



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 12577-12583

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mauludia Mugianto Putri¹, Shindi Kusdiana², Calista Desi Azzhara³, Rainhart Bierhoff⁴, Tri Wahjoedi⁵
^{1,2,3,4,5}STIE Mahardhika

¹mauludiamp14@gmail.com, ²shindikusdiana13@gmail.com, ³calistadessy23@gmail.com, ⁴00rainhart@gmail.com,
⁵tri.wahjoedi@stiemahardhika.co.id

Abstract

This study aims to examine the role of work-life balance in mediating the relationship between workload, job stress, and employee performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. Referring to the PRISMA guidelines, this study systematically analyzed 20 scientific articles published in SINTA 4 and SINTA 5 accredited journals within the period of 2019–2025. The findings reveal a consistent pattern indicating that workload has a significant positive effect on job stress, while job stress negatively impacts employee performance. High workload, particularly in the form of task complexity and time pressure, contributes to increased psychological strain, which ultimately reduces productivity and work quality. Furthermore, this study highlights the strategic role of work-life balance as a mediating variable that is capable of reducing the adverse effects of job stress on employee performance. Employees who are able to maintain a balance between work demands and personal life tend to demonstrate better resilience, higher job satisfaction, and sustained performance levels despite high job demands. In the context of the digital era, where technological advancements intensify work demands and blur work-life boundaries, the implementation of work-life balance becomes increasingly critical. This study contributes theoretically by integrating organizational and psychological factors into a comprehensive conceptual framework. Practically, the findings provide insights for organizations to design flexible work policies that support employee well-being. Therefore, work-life balance is not only a mediating factor but also a key strategic element in enhancing sustainable employee performance.

Keywords: Workload, Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance, Human Resource Management, Productivity

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan sukses dan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini, kinerja individu seringkali dipengaruhi oleh berbagai tekanan baik dari luar maupun dalam, termasuk beban pekerjaan dan stres yang muncul dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang sangat tinggi dapat menciptakan tekanan psikologis yang signifikan, mendorong peningkatan stres kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Berdasarkan berbagai penelitian yang terdapat dalam jurnal nasional, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan emosional, mengurangi motivasi, serta memperburuk kesehatan mental pegawai, yang berujung pada kinerja yang tidak optimal.

Sebagai langkah untuk mengurangi dampak negatif tersebut, keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance muncul sebagai variabel penting yang dapat memediasi. Keseimbangan ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan profesional di tempat kerja dan juga kebutuhan serta tanggung jawab dalam kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan ini biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan dapat mempertahankan kinerja puncak meskipun berada di bawah tekanan dari beban kerja yang berat. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis secara mendalam peran work-life balance dalam memediasi dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan tinjauan literatur yang sistematis, sehingga organisasi dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan juga produktivitas pegawai.

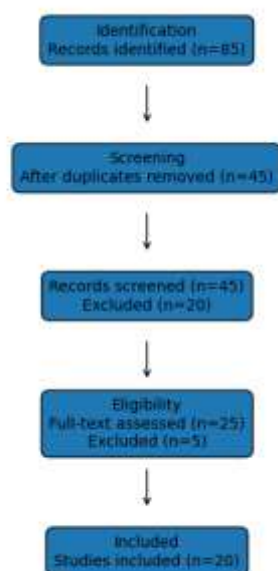
Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan variabel work-life balance sebagai mediator dalam konteks dinamika kerja modern, khususnya pada era digital dan pasca-pandemi, di mana pola kerja fleksibel, remote working, dan tuntutan digitalisasi meningkatkan kompleksitas beban kerja dan stres karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengintegrasikan berbagai studi yang relevan terkait variabel beban kerja, stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan secara sistematis dan komprehensif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam berbasis bukti empiris dari penelitian terdahulu. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guna memastikan bahwa proses seleksi literatur dilakukan secara transparan, terstruktur, dan dapat direplikasi. Sumber data yang digunakan berasal dari artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi SINTA 4 dan SINTA 5 dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2019 hingga 2025, sehingga hasil penelitian tetap relevan dengan perkembangan kondisi kerja terkini.

