

Job Stress And Work-Life Balance: A Systematic Review Of Their Impact On Employee Performance

Stres Kerja Dan Work-Life Balance: Tinjauan Sistematis Terhadap Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai

Tania Purbawati Naprilia^{1*}, Nurmi², Rizwan Rizkiandi³

Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang^{1,2,3}

2407030040@students.unis.ac.id^{1*}, 2407030067@students.unis.ac.id²,

2407030182@students.unis.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to systematically analyze the relationship between job stress and work-life balance on employee performance using a Systematic Literature Review (SLR) approach. A total of 30 articles published between 2015–2024 were selected and analyzed, consisting of 15 studies on job stress and 15 on work-life balance. The synthesis results indicate that job stress negatively affects employee performance, particularly when caused by excessive workload, role ambiguity, interpersonal conflict, and time pressure. In contrast, work-life balance has a positive impact on performance, job satisfaction, and employee loyalty. Interestingly, work-life balance also serves as a protective factor that mitigates the detrimental effects of job stress. The discussion emphasizes the importance for organizations to manage both aspects simultaneously in order to foster a psychologically healthy and productive work environment. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management literature and serve as a practical reference for organizations in designing adaptive and sustainable work policy strategies.

Keywords: Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance, Psychological Well-Being, Systematic Literature Review.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis hubungan antara stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Sebanyak 30 artikel yang diterbitkan antara tahun 2015–2024 dipilih dan dianalisis, terdiri dari 15 artikel bertema stres kerja dan 15 artikel mengenai work-life balance. Hasil sintesis menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, terutama ketika disebabkan oleh beban kerja berlebih, ambiguitas peran, konflik antarpegawai, serta tekanan waktu. Sebaliknya, work-life balance terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Menariknya, work-life balance juga berperan sebagai faktor protektif yang dapat meredam efek destruktif dari stres kerja. Pembahasan menunjukkan pentingnya organisasi mengelola kedua aspek ini secara simultan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat secara psikologis. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi rujukan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi kebijakan kerja yang adaptif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai, Kesejahteraan Psikologis, Systematic Literature Review.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang pesat, dinamika lingkungan kerja mengalami perubahan signifikan. Kemajuan teknologi, digitalisasi proses bisnis, serta tekanan kompetitif di tingkat global mendorong organisasi untuk menuntut efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai yang semakin tinggi. Situasi ini memperkuat kompleksitas pekerjaan dan memperbesar tekanan psikologis yang dialami oleh karyawan. Menurut laporan World Health

Organization (WHO), diperkirakan sekitar 12 miliar hari kerja hilang setiap tahunnya akibat depresi dan kecemasan, yang menyebabkan kerugian produktivitas global sebesar US\$ 1 triliun per tahun (World Health Organization, 2024). Selain itu, survei global oleh Gallup pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 41% karyawan di seluruh dunia melaporkan merasa stres "sepanjang hari" sebelumnya, menandakan tingkat stres yang masih tinggi di kalangan pekerja (Gutmann, 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan gangguan mental seperti stres kronis, burnout, bahkan depresi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Di Indonesia, dinamika ketenagakerjaan menunjukkan tren yang kompleks. Meskipun tingkat stres kerja di kalangan pekerja Indonesia tergolong rendah dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya hanya 16% pekerja yang melaporkan sering merasa stres pada tahun 2023 menurut survei Gallup tantangan dalam menjaga kesehatan mental tetap signifikan (Ahdiat, 2024). Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyoroti bahwa tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi kesehatan jiwa pekerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas (Biro Humas Kemnaker, 2024). Lebih lanjut, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2023, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 138,63 juta orang, meningkat sebesar 3,02 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya (Silfia, 2023). Peningkatan ini mencerminkan pemulihan ekonomi pasca-pandemi, namun juga menandakan peningkatan beban kerja yang dapat berkontribusi pada stres kerja jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan pembuat kebijakan untuk memperhatikan aspek kesejahteraan mental pekerja dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Stres kerja merupakan kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya, baik secara fisik, emosional, maupun mental. Stres yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, konflik antar rekan kerja, hingga penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Menurut penelitian oleh Yu et al. (2022), stres kerja secara signifikan berdampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan ($\beta = -0.517$, $p < 0.001$) dan kinerja mereka ($\beta = -0.193$, $p < 0.01$) (Chen et al., 2022; Yu et al., 2022). Selain itu, studi oleh Song et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan gangguan psikologis pada karyawan, yang pada gilirannya menurunkan tingkat kinerja mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan gangguan mental seperti stres kronis, burnout, bahkan depresi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Song et al., 2020).

