

**WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN:
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR)**

Athala Nabila Ramadhani¹, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya

¹athalanabila.23208@mhs.unesa.ac.id,

Alamat e-mail : ²sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id,

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work-life balance and work stress among employees based on previous research findings. This study employed a Systematic Literature Review (SLR) method. The literature search was conducted through various academic literature platforms using the keywords work-life balance, work stress, and employee. The findings indicate an association between work-life balance and work stress among employees. Most studies show that better work-life balance is associated with lower levels of work stress. However, variations were also found in the direction and context of the relationship across several studies. These variations can be observed in the characteristics of respondents, types of employment, work environments, workload, and other factors examined in the studies. These findings indicate that the relationship between work-life balance and work stress needs to be understood by considering the work context and characteristics of employees.

Keywords: work-life balance, work stress, employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara work-life balance dan stres kerja pada karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Pencarian literatur dilakukan melalui berbagai portal literatur berbeda menggunakan kata kunci *work-life balance*, *work stress*, dan *employee*. Hasil kajian menunjukkan adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang lebih baik berkaitan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Namun, ditemukan pula variasi dalam arah dan konteks hubungan pada beberapa penelitian. Variasi tersebut terlihat pada karakteristik responden, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, beban kerja, serta faktor lain yang turut dikaji. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja perlu dipahami dengan mempertimbangkan konteks pekerjaan dan karakteristik karyawan.

Kata Kunci: work-life balance, stres kerja, karyawan

A. Pendahuluan

Work-life balance dan stres kerja telah menjadi topik yang banyak dibahas dalam penelitian selama beberapa tahun terakhir. Perubahan tuntutan dalam dunia kerja membuat karyawan perlu menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga (Gunawan & Pratiwi, 2026). Dalam konteks pekerjaan modern, tuntutan kerja yang semakin kompleks dapat menjadi kondisi yang berpotensi menimbulkan stres kerja dan meningkatkan pentingnya *work-life balance* bagi karyawan. *Work-life balance* merujuk pada kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang, termasuk kemampuan individu dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga (Adiawaty & Bernhard, 2023). Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkaitan dengan munculnya stres, *job burnout*, konflik peran, dan penurunan kinerja (Schroth, 2019). Kajian mengenai *work-life balance* juga menunjukkan bahwa faktor seperti intensitas pekerjaan,

technostress, isolasi profesional, serta tuntutan pekerjaan dan rumah tangga dapat menjadi kondisi yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Shirmohammadi et al., 2022).

Stres kerja menjadi salah satu permasalahan yang relevan untuk dikaji karena lingkungan kerja dapat menghadirkan berbagai tuntutan yang berpotensi menimbulkan tekanan bagi karyawan (Lukan et al., 2022). Dalam penelitian Gunawan dan Pratiwi (2026), stres kerja dijelaskan sebagai respons psikologis yang muncul akibat tekanan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus dari lingkungan kerja ketika individu menghadapi tuntutan, kebutuhan, serta sumber daya yang berasal dari tempat kerja, organisasi, maupun dirinya sendiri. Sementara itu, Yuswandi et al. (2023) menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi karena ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi dan apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak terhadap produktivitas, kinerja, dan perilaku karyawan.

Hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja perlu dilihat secara lebih komprehensif dengan

mempertimbangkan hasil penelitian dari berbagai konteks pekerjaan. Penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada berbagai kelompok pekerja, sehingga diperlukan sintesis untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pola temuan yang telah tersedia.

Systematic Literature Review (SLR) dapat digunakan untuk memilih, menilai, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu melalui prosedur yang sistematis dan transparan (Page et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis hasil penelitian mengenai *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan berdasarkan literatur yang memenuhi kriteria penelitian. Tujuan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kecenderungan hasil penelitian, karakteristik penelitian yang telah dilakukan, serta konteks yang berkaitan dengan hubungan *work-life balance* dan stres kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai *work-life balance* dan stres kerja dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian

diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi organisasi dalam memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja pada karyawan. Relevansi praktis tersebut didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pengelolaan *work-life balance*, dukungan organisasi, dan kondisi kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kesejahteraan karyawan.

