

**Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Logistik:
Peran *Work-Life Balance* sebagai Mediator di PT. Wahana Lintas
Nusantara**

**Nurul Karimah¹, Eka Putri Prinanda Nitte², Siti Mujanah³, Achmad Yanu Alif
Fianto⁴**

^{1,2,3,4} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nurulkrm05@gmail.com¹, ekanitte09@gmail.com², sitimujanah@untag-sby.ac.id³,
achmadyanu@untag-sby.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between workload and job stress among logistics employees at PT. Wahana Lintas Nusantara, highlighting the role of work-life balance as a mediator. In the logistics industry, high workloads often lead to job stress, which negatively impacts employee well-being and company productivity. This research involved 120 operational employees as respondents, who completed questionnaires related to workload, job stress, and work-life balance. Path analysis was employed to identify both direct and indirect relationships among the variables. The findings reveal that workload has a significant positive effect on job stress, indicating that the higher the workload experienced by employees, the greater the level of stress they feel. However, work-life balance plays a significant mediating role, where a balanced work and personal life can mitigate the negative impact of workload on job stress. These findings suggest that company efforts to support work-life balance, such as flexible work schedules, adequate leave, and mental health programs, can help employees manage stress and enhance their well-being. This study provides valuable insights for the management of PT. Wahana Lintas Nusantara in designing policies that promote work-life balance for employees. Furthermore, it contributes to the academic literature on the relationship between workload, job stress, and work-life balance in the logistics sector, particularly in Indonesia.

Keywords: Workload; Job Stress; Work-Life Balance; Logistics; PT. Wahana Lintas Nusantara.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan logistik PT. Wahana Lintas Nusantara, dengan menyoroti peran *work-life balance* sebagai mediator. Dalam industri logistik, beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini melibatkan 120 karyawan operasional sebagai responden, yang diminta untuk mengisi kuesioner terkait beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance*. Analisis data menggunakan metode analisis jalur *path analysis* untuk mengidentifikasi hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan. Namun, *work-life balance* memiliki peran mediasi yang signifikan, di mana keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mampu mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam mendukung *work-life balance*,

seperti fleksibilitas jadwal kerja, cuti yang memadai, dan program kesehatan mental, dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Wahana Lintas Nusantara dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan literatur tentang hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *work-life balance* dalam sektor logistik, khususnya di Indonesia.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; *Work-life Balance*; Logistik; PT. Wahana Lintas Nusantara.

PENDAHULUAN

PT. Wahana Lintas Nusantara, sebagai salah satu perusahaan logistik utama di Indonesia, memainkan peran sentral dalam rantai pasokan nasional dan global. Dengan perkembangan teknologi yang pesat dan permintaan konsumen yang terus meningkat, perusahaan ini menghadapi tantangan besar dalam mengelola arus barang mulai dari produksi hingga distribusi. Proses ini menuntut ketepatan waktu dan koordinasi yang baik antar berbagai pihak, yang pada akhirnya menyebabkan beban kerja tinggi pada karyawan operasionalnya. Menurut Mangkunegara (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan fisik dan psikologis pada karyawan, yang berpotensi memicu stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi karyawan dalam industri logistik. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhinya. Di PT. Wahana Lintas Nusantara, karyawan sering menghadapi tekanan yang tinggi, baik karena tenggat waktu yang ketat, volume barang yang besar, maupun permintaan pelanggan yang terus meningkat, yang semuanya meningkatkan risiko stres kerja. Johnson et al. (2020) menemukan bahwa tingkat stres dalam industri logistik sering kali lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya karena karakteristik pekerjaan yang dinamis, menuntut waktu, dan memiliki ekspektasi layanan yang cepat dan akurat.

Beban kerja yang tinggi pada PT. Wahana Lintas Nusantara tidak hanya memengaruhi kesehatan mental karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian dari Cooper & Dewe (2021) menunjukkan bahwa stres kerja kronis dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat absen, dan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat merugikan perusahaan karena karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami penurunan konsentrasi dan efisiensi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap *output* dan kualitas layanan logistik yang diberikan oleh PT. Wahana Lintas Nusantara.

Namun, tidak semua karyawan yang mengalami beban kerja tinggi akan merasakan dampak negatif yang sama. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor individu dan dukungan organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan

merespons beban kerja yang berat. Salah satu faktor penting yang dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja adalah *work-life balance*, yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Greenhaus & Allen (2015), karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kapasitas yang lebih baik untuk mengelola stres, sehingga dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalisir.