Work-life balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga tercipta harmoni antara keduanya. Keseimbangan ini menjadi semakin penting di tengah perubahan pola kerja akibat transformasi digital dan pandemi global yang mendorong adopsi kerja jarak jauh. Menurut survei oleh Deloitte pada tahun 2023, 77% karyawan global menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Di Indonesia, studi oleh Tribuana, Narimawati, dan Syafei (2024) di MNC Bank Cabang Makassar menunjukkan bahwa transformasi digital yang diterapkan secara efektif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang mencakup aspek work-life balance. Penelitian ini menemukan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dengan kontribusi sebesar 37% terhadap variabilitas kesejahteraan tersebut (Tribuana et al., 2024). Lebih lanjut, penelitian oleh Badaruddin et al. (2024) menyoroti pentingnya integrasi antara work-life balance dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

seimbang, didukung oleh peluang pengembangan profesional, secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Badaruddin et al., 2024).

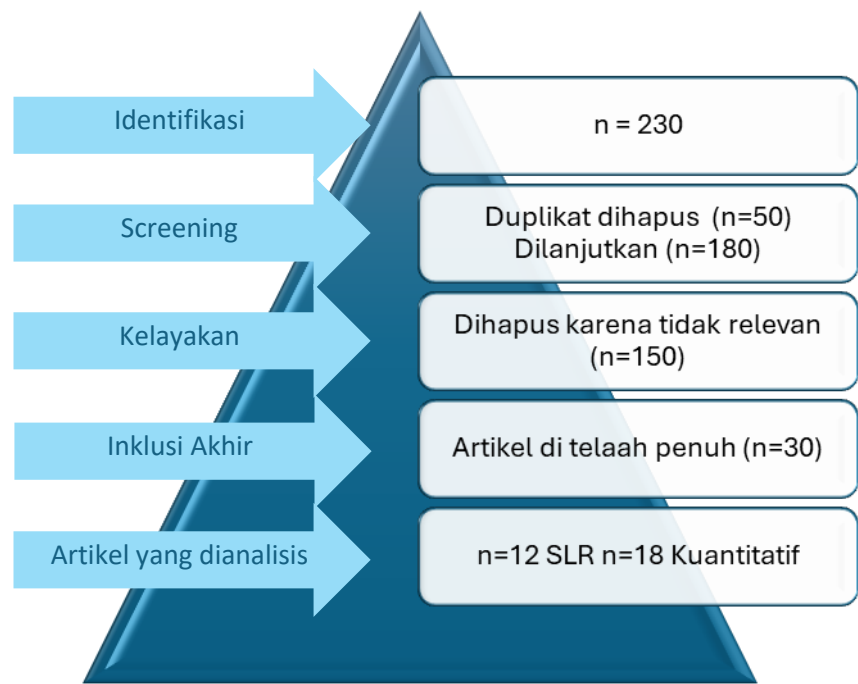
Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada kondisi psikologis, motivasi, dan keseimbangan hidup karyawan. Dalam konteks ini, dua faktor yang sering menjadi determinan utama kinerja adalah stres kerja dan work-life balance. Karyawan yang mampu mengelola stres dan memiliki keseimbangan hidup yang baik akan cenderung lebih fokus, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Penelitian oleh Fauziah, Sutrisna, dan Oktaviani (2024) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Silpa Fauziah et al., 2024). Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan (Fadhli et al., 2024). Demikian pula, studi oleh Putri dan Hadi (2024) pada tenaga kesehatan menemukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi (Putri & Hadi, 2024).