Proses pencarian literatur dilakukan melalui database Google Scholar dan Garuda dengan menggunakan kombinasi kata kunci “work-life balance”, “beban kerja”, “stres kerja”, dan “kinerja karyawan”. Tahapan seleksi artikel mengikuti alur PRISMA yang terdiri dari empat tahap utama, yaitu identification, screening, eligibility, dan included, sebagaimana disajikan pada Gambar 1 dan dirangkum dalam Tabel 1. Pada tahap identification, diperoleh sebanyak 85 artikel awal berdasarkan hasil pencarian kata kunci. Selanjutnya, pada tahap screening, dilakukan penyaringan awal dengan mengeliminasi artikel yang terduplikasi dan tidak relevan berdasarkan judul serta abstrak, sehingga sebanyak 40 artikel dieliminasi dan tersisa 45 artikel. Pada tahap eligibility, dilakukan penilaian kelayakan secara lebih mendalam terhadap artikel yang tersisa dengan meninjau kesesuaian isi dan metodologi penelitian. Hasilnya, sebanyak 20 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi, sehingga diperoleh 25 artikel yang dinilai layak. Tahap akhir, yaitu included, menghasilkan 20 artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan dalam proses analisis.

Prosedur pemilihan artikel dilakukan secara ketat berdasarkan kriteria inklusi, yaitu: (1) artikel yang dipublikasikan pada periode 2019–2025, (2) artikel yang diterbitkan pada jurnal terakreditasi SINTA 4 dan SINTA 5, (3) penelitian yang menggunakan metode kuantitatif atau empiris, serta (4) artikel yang membahas hubungan antara beban kerja, stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan. Seluruh tahapan penelitian diimplementasikan secara sistematis, mulai dari identifikasi literatur yang luas, seleksi berdasarkan kesesuaian judul dan abstrak, hingga analisis mendalam terhadap isi artikel. Tahap akhir dilakukan dengan menyintesis temuan penelitian untuk menggambarkan hubungan antarvariabel serta peran mediasi work-life balance dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram Proses Seleksi Literatur

3. Hasil

Hasil analisis dalam penelitian ini disusun berdasarkan sintesis terhadap artikel ilmiah yang telah lolos tahap seleksi sesuai prosedur PRISMA. Secara keseluruhan, artikel yang dianalisis berasal dari jurnal nasional terakreditasi SINTA 4 dan SINTA 5 dalam rentang tahun 2019–2025. Ringkasan karakteristik serta temuan utama dari penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Hasil Systematic Literature Review

No	Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Hidayat & Syarif	2024	Beban kerja, stres kerja, kinerja	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
2	Sari & Wijaya	2023	Work-life balance, kinerja	SEM	Work-life balance meningkatkan kinerja karyawan
3	Lestari & Pradhan	2025	Work-life balance, kinerja	Kuantitatif	WLB berdampak positif pada kinerja pasca pandemi
4	Pratama	2022	Beban kerja, stres kerja, kinerja	Regresi	Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja
5	Kusuma & Rahayu	2023	Work-life balance, turnover, kinerja	Kuantitatif	WLB meningkatkan produktivitas dan menurunkan turnover
6	Fitriani et al.	2024	Work-family conflict, stres, kinerja	Kuantitatif	Konflik kerja-keluarga meningkatkan stres dan menurunkan kinerja
7	Ramadhan	2021	Beban kerja mental, kelelahan, kinerja	Empiris	Beban kerja mental meningkatkan burnout
8	Wulandari	2023	Work-life balance, kinerja	Studi kasus	Implementasi WLB meningkatkan performa kerja
9	Saputra & Utami	2022	Beban kerja, stres kerja, dukungan sosial	Moderasi	Dukungan sosial menurunkan dampak stres kerja
10	Gunawan	2024	Fleksibilitas kerja, WLB, kinerja	Kuantitatif	Fleksibilitas kerja meningkatkan WLB dan kinerja
11	Ananda	2023	Stres kerja, kinerja	Kuantitatif	Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja
12	Putri & Santoso	2025	WLB, burnout, kinerja	Kuantitatif	WLB menurunkan burnout dan meningkatkan performa
13	Nugroho	2020	Beban kerja, kompensasi, WLB, kinerja	Kuantitatif	Stres dan beban kerja menurunkan kinerja
14	Dewi	2022	Tekanan kerja, WLB, kinerja	Kuantitatif	WLB memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja
15	Hasan & Zulkarnaen	2024	Work-life balance, stres kerja, kinerja	Empiris	WLB mengurangi dampak stres terhadap kinerja

Berdasarkan hasil sintesis tersebut, ditemukan pola hubungan yang konsisten antarvariabel yang kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa tema utama pembahasan.