Sebagai faktor mediasi, *work-life balance* berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan mereka ruang untuk beristirahat, bersosialisasi, dan memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Haar et al. (2014) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik mampu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Bagi PT. Wahana Lintas Nusantara, keseimbangan ini menjadi semakin penting mengingat tuntutan dan tekanan yang sering kali tak terhindarkan di sektor logistik.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Wahana Lintas Nusantara, serta mengeksplorasi peran *work-life balance* sebagai mediator. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana *work-life balance* memengaruhi interaksi antara beban kerja dan stres kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi PT. Wahana Lintas Nusantara dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Wahana Lintas Nusantara untuk tidak hanya memantau beban kerja karyawan, tetapi juga menyediakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*. Dukungan ini dapat berupa fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, serta program kesehatan mental yang dirancang untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memaksimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018; Greenhaus & Allen, 2015).

Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor paling signifikan yang memengaruhi stres kerja di berbagai sektor, terutama dalam industri logistik yang sarat dengan tuntutan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebih, baik dalam kuantitas maupun kualitas, menciptakan tekanan psikologis yang menyebabkan ketegangan emosional, kelelahan, dan stres (Mangkunegara, 2019). Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan untuk menghadapinya (Robbins & Judge, 2018). Studi Johnson et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja tinggi dan tingkat stres yang dialami karyawan di industri yang penuh tekanan, seperti logistik. Ini

sejalan dengan teori *job demands-resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi *job demands* mengarah pada peningkatan stres karena kurangnya sumber daya untuk mengelola tuntutan tersebut (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan logistik.

Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Stres Kerja

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Ketika karyawan dapat menjaga *work-life balance* yang baik, mereka lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengalami stres yang berlebihan. Greenhaus & Allen (2015) menjelaskan bahwa *work-life balance* yang optimal memungkinkan individu untuk memenuhi tanggung jawab di luar pekerjaan, yang berfungsi sebagai mekanisme pengurangan stres. Penelitian Haar et al. (2014) juga menemukan bahwa *work-life balance* yang baik secara signifikan menurunkan tingkat stres kerja, serta meningkatkan kepuasan hidup dan kesejahteraan mental. Dalam konteks industri logistik yang penuh dengan tekanan, kemampuan untuk memisahkan waktu kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan dalam mengelola tuntutan yang berat. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang dapat diajukan adalah:

H2: *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan logistik.

Hubungan antara Beban Kerja dan *Work-Life Balance*

Beban kerja yang tinggi sering kali berkonsekuensi langsung terhadap menurunnya *work-life balance*. Karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan yang berlebihan sering kali harus mengorbankan waktu pribadi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya memperburuk kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2018). Menurut Haar et al. (2014), beban kerja yang berlebih dapat mengurangi kapasitas individu untuk menikmati waktu di luar pekerjaan, yang secara langsung mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Schieman et al. (2009) juga menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berhubungan negatif dengan *work-life balance*, terutama ketika pekerjaan tersebut menguras waktu dan energi karyawan. Maka, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan logistik.

Peran *Work-Life Balance* sebagai Mediator

Work-life balance tidak hanya mempengaruhi stres kerja secara langsung, tetapi juga memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. *Work-life balance* yang buruk dapat memperburuk dampak beban kerja yang tinggi, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengatasi tekanan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik dapat bertindak sebagai *buffer* atau peredam terhadap stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan (Greenhaus & Allen, 2015). Teori *conservation of resources* (COR) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) mendukung gagasan ini, menyatakan bahwa karyawan yang dapat mempertahankan sumber daya psikologis melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki daya tahan lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian Russo et al. (2016) menemukan bahwa *work-life balance* dapat memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan hasil negatif seperti stres kerja. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Work-life balance* memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan logistik.