Berdasarkan uraian sebelumnya, terlihat bahwa stres kerja dan work-life balance merupakan dua aspek kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, meskipun telah banyak penelitian yang mengangkat kedua variabel ini, masih terdapat keterbatasan dalam pemetaan literatur yang secara komprehensif menjelaskan hubungan ketiganya secara terpadu. Sebagian besar studi sebelumnya bersifat terpisah, kontekstual, atau tidak menggabungkan pendekatan analisis tematik yang terstruktur. Oleh karena itu, studi ini dilakukan dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) sebagai pendekatan utama untuk menyusun dan menganalisis temuan-temuan dari penelitian terdahulu secara sistematis, transparan, dan berulang. Dengan menelaah berbagai publikasi ilmiah dari satu dekade terakhir, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan, kesenjangan riset, serta potensi kontribusi konseptual dari stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai. SLR ini diharapkan dapat menjadi dasar yang kuat bagi penelitian empiris selanjutnya serta acuan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berbasis bukti.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis hasil-hasil studi terdahulu yang membahas tentang stres kerja, work-life balance, dan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan terstruktur terhadap perkembangan literatur pada topik yang diteliti, serta memungkinkan peneliti menemukan pola hubungan, kesenjangan penelitian, dan arah pengembangan teori yang relevan.

Dalam proses pelaksanaan SLR ini, peneliti merujuk pada protokol Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), yang terdiri dari empat tahap utama: identifikasi, penyaringan (screening), kelayakan (eligibility), dan inklusi. Pada tahap identifikasi, kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur antara lain: "job stress", "occupational stress", "work-life balance", "employee performance", dan "systematic review", dengan kombinasi operator boolean "AND" dan "OR". Pencarian dilakukan pada beberapa basis data akademik internasional dan nasional yang bereputasi, seperti Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Google Scholar, dan Garuda (Garba Rujukan Digital Indonesia).



Gambar 1. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)

Kriteria inklusi dalam studi ini meliputi: (1) artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015–2024, (2) artikel yang berbahasa Inggris atau Indonesia, (3) artikel yang memuat hubungan antara stres kerja dan/atau work-life balance dengan kinerja pegawai, dan (4) artikel yang tersedia dalam versi teks lengkap (full-text). Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel berupa opini, editorial, atau berita, (2) studi non-empiris tanpa landasan teori yang jelas, dan (3) artikel yang bersifat duplikat.

Setelah dilakukan proses seleksi dan penyaringan berdasarkan kriteria inklusi, sebanyak 30 artikel dianalisis lebih lanjut, yang terdiri atas 15 artikel bertema stres kerja dan 15 artikel bertema work-life balance yang secara langsung atau tidak langsung membahas pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Artikel-artikel tersebut diperoleh dari berbagai basis data nasional dan internasional serta melibatkan metode penelitian kuantitatif dan systematic literature review (SLR). Proses analisis dilakukan secara tematik dengan mengelompokkan artikel berdasarkan fokus utama pembahasannya, seperti faktor-faktor penyebab stres kerja, pengaruh stres terhadap kinerja pegawai, pengaruh work-life balance terhadap performa kerja, serta hubungan interaktif antara keduanya dalam memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Analisis dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi, guna menjamin validitas temuan serta konsistensi metodologis dari studi literatur ini.