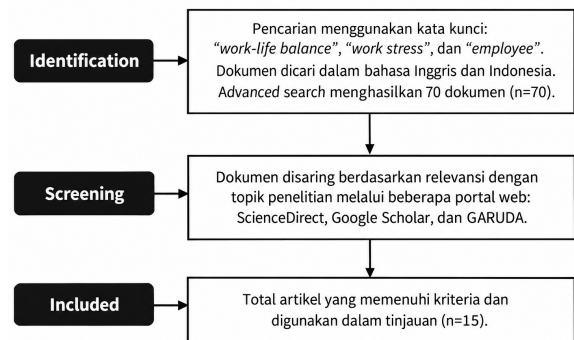
B. Metode Penelitian

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* dan stress kerja, pada karyawan. Proses penelitian mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 yang memberikan panduan dalam pelaporan proses identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur secara sistematis dan transparan (Page et al., 2021).

Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci "*work-life balance*", "*work stress*", dan "*employee*". Pencarian dilakukan

terhadap dokumen berbahasa Inggris dan Indonesia. Berdasarkan proses *advanced search*, diperoleh sebanyak 70 dokumen (n=70) yang selanjutnya digunakan sebagai bahan awal untuk proses penyaringan. Sumber literatur diperoleh melalui beberapa portal pencarian dan basis data ilmiah, yaitu ScienceDirect, Google Scholar, dan GARUDA.

Proses seleksi literatur dilakukan melalui tahapan *identification*, *screening*, dan *included*. Pada tahap *identification*, pencarian dilakukan menggunakan kata kunci yang telah ditentukan dan menghasilkan 70 artikel jurnal. Selanjutnya, pada tahap *screening*, dokumen yang diperoleh disaring berdasarkan kesesuaian dengan topik penelitian melalui penelusuran pada portal pencarian literatur ilmiah. Artikel yang telah melalui proses penyaringan kemudian dipilih berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian, yaitu pembahasan mengenai *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan. Proses identifikasi dan seleksi literatur dalam penelitian ini disajikan menggunakan diagram alur PRISMA.



Gambar 1. Diagram PRISMA

Research Questions

Research Question (RQ) disusun untuk menentukan fokus utama dalam pencarian, seleksi, dan sintesis literatur. Pertanyaan penelitian dalam *systematic literature review* perlu dirumuskan supaya kajian dan hasil yang akan disintesis dapat ditentukan dengan jelas (Page et al., 2021). Pertanyaan penelitian yang digunakan sebagai berikut:

RQ 1: Bagaimana gambaran *work-life balance* pada karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu?

RQ 2: Bagaimana hubungan *work-life balance* dengan stres kerja pada karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu?

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan proses pencarian literatur menggunakan kata kunci "*work-life balance*", "*work stress*", dan

“employee”, diperoleh sebanyak 70 dokumen melalui proses *advanced search*. Dokumen tersebut kemudian disaring berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian melalui berbagai portal literatur. Setelah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, diperoleh 15 artikel yang digunakan

dalam *systematic literature review*.

Karakteristik setiap artikel disajikan berdasarkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, seperti penulis, judul penelitian, karakteristik responden, metode penelitian, serta hasil yang berkaitan dengan *work-life balance* dan stres kerja.

No.	Judul Artikel (Penulis, Tahun)	Subjek/ Populasi	Desain Penelitian	Temuan Utama
1.	<i>The Moderating Roles of Job Control and Work-life Balance Practices on Employee Stress in The Hotel and Catering Industry</i> (Chiang et al., 2010)	Karyawan pada industri hotel dan catering.	Kuantitatif dengan metode survei dan analisis moderasi.	<i>Work-life balance</i> dan <i>job control</i> membantu mengurangi stres kerja karyawan.
2.	<i>Work-Life Balance and Workload on Employee Work Stress</i> (Khotimah & Nardo, 2025)	57 pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, Badan Kepegawaian Negara (ASN).	Kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja, sedangkan workload meningkatkan stres kerja.
3.	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Pada Karyawan (Urba & Soetjningsih, 2022)	Karyawan BULOG.	Kuantitatif korelasional.	Semakin baik <i>work-life balance</i> , maka stres kerja cenderung lebih rendah.
4.	<i>Understanding Work Stress and Work-Life Balance among Generation Z Employees in the Modern Workplace</i> (Gunawan & Pratiwi, 2026)	218 karyawan Generasi Z usia 18–28 tahun dari berbagai sektor pekerjaan di Indonesia.	Kuantitatif, survei korelasional.	Terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan <i>work-life balance</i> pada karyawan Generasi Z.
5.	<i>A Comparative Look at The Work Stress Levels of Bank Employees and Its Impact on Work Life Balance</i> (Joyce & Samunnatha, 2021)	596 karyawan bank (298 karyawan SBI dan 298 karyawan ICICI) di Mahabubnagar,	Kuantitatif.	Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i> karyawan bank.