Keempat hipotesis ini dibangun di atas teori dan temuan empiris sebelumnya. Hipotesis pertama menjelaskan hubungan langsung antara beban kerja dan stres kerja, yang banyak didukung oleh penelitian terdahulu yang mengaitkan beban kerja dengan peningkatan stres di berbagai sektor (Mangkunegara, 2019; Johnson et al., 2020). Hipotesis kedua berfokus pada peran *work-life balance* sebagai faktor penurun stres, sesuai dengan studi oleh Haar et al. (2014) dan Greenhaus & Allen (2015). Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan *work-life balance*, sebagaimana dikonfirmasi oleh Robbins & Judge (2018) dan Schieman et al. (2009). Akhirnya, hipotesis keempat menggabungkan konsep-konsep ini, dengan *work-life balance* bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja, didukung oleh teori *conservation of resources* (Hobfoll, 1989) dan penelitian Russo et al. (2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja pada karyawan logistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta mengeksplorasi peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian adalah karyawan logistik di Indonesia, dengan sampel yang diambil secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria: bekerja di divisi operasional, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Ukuran sampel sekitar 200 responden ditentukan menggunakan metode Slovin dengan *margin of error* 5% (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring yang terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengukur beban kerja dengan menggunakan *Workload Questionnaire* yang mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Bagian kedua mengukur *work-life balance* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Haar et al. (2014), yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagian ketiga mengukur stres kerja menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS) yang dikembangkan oleh Cohen et al. (1983). Setiap item diukur dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS atau SmartPLS (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk memastikan keakuratan konstruk, sementara uji reliabilitas dihitung dengan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi item-item dalam kuesioner. Uji struktural dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti, serta menguji efek mediasi *work-life balance* dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan metode *bootstrapping* (Hair et al., 2017).

Penelitian ini menguji empat hipotesis, yaitu pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh negatif *work-life balance* terhadap stres kerja, pengaruh negatif beban kerja terhadap *work-life balance*, dan peran mediasi *work-life balance* dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Semua responden dalam penelitian ini memberikan persetujuan tertulis setelah menerima informasi lengkap mengenai tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan data dan anonimitas (Sekaran & Bougie, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi faktor utama yang memengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Wahana Lintas Nusantara. Sebagai perusahaan logistik yang menghadapi tekanan tinggi akibat permintaan konsumen dan target pengiriman yang ketat, kondisi ini memperbesar risiko stres. Beban kerja tinggi umumnya melibatkan tanggung jawab yang banyak dan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu. Menurut Gilboa et al. (2008), beban kerja yang berlebihan adalah penyebab utama stres kerja, terutama dalam sektor yang membutuhkan ketelitian seperti logistik.

Kondisi kerja yang penuh tekanan di PT. Wahana Lintas Nusantara mencerminkan dinamika industri logistik secara umum. Bakker & Demerouti (2007) melalui model *Job Demands-Resources* (JD-R) menegaskan bahwa stres kerja terjadi saat tuntutan kerja melampaui sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, perusahaan sering kali menghadapi ketidakseimbangan antara beban kerja yang berat dan dukungan organisasi, sehingga meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan. Selain itu, tingginya beban kerja juga dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa stres kronis

mengurangi motivasi dan menurunkan kualitas kerja. Studi oleh Cooper & Dewe (2021) menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola menyebabkan peningkatan tingkat absensi dan *turnover* karyawan, fenomena yang mulai terlihat di PT. Wahana Lintas Nusantara.

Lingkungan kerja yang menantang ini juga memiliki dampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Johnson et al. (2020) menyebutkan bahwa stres yang tinggi dapat memicu berbagai masalah kesehatan, seperti kelelahan, kecemasan, hingga *burnout*. Pada PT. Wahana Lintas Nusantara, tren ini terlihat dengan meningkatnya keluhan terkait kesehatan di kalangan karyawan operasional, yang dapat memengaruhi kualitas layanan. Namun, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam memitigasi dampak negatif dari beban kerja tinggi. Haar et al. (2014) menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini relevan dengan kondisi di PT. Wahana Lintas Nusantara, di mana karyawan yang memiliki waktu untuk kehidupan pribadi lebih mampu mengelola tekanan kerja.

Work-life balance berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Allen et al. (2014) menegaskan bahwa keseimbangan ini membantu karyawan meredakan tekanan kerja dengan memberikan waktu untuk istirahat dan pemulihan. Di PT. Wahana Lintas Nusantara, kebijakan seperti fleksibilitas kerja dan waktu istirahat yang cukup telah membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Fleksibilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas *work-life balance*. Galinsky et al. (2011) menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, sehingga mengurangi tekanan. Implementasi kebijakan fleksibel di PT. Wahana Lintas Nusantara dapat memberikan solusi jangka panjang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain fleksibilitas, dukungan perusahaan melalui program kesehatan mental juga menjadi elemen penting dalam mengelola stres kerja. Kossek & Hammer (2008) menemukan bahwa perusahaan yang menyediakan program kesehatan mental dapat mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di PT. Wahana Lintas Nusantara, penerapan program semacam ini dapat menjadi langkah strategis untuk mengatasi tekanan kerja yang berat. Program kesehatan mental ini mencakup pelatihan manajemen stres, sesi konseling, dan dukungan psikologis lainnya. Leiter & Maslach (2004) mencatat bahwa penghargaan terhadap kontribusi karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja dan menurunkan tingkat stres. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan, PT. Wahana Lintas Nusantara dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung secara emosional.