3.1. Identifikasi Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil sintesis terhadap artikel yang dianalisis, mayoritas studi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja (Hidayat & Syarif, 2024; Pratama, 2022). Beban kerja dalam konteks ini tidak hanya mencerminkan kuantitas tugas, tetapi juga kompleksitas pekerjaan serta tekanan waktu yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Temuan empiris mengindikasikan bahwa akumulasi tugas yang melebihi kapasitas individu tanpa disertai waktu pemulihan yang memadai menjadi pemicu utama munculnya tekanan psikologis.

Selain itu, beban kerja mental seperti tuntutan pengambilan keputusan dan tekanan kognitif tinggi terbukti berkontribusi signifikan terhadap kelelahan kerja atau burnout (Ramadhan, 2021). Jika kondisi ini tidak diantisipasi melalui kebijakan organisasi, maka berpotensi berkembang menjadi stres kerja kronis. Lebih lanjut, hasil sintesis juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya kerja. Minimnya dukungan sistem dan fasilitas kerja memperburuk tingkat stres yang dirasakan pegawai (Saputra & Utami, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan prediktor utama stres kerja yang bersifat konsisten di berbagai sektor organisasi. Peningkatan stres kerja tersebut selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai, yang akan dibahas pada bagian berikutnya.

3.2. Manifestasi Stres Kerja dalam Menghambat Performa Pegawai

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ananda, 2023; Saputra & Utami, 2022). Mayoritas penelitian mengungkapkan bahwa tingginya tingkat stres kerja berkontribusi terhadap penurunan performa individu dalam menjalankan tugasnya.

Secara empiris, stres kerja bermanifestasi dalam berbagai bentuk perilaku disfungsional, seperti menurunnya tingkat konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, serta berkurangnya efektivitas dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas output kerja serta efisiensi operasional organisasi. Selain itu, stres kerja juga memengaruhi aspek afektif pegawai, termasuk penurunan motivasi intrinsik dan melemahnya keterikatan terhadap organisasi.

Beberapa studi menegaskan bahwa stres kerja tidak hanya menjadi masalah individual, tetapi juga merupakan hambatan sistemik yang dapat menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Nugroho, 2020). Indikator penurunan kinerja terlihat dari ketidakmampuan mencapai target kerja serta meningkatnya tingkat absensi. Lebih lanjut, temuan menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat dampak negatif lingkungan kerja terhadap kinerja (Pratama, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek krusial dalam menjaga stabilitas performa pegawai. Peran variabel lain seperti work-life balance dalam memitigasi dampak tersebut akan dibahas pada bagian berikutnya.

3.3. Kedudukan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi

Salah satu temuan utama dalam hasil sintesis literatur adalah peran strategis work-life balance (WLB) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai (Sari & Wijaya, 2023; Hasan & Zulkarnaen, 2024). Mayoritas studi menunjukkan bahwa WLB mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja individu. Work-life balance dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keseimbangan hidup yang baik cenderung tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi (Dewi, 2022; Wulandari, 2023). Dalam hal ini, WLB berfungsi sebagai mekanisme peredam (buffer) yang menahan dampak negatif stres sebelum memengaruhi hasil kerja.

Selain itu, beberapa penelitian menyoroti pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan tersebut, seperti melalui fleksibilitas kerja dan kebijakan yang ramah terhadap kebutuhan personal pegawai (Kusuma & Rahayu, 2023). Pegawai yang merasakan adanya dukungan terhadap kehidupan pribadinya menunjukkan tingkat loyalitas dan resiliensi yang lebih tinggi terhadap tekanan kerja.

