskan peran stres kerja sebagai faktor psikologis penting yang memengaruhi evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Stres Kerja memediasi secara signifikan pengaruh *Work-life balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui perubahan tingkat stres kerja. Dengan demikian, Stres Kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam model penelitian ini, yang memperkuat pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antar variabel.



Gambar 2. Koefisien Jalur Hubungan Variabel
Sumber: Hasil olah data peneliti dengan SMARTPLS 3.0 (2025)

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Penyuluh Keluarga Berencana (KB) Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian memberikan gambaran yang konsisten antara temuan deskriptif dan pengujian model struktural, serta memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu.

Secara deskriptif, penyuluh KB menunjukkan kondisi *work-life balance* yang relatif rendah, beban kerja yang cukup tinggi, tingkat stres kerja yang tinggi, serta kepuasan kerja yang cenderung rendah. Temuan ini mencerminkan karakteristik pekerjaan penyuluh KB yang sarat dengan tuntutan lapangan, tanggung jawab administratif, serta target kinerja program, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan ketidakseimbangan peran kerja–kehidupan pribadi. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik sektor pelayanan publik yang menuntut intensitas kerja tinggi dan keterlibatan emosional yang kuat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan penyuluh KB. *Work-life balance* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi secara berlebihan. Hasil ini sejalan dengan teori Fisher et al. (2009) serta penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa keseimbangan peran mampu meningkatkan evaluasi positif terhadap pekerjaan, terutama pada profesi dengan tuntutan sosial yang tinggi.

Sebaliknya, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas tugas, menurunkan kenyamanan kerja dan persepsi positif terhadap pekerjaan. Temuan ini memperkuat *Job Demand–Control Model* (Karasek, 1979) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa diimbangi kontrol dan dukungan yang memadai akan menurunkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Surya dan Rihayana (2024) yang menemukan bahwa beban kerja yang tidak proporsional menurunkan kepuasan kerja pada sektor pelayanan publik.

Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya,

work-life balance berperan sebagai faktor protektif yang menekan stres kerja, sementara beban kerja merupakan sumber utama peningkatan stres kerja. Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja Parker dan DeCotis (1983) serta *role theory*, yang menjelaskan bahwa konflik peran dan tuntutan berlebihan merupakan pemicu utama stres kerja. Dalam konteks penyuluh KB, keterbatasan waktu pribadi dan akumulasi tugas memperbesar risiko kelelahan psikologis.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penyuluh KB yang mengalami stres kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani antara kondisi kerja dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan determinan utama kepuasan kerja, khususnya pada pekerjaan dengan tekanan emosional dan sosial yang tinggi.

Lebih lanjut, hasil pengujian efek tidak langsung menegaskan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan stres kerja. Sebaliknya, beban kerja menurunkan kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan stres kerja. Temuan ini mendukung kerangka *Job Demands–Resources Model*, yang menempatkan stres kerja sebagai mekanisme kunci dalam menjelaskan bagaimana tuntutan dan sumber daya kerja memengaruhi hasil kerja individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki posisi strategis sebagai variabel mediasi, yang memperkuat pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memperluas bukti empiris pada konteks penyuluh KB di Indonesia dan menegaskan pentingnya pengelolaan *work-life balance* serta beban kerja secara simultan untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja penyuluh KB tidak hanya bergantung pada aspek struktural organisasi, tetapi juga pada kebijakan dan praktik kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pengendalian beban kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Jawa Barat, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Temuan utama menegaskan bahwa stres kerja merupakan mekanisme psikologis kunci yang menjembatani pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja, di mana rendahnya work-life balance dan tingginya beban kerja meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat perspektif Job Demands–Resources Model dengan menempatkan stres kerja sebagai mediator penting dalam hubungan antara tuntutan dan sumber daya kerja terhadap sikap kerja pegawai sektor publik. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja-kehidupan dan beban kerja yang lebih proporsional sebagai strategi peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis penyuluh KB.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada desain *cross-sectional* dan penggunaan data berbasis persepsi responden, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2014). *Partial least squares (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. ANDI.

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

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-8

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 160–177. https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9