No.	Judul Artikel (Penulis, Tahun)	Subjek/ Populasi	Desain Penelitian	Temuan Utama
India.				
6.	<i>The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses</i> (Fadillah et al., 2022)	123 perawat di rumah sakit.	Kuantitatif, non-eksperimenta l.	Semakin tinggi tingkat <i>work-life balance</i> , semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami perawat.
7.	<i>The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Employee Performance on PT. Borneo Celebes Abadi</i> (Mussyahri et al., 2026)	83 karyawan PT. Borneo Celebes Abadi	Kuantitatif.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>job stress</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.
8.	<i>Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study</i> (Atheya & Arora, 2014)	Karyawan atau pekerja.	<i>Conceptual study.</i>	Stres kerja, tuntutan pekerjaan, dan jam kerja panjang dapat menyebabkan konflik kerja-kehidupan serta memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
9.	<i>Work Life Balance in Relation to Work Stress: A Study of IT Professionals of Pune City</i> (Kaushal, 2019)	121 profesional IT di Pune City.	Kuantitatif.	Faktor-faktor stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan <i>work-life balance</i> .
10.	<i>Work-Life Balance As A Tool For Stress Management In Selected Banking Institutions In Ghana</i> (Asiedu-Appiah et al., 2013)	100 karyawan pada beberapa institusi perbankan di Ghana.	Kuantitatif.	Praktik <i>work-life balance</i> dapat membantu mengelola tingkat stres karyawan.
11.	<i>Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia</i> (Irawanto et al., 2021)	472 pekerja Indonesia yang melakukan work from home selama pandemi COVID-19.	Kuantitatif, <i>convenience sampling.</i>	Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja dari rumah berkaitan dengan <i>work-life balance</i> dan tingkat stres kerja karyawan.
12.	<i>The Relationship of Workload, Work Life Balance and Job Stress on Bank Employees</i> (Surya & Rihayana, 2024)	79 karyawan pada salah satu bank pemerintah di Indonesia.	Kuantitatif.	Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan maka tingkat stres kerja semakin rendah.
13.	<i>Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/</i>	89 karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi	Kuantitatif korelasional.	Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah <i>work-life balance</i> karyawan.

No.	Judul Artikel (Penulis, Tahun)	Subjek/ Populasi	Desain Penelitian	Temuan Utama
	Karyawati (Aoerora & Marpaung, 2020)	Medan dari total populasi 120 karyawan.		
14.	Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Bank X (Priatni, 2026)	80 karyawan internal Bank X.	Kuantitatif non-eksperimenta l.	Karyawan dengan <i>work-life balance</i> tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja lebih rendah.
15.	<i>Work Life Balance</i> Menurunkan Stres Kerja Perawat (Yuswandi et al., 2023)	52 perawat wanita yang telah menikah dan bekerja di ruang isolasi COVID-19.	Kuantitatif korelasional.	Semakin seimbang <i>work life balance</i> perawat maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Tabel 1. Hasil Seleksi Literatur

Work-life balance menjadi salah satu aspek yang penting dalam pembahasan stres kerja karena masalah yang berasal dari pekerjaan, kehidupan pribadi, maupun keluarga dapat menjadi sumber stres bagi individu (Yuswandi et al., 2023). Pada penelitian Yuswandi et al. (2023), dari 52 perawat yang bekerja di ruang isolasi COVID-19, sebanyak 51,9% responden memiliki *work-life balance* yang rendah atau kurang seimbang. Pada kelompok responden yang sama, sebanyak 46,2% mengalami stres kerja yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan stres kerja dengan nilai korelasi $r = -0,413$ dan $p = 0,002$, sehingga semakin seimbang *work-life balance*

perawat, semakin rendah stres kerja yang dialami.

Hubungan negatif antara kedua variabel juga ditemukan pada penelitian terhadap karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Aoerora dan Marpaung (2020) meneliti hubungan *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan. Penelitian melibatkan 89 karyawan dari populasi 120 karyawan dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = -0,737$ dengan $p = 0,000$, sehingga terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara stres kerja dan *work-life balance*. Penelitian tersebut juga memperoleh $R^2 = 0,543$,

yang oleh peneliti diinterpretasikan sebagai 54,3% variasi *work-life balance* dalam model berkaitan dengan stres kerja, sementara 45,7% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Temuan tersebut menunjukkan pola bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin rendah *work-life balance*, dan sebaliknya. Pada konteks karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan berkorelasi dengan berkurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan salah satu pola hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja. Namun, hasil penelitian dalam literatur tidak hanya muncul dalam karakteristik pekerjaan yang sama.