Dalam konteks era digital, meningkatnya tuntutan kerja berbasis teknologi turut memperkuat urgensi work-life balance sebagai mekanisme adaptif dalam menjaga stabilitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, WLB tidak hanya berperan sebagai variabel mediasi, tetapi juga sebagai strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan keberlanjutan kinerja organisasi.

4. Diskusi

4.1. Analisis Interaksi Beban Tugas dan Ketegangan Kerja

Berdasarkan hasil sintesis literatur pada bagian sebelumnya, hubungan antara beban kerja dan stres kerja menunjukkan pola yang konsisten di berbagai studi. Temuan ini menguatkan bahwa permasalahan utama tidak semata-mata terletak pada jumlah pekerjaan, tetapi pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Dalam kerangka Job Demands-Resources, kondisi ini menyebabkan terkurasnya energi psikologis yang pada akhirnya memicu stres kerja (Saputra & Utami, 2022).

Lebih lanjut, dalam konteks era digital pasca-pandemi, hasil sintesis menunjukkan bahwa beban kerja mental menjadi lebih dominan dibandingkan beban fisik. Tuntutan untuk selalu responsif, multitasking, serta tekanan dari sistem kerja berbasis teknologi memperburuk kondisi psikologis pegawai (Ramadhan, 2021). Oleh karena itu, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan manajemen stres, tetapi perlu melakukan pendekatan struktural seperti redesign pekerjaan dan penyediaan sumber daya kerja yang memadai.

4.2. Erosi Produktivitas dan Biaya Tersembunyi Organisasi

Hasil sintesis juga menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat argumen bahwa stres kerja merupakan “biaya tersembunyi” yang sering diabaikan dalam praktik manajemen (Ananda, 2023). Penurunan kinerja tidak hanya terjadi pada aspek teknis seperti kesalahan kerja, tetapi juga pada aspek perilaku seperti menurunnya keterlibatan dan meningkatnya konflik interpersonal. Fenomena presenteeism yang diidentifikasi dalam literatur (Nugroho, 2020) menunjukkan bahwa kehadiran fisik pegawai tidak selalu mencerminkan produktivitas yang optimal. Hal ini menjadi tantangan serius karena sulit dideteksi secara langsung namun berdampak besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem deteksi dini terhadap tingkat stres karyawan sebagai langkah preventif dalam menjaga stabilitas kinerja.

4.3 Peran Strategis Work-Life Balance dalam Konteks Modern

Sintesis literatur menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi yang mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. WLB memungkinkan individu untuk melakukan pemulihan psikologis sehingga tetap memiliki kapasitas untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Melalui perspektif social exchange theory, pegawai yang merasakan dukungan organisasi terhadap kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi (Hasan & Zulkarnaen, 2024; Sari & Wijaya, 2023). Hal ini semakin relevan bagi generasi muda, khususnya Gen Z, yang menjadikan keseimbangan hidup sebagai faktor utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan (Gunawan, 2024).

Dalam konteks bisnis digital, penggunaan teknologi dan sistem berbasis Artificial Intelligence turut meningkatkan kompleksitas pekerjaan. Meskipun digitalisasi meningkatkan efisiensi, tuntutan adaptasi yang tinggi justru berpotensi meningkatkan tekanan kerja mental. Oleh karena itu, integrasi kebijakan work-life balance menjadi strategi krusial dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi di era digital.

5. Kontribusi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat dan mengintegrasikan hubungan antara beban kerja, stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Berdasarkan hasil sintesis, penelitian ini mengonfirmasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja (Hidayat & Syarif, 2024; Pratama, 2022).

Selain itu, penelitian ini memperluas literatur dengan menegaskan peran work-life balance sebagai mekanisme mediasi yang efektif dalam mengurangi dampak negatif tekanan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Sari & Wijaya, 2023; Lestari & Pradhan, 2025).

Lebih lanjut, kontribusi utama penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan variabel-variabel yang sebelumnya banyak diteliti secara terpisah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai dinamika psikologis dan struktural yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi modern.