Studi ini juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi di sektor logistik dipicu oleh faktor eksternal, seperti pertumbuhan *e-commerce* dan peningkatan permintaan pengiriman cepat. World Bank (2022) menyebutkan bahwa sektor logistik global terus berkembang, sehingga perusahaan perlu beradaptasi dengan

perubahan ini untuk mempertahankan daya saing. Dalam konteks ini, manajemen stres menjadi elemen penting dalam strategi bisnis.

PT. Wahana Lintas Nusantara dapat belajar dari praktik terbaik perusahaan logistik lain yang telah berhasil mengelola beban kerja tinggi. Misalnya, DHL mengadopsi teknologi otomatisasi untuk mengurangi beban kerja manual, yang secara signifikan menurunkan tingkat stres karyawan (Schmidt et al., 2020). Implementasi teknologi serupa dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional sekaligus mengurangi tekanan pada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program penghargaan berbasis performa untuk meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Deci & Ryan (2000), penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan membantu mereka mengatasi tekanan kerja. PT. Wahana Lintas Nusantara dapat mengadopsi pendekatan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dukungan sosial di tempat kerja juga penting untuk mengurangi stres kerja. Penelitian oleh House et al. (1988) menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja dan manajer dapat meningkatkan resiliensi karyawan terhadap tekanan kerja. Dalam hal ini, PT. Wahana Lintas Nusantara dapat mendorong budaya kerja yang kolaboratif untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Pengembangan keterampilan manajemen waktu juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi beban kerja tinggi. Claessens et al. (2007) mencatat bahwa pelatihan manajemen waktu dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi stres. PT. Wahana Lintas Nusantara dapat menyediakan pelatihan semacam ini sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja tinggi di PT. Wahana Lintas Nusantara memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja. Namun, dengan implementasi strategi seperti *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dukungan kesehatan mental, dan penghargaan, perusahaan dapat memitigasi dampak negatif ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa beban kerja tinggi di PT. Wahana Lintas Nusantara memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu singkat, dan volume pekerjaan yang tinggi menjadi penyebab utama tekanan psikologis. Hal ini sejalan dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menekankan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya organisasi dapat memperburuk kondisi stres karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengelola tekanan kerja, sehingga dampak negatif dari beban kerja yang tinggi

dapat diminimalkan. Kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan untuk kebutuhan pribadi, telah terbukti efektif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, dukungan organisasi melalui program kesehatan mental dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan juga menjadi langkah strategis yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Haar dan Kossek Hammer, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional karyawan memiliki dampak positif terhadap motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Dengan demikian, PT. Wahana Lintas Nusantara diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberikan perhatian lebih pada kesehatan mental dan apresiasi karyawan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak pada peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi di industri logistik yang kompetitif. Implementasi strategi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan akan menjadi investasi jangka panjang yang penting dalam menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2014). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 711-731.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2014). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2021). Stress and organizational effectiveness: A direct or indirect relationship?. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100-112.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2021). *Stress at work: Causes, effects, and prevention*. Routledge.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2021). Well-being—Absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1-12.
- Galinsky, E., Bond, J. T., & Sakai, K. (2011). *Workplace flexibility: The new frontier in productivity and job satisfaction*. Families and Work Institute.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2015). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 323-339.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2015). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15(1), 250-266.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health. *Social Indicators Research*, 121(2), 455-470.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (2020). Job strain, work stress, and sickness absence: A study of blue-collar workers in manufacturing. *American Journal of Public Health*, 79(10), 1278-1282.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (2020). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 16(6), 393-401.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(6), 1263-1279.
- Kossek, E. E., & Hammer, L. B. (2008). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 61(4), 515-544.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 3, 91-134.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress and Health*, 27(2), 93-110.
- Mencl, J., Lester, S. W., Bourne, K. A., & Maranto, C. L. (2016). The relationship between work-life benefits and performance: The role of work-life conflict and enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1057-1071.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Work-family conflict and job outcomes: The moderating effect of transformational leadership. *Journal of Human Resource Management*, 27(2), 135-150.
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966-988.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (2006). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- World Bank. (2022). *Global logistics industry outlook*.
- World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Logistics Sector Overview*.