Permasalahan keseimbangan kehidupan kerja juga berkaitan dengan beban pekerjaan yang diterima karyawan. Penelitian Surya dan Rihayana (2024) mengkaji hubungan beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja pada karyawan sebuah bank pemerintah dengan 79 responden. Penelitian ini tidak hanya melihat hubungan *work-life balance* dengan stres kerja, tetapi

juga menempatkan beban kerja sebagai kondisi yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* (Surya & Rihayana, 2024). Semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dialami. Sedangkan, peningkatan beban kerja juga dapat mengurangi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Work-life balance tidak dapat dilepaskan dari kondisi dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan. Temuan ini memperluas hasil penelitian Aoerora dan Marpaung (2020) yang menunjukkan hubungan langsung antara *work-life balance* dan stres kerja. Sedangkan, penelitian Surya dan Rihayana (2024) memperlihatkan bahwa kondisi pekerjaan dapat muncul bersamaan dengan persoalan keseimbangan kehidupan kerja dan stres. Dengan demikian, hubungan *work-life balance* dan stres kerja tidak hanya dapat dilihat sebagai hubungan dua variabel yang berdiri sendiri, tetapi juga dapat

ditempatkan dalam konteks tuntutan pekerjaan (Surya & Rihayana, 2024).

Selain penelitian pada perawat dan karyawan bank, hubungan *work-life balance* dan stres kerja juga menjadi perhatian pada pekerja Generasi Z. Gunawan dan Pratiwi (2026) meneliti 218 karyawan Generasi Z berusia 18–28 tahun dari berbagai sektor pekerjaan di Indonesia. Penelitian tersebut menemukan hubungan yang signifikan dan sangat kuat antara stres kerja dan *work-life balance*, dengan koefisien Spearman sebesar 0,695 dan $p < 0,001$. Namun, arah hubungan dalam penelitian tersebut adalah positif, yaitu tingkat stres kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi. Meskipun menunjukkan hubungan yang signifikan, temuan tersebut perlu dilihat secara hati-hati karena penelitian belum membedakan jenis stres yang dialami responden, yaitu *eustress* dan *distress*.

Perbedaan arah temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja tidak selalu menghasilkan pola yang sama pada setiap kelompok pekerja. Gunawan dan Pratiwi (2026) mencatat bahwa

penelitian terdahulu pada kelompok pekerja yang berbeda umumnya menunjukkan hubungan negatif antara *work-life balance* dan stres kerja, sedangkan penelitian mereka terhadap Generasi Z menemukan arah hubungan yang positif. Peneliti mengaitkan kemungkinan perbedaan tersebut dengan karakteristik responden Generasi Z, konteks pekerjaan, fleksibilitas pengaturan kerja, serta penggunaan teknologi digital dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya melihat temuan mengenai *work-life balance* dan stres kerja secara lebih luas pada berbagai karakteristik dan konteks pekerjaan.

Selain melihat hubungan kedua variabel, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat dibahas dalam konteks pengelolaan stres kerja melalui kebijakan dan praktik organisasi. Asiedu-Appiah et al. (2013) meneliti praktik *work-life balance* pada beberapa institusi perbankan di Ghana dan mengkaji penggunaannya sebagai alat untuk mengelola stres karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja merupakan praktik *work-life balance* yang dinilai paling efektif

dalam membantu mengelola tingkat stres responden.

Penilaian responden terhadap efektivitas praktik *work-life balance* dalam mengelola stres relatif terpolarisasi, karena 43% responden menyatakan praktik tersebut efektif sedangkan 36% menyatakan sebaliknya (Asiedu-Appiah et al., 2013). Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan kebijakan *work-life balance* tidak selalu berarti bahwa kebijakan tersebut telah dirasakan efektif oleh seluruh karyawan.

Permasalahan tersebut juga memperlihatkan bahwa konteks organisasi dapat menjadi bagian penting dalam hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja. Pada penelitian di institusi perbankan Ghana, ditemukan adanya kesenjangan antara kebijakan *work-life balance* yang tersedia dengan pengalaman karyawan dalam menggunakan kebijakan tersebut. Sementara itu, Surya dan Rihayana (2024) menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, manajemen waktu, pembagian tugas yang adil, dukungan organisasi, dan kemampuan *coping* dalam menghadapi stres kerja. Oleh karena itu, pembahasan *work-life balance*