3. Hasil dan Pembahasan
Stres Kerja

Tabel 1. Penelitian Mengenai Stres Kerja

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
----	------------------------------------	-------------------	------------------	--------

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
1	Nama Peneliti: Edith Idowu Momoh, Oladele Ademola Akinnawonu, Nancwat Samson, Joy P. Mshelmbula, Comfort Iliya (2024) Judul Penelitian: EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF ENTRAPMENT IN GOVERNMENT HOSPITALS WITHIN JOS METROPOLIS, PLATEAU STATE, NIGERIA	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit pemerintah di Jos, Plateau State, Nigeria	Stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama di rumah sakit pemerintah di Jos, Nigeria. Penelitian ini mengidentifikasi empat faktor stres kerja utama: beban kerja berlebih, konflik peran, persaingan antar rekan kerja, dan pelecehan	Kuantitatif
2	Nama Peneliti: Soni Rathi dan Praveen Kumar (2022) Judul Penelitian: Job stress: A systematic literature review	Meninjau literatur sebelumnya tentang stres kerja, termasuk definisi, demografi, metodologi, dan industri yang terkait dengan stres kerja, serta untuk mengidentifikasi stresor terkait pekerjaan dan strategi penanganan untuk mengurangi stres di tempat kerja.	Stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kesehatan mental dan fisik, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif. Beberapa stresor utama yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja termasuk beban kerja berlebih, konflik peran, dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan niat untuk berhenti bekerja dan	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
			masalah kesehatan yang substansial.	
3	Nama Peneliti: Harmandeep Kaur (2023) Judul Penelitian: The Impact of Occupational Stress on the Performance of Employees: Systematic Review	Menyelidiki berbagai tingkat stres dan kecemasan yang disebabkan oleh faktor organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai (Kaur, 2023)	Stres organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor seperti tekanan waktu, beban kerja, dan kurangnya motivasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja secara negatif.	SLR
4	Nama Peneliti: Richa Burman dan Tulsee Giri Goswami (2018) Judul Penelitian: A Systematic Literature Review of Work Stress	Untuk meninjau literatur tentang stres kerja, termasuk berbagai definisi, demografi, metodologi, dan industri atau unit penelitian yang terlibat (Burman & Goswami, 2018)	Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis, tetapi juga berdampak buruk pada kehidupan keluarga dan sosial karyawan. Beberapa stresor kerja utama yang diidentifikasi termasuk ambiguitas peran, ketidakpuasan kerja, ketidakamanan pekerjaan, dan hubungan rekan kerja yang buruk. Stres kerja juga memiliki konsekuensi pada kinerja pegawai, di mana stres dapat menyebabkan masalah kognitif seperti gangguan konsentrasi dan penilaian yang buruk, serta masalah perilaku seperti gangguan tidur dan kebiasaan makan yang buruk.	SLR
5	Nama Peneliti: Biao Chen, Lu Wang, Biao Li dan Weixing Liu (2022)	Mengeksplorasi bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai,	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di UKM selama pandemi	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
	Judul Penelitian: Work stress, mental health, and employee performance	terutama dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM) selama pandemi COVID-19	COVID-19. Stres kerja menyebabkan masalah kesehatan mental yang kemudian berdampak negatif pada kinerja pegawai.	
6	Nama Peneliti: Nikita Mukherjee, Syed Anis Haider, Satrajeet Choudhury (2024) Judul Penelitian: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE BANKING SECTOR	Menentukan berbagai faktor stres yang mempengaruhi karyawan bank dan menyelidiki bagaimana stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Mukherjee et al., 2024)	Stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan stres dan ketidakpuasan di antara para bankir menyebabkan lebih banyak konflik di tempat kerja dan berdampak buruk pada interaksi interpersonal di antara para bankir, serta dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.	SLR
7	Nama Peneliti: Sharmilee Bala Murali, Abdul Basit, Zubair Hassan (2017) Judul Penelitian: IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE	Menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal untuk mengumpulkan data dari pegawai di berbagai sektor di Malaysia	Tekanan waktu dan ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tekanan waktu sering kali dikaitkan dengan jam kerja yang panjang dan kurangnya fleksibilitas, sementara ambiguitas peran muncul dari ketidakjelasan peran dan ekspektasi pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja dan kurangnya motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
8	Nama Peneliti: Dedi Iskanto (2021) Judul Penelitian: Stress and Its Impact on Employee Performance	Menentukan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.	Kuantitatif
9	Nama Peneliti: Anita Jamil, Rahayu Mohd Sehat, Yang Chik Johari, EnylinnaNordin, Wan Shafizah Hussein, Hanafiah Hasin (2023) Judul Penelitian: Exploring the Link Between Job Stress andPerformance: Identifying the Root Causes	Mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai dengan mengidentifikasi akar penyebab stres kerja.	Stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan penurunan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan potensi dan keterampilan yang terbuang, hilangnya niat baik, dan rendahnya moral di antara pegawai.	Kuantitatif
10	Nama Peneliti: Naser Hoboubi, Alireza Choobineh, Fatemeh Kamari Ghanavati, Sareh Keshavarzi, Ali Akbar Hosseini (2017) Judul Penelitian: The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry	Menyelidiki tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas tenaga kerja, serta untuk memeriksa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di industri petrokimia Iran	Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan berada pada tingkat "sedang-tinggi". Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dan indeks produktivitas. Analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas secara signifikan terkait dengan jadwal kerja shift, serta dimensi kedua dan ketiga dari stres kerja, yaitu "ketidakcukupan peran" dan	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
			"ambiguitas peran". Ambiguitas peran ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan produktivitas, di mana peningkatan ambiguitas peran menyebabkan penurunan produktivitas.	
11	Nama Peneliti: Matsi Sphiwe Sinkey (2024) Judul Penelitian: Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa	Menyelidiki pengaruh stres kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di sektor kesehatan di Afrika Selatan.	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai.	Kuantitatif
12	Nama Peneliti: Anne Lasminingrat (2021) Judul Penelitian: The Relationship Between Employee Job Stress and Employee Performance	Menentukan hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai (Lasminingrat, 2021)	Stres kerja memiliki efek negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin rendah kinerja pegawai dalam perusahaan.	Kuantitatif
13	Nama Peneliti: Dewa Putu Arwidiana, Ni Ketut Citrawati (2023) Judul Penelitian: HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI	Mengidentifikasi tingkat stres kerja dan kinerja pegawai serta menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Denpasar Utara	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa stres kerja yang adaptif dapat menciptakan ide-ide inovatif dan output yang konstruktif, sedangkan stres kerja yang maladaptif dapat menyebabkan penurunan kinerja.	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
14	Nama Peneliti: Desheila Andarini, Rini Anggraini, Haerawati Idris, Silvi Aulia Rahmah (2024) Judul Penelitian: Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review	Mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat juga pandangan bahwa stres kerja pada tingkat rendah hingga moderat dapat memiliki dampak positif yang bersifat fungsional, yaitu dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan.	SLR
15	Nama Peneliti: Muhammad Adam, Lina Yuliana, LM Zainul (2024) Judul Penelitian: Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara	Mengetahui hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di CV Glori Cipta Kuliner Nusantara (Adam et al., 2024)	Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menemukan bahwa ketika tingkat stres kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, dengan rendahnya tingkat stres kerja, kinerja karyawan akan meningkat.	Kuantitatif

Pada tabel 1 ditampilkan hasil sintesis dari 15 artikel, yang terdiri dari studi kuantitatif dan systematic literature review (SLR), secara konsisten menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik, swasta, maupun industri layanan kesehatan. Sebagian besar penelitian mengidentifikasi stresor utama seperti beban kerja berlebih, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik antarpegawai, serta ketidakpastian dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Studi oleh Momoh et al. (2024) dan Chen et al. (2022) secara empiris menemukan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan performa karyawan di sektor rumah sakit dan UKM. Faktor-faktor seperti konflik peran, pelecehan, dan tekanan kerja berlebih menjadi penyebab utama terganggunya kesehatan mental dan produktivitas (