6. Implikasi Manajerial

Selain memberikan kontribusi teoritis, penelitian ini juga memberikan beberapa implikasi praktis bagi organisasi dan manajer dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan performa karyawan (Hidayat & Syarif, 2024; Ramadhan, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengaturan distribusi tugas dan tanggung jawab secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Selanjutnya, organisasi juga perlu memperhatikan pentingnya penerapan kebijakan work-life balance dalam lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta mengurangi tingkat turnover karyawan (Kusuma & Rahayu, 2023; Gunawan, 2024). Oleh karena itu, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi seperti fleksibilitas jam kerja, kebijakan kerja hybrid atau remote, serta program kesejahteraan karyawan untuk mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja.

Selain itu, manajemen organisasi juga perlu memberikan perhatian terhadap dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif untuk membantu karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan. Dukungan organisasi terbukti mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif (Saputra & Utami, 2022). Dengan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menjaga kesejahteraan mereka dalam jangka panjang.

7. Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pendekatan Systematic Literature Review yang digunakan hanya mencakup jurnal nasional terakreditasi SINTA 4 dan SINTA 5 dalam rentang waktu 2019–2025, sehingga belum mencakup seluruh literatur yang relevan secara global.

Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada empat variabel utama, yaitu beban kerja, stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan. Masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang turut memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sumber literatur, termasuk jurnal internasional, serta mengintegrasikan variabel tambahan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari ulasan literatur dengan metode Systematic Literature Review (SLR), ditemukan bahwa tekanan kerja dan stres berperan krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Tingginya beban kerja, baik dari jumlah tugas yang harus diselesaikan maupun tingkat kompleksitas yang dihadapi, dapat memberikan tekanan mental yang lebih kepada para karyawan. Situasi ini dapat menyebabkan stres kerja yang, jika tidak ditangani dengan baik, berisiko mengurangi konsentrasi, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Analisis berbagai sumber juga menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai kaitan negatif dengan performa karyawan. Tingkat stres yang tinggi bisa mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada menurunnya mutu hasil kerja, peningkatan kesalahan, dan penurunan keaktifan pegawai dalam aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, manajemen stres kerja menjadi sangat vital bagi organisasi agar karyawan dapat terus bekerja secara efisien dan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut, penelitian ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempunyai peran signifikan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan hasil kinerja pegawai. Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi membantu karyawan dalam menangani tekanan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dapat menjaga kesejahteraan mental dan mempertahankan tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengelolaan beban kerja dan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti penataan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas dalam bekerja, serta dukungan dari organisasi. Langkah-langkah ini akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai dan sekaligus mendorong perkembangan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Referensi

- [1] Hidayat, R., & Syarif, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- [2] Sari, N. P., & Wijaya, A. (2023). Peran Work-Life Balance dalam Memediasi Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.
- [3] Lestari, D., & Pradhan, R. (2025). Analisis Dampak Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Industri Perbankan Pasca Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- [4] Pratama, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen*.
- [5] Kusuma, W., & Rahayu, S. (2023). Work-Life Balance: Kunci Meningkatkan Produktivitas dan Menurunkan Turnover Intention Karyawan Wanita. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- [6] Fitriani, L., et al. (2024). Hubungan antara Work-Family Conflict, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- [7] Ramadhan, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Mental terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- [8] Wulandari, S. (2023). Implementasi Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.
- [9] Saputra, D., & Utami, T. (2022). Peran Moderasi Dukungan Sosial dalam Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- [10] Gunawan, I. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Remote Working. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*.
- [11] Ananda, R. P. (2023). Analisis Perbandingan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Berdasarkan Beban Kerja di Instansi Kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.
- [12] Putri, A. S., & Santoso, H. (2025). Strategi Organisasi dalam Mengelola Work-Life Balance untuk Mengurangi Burnout dan Meningkatkan Performa. *Jurnal Pengembangan SDM*.
- [13] Nugroho, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*.
- [14] Dewi, K. S. (2022). Dampak Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan Start-up. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- [15] Hasan, M., & Zulkamaen. (2024). Studi Empiris: Bagaimana Work-Life Balance Memediasi Tekanan Kerja pada Performa Karyawan Milenial. *Jurnal Administrasi Bisnis*.