dan stres kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi individu, tetapi juga dapat melibatkan karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja pada karyawan. Meskipun demikian, arah dan konteks hubungan yang ditemukan menunjukkan adanya variasi antarpelitian. Penelitian pada perawat, karyawan perusahaan, dan karyawan bank menunjukkan hubungan atau pengaruh negatif antara *work-life balance* dan stres kerja. Sebaliknya, penelitian pada karyawan Generasi Z tahun 2026 menemukan hubungan positif yang signifikan dan sangat kuat, meskipun peneliti memberikan catatan mengenai kemungkinan perbedaan jenis stres yang dialami responden. Perbedaan tersebut menjadi dasar penting untuk melakukan sintesis terhadap hasil penelitian yang telah tersedia, bukan hanya melihat hasil dari satu kelompok atau satu jenis pekerjaan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *systematic literature review* yang membahas *work-life balance* dan stres kerja pada

karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang lebih baik berkaitan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kondisi stres yang dialami dalam lingkungan kerja.

Meskipun demikian, hasil penelitian yang ditelaah menunjukkan adanya variasi dalam arah dan kekuatan hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik responden, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, beban kerja, serta faktor lain yang turut diperhatikan dalam masing-masing penelitian. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang sering muncul dalam pembahasan mengenai *work-life balance* dan stres kerja. Selain itu, hasil *systematic literature review* menunjukkan bahwa karakteristik kelompok karyawan dan lingkungan kerja tertentu dapat menghasilkan pola hubungan yang

berbeda. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *work-life balance* dan stres kerja perlu mempertimbangkan kondisi kerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard, B. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1–12. <https://esensijournal.com/index.php/esensi/article/view/2>
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/Karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(02). <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.87>
- Asiedu-Appiah, F., Dufie-Marfo, I., & Frempong, E. (2013). Work-Life Balance As A Tool For Stress Management In Selected Banking Institutions In Ghana. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 2(5). <http://garj.org/garjmbs/index.htm>

- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 57–62. <https://doi.org/10.9790/0837-19355762>
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The Moderating Roles of Job Control and Work-life Balance Practices on Employee Stress in The Hotel and Catering Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses: *Atlantis Press*, 639. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.035>
- Gunawan, R. F., & Pratiwi, P. E. (2026). Understanding Work Stress and Work-Life Balance among Generation Z Employees in the Modern Workplace. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*. <https://ukinstitute.org/journals/4/njbss/article/view/186>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Joyce, P. R., & Samnunnatha, V. (2021). A Comparative Look at The Work Stress Levels of Bank Employees and Its Impact on Work Life Balance. *Journal of Fundamental & Comparative Research*, 7(9).
- Kaushal, P. (2019). Work Life Balance in Relation to Work Stress: A Study of IT Professionals of Pune City. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 11(2).
- Khotimah, A. H., & Nardo, R. (2025). Work-Life Balance and Workload on Employee Work Stress. *CAKRAWALA : Management Science Journal*, 2(2), 218–229.

- <https://doi.org/10.63541/e7f9rc75>
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. D., & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 240. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Mussyahri, F. A., Amrullah, & Saharuddin. (2026). The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Employee Performance on PT. Borneo Celebes Abadi. *Point of View Research Management*, 7(1), 112–118. <http://www.journal.accountingpointofview.id/index.php/POVR/EMA/article/view/409>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Priatni, A. (2026). Peran Work-Life Balance Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Bank X. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 18(4). <https://journal.cib.institute/index.php/liberosis/article/view/3420>
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Shirmohammadi, M., Chan Au, W., & Beigi, M. (2022). Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance While Working from Home: A Review of the Research Conducted During the COVID-19 Pandemic. *Human Resource Development Review*, 21(4), 473–516. <https://doi.org/10.1177/15344843221125834>
- Surya, I. B. K., & Rihayana, I. G. (2024). The Relationship of

Workload, Work Life Balance
and Job Stress on Bank
Employees. *IRJEMS*

International Research Journal
of Economics and
Management Studies, 3(4).
[https://doi.org/10.56472/25835](https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I4P108)
238/IRJEMS-V3I4P108

Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H.
(2022). Hubungan Antara Work
Life Balance dan Stres Kerja
Pada Karyawan. *Bulletin of*
Counseling and
Psychotherapy, 4(3), 694–700.
[https://doi.org/10.51214/bocp.v](https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383)
4i3.383

Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana,
R. (2023). Work Life Balance
Menurunkan Stres Kerja
Perawat. *Jurnal Kesehatan*
Kartika, 18(3), 119–125.
[https://doi.org/10.26874/jkkes.](https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283)
v18i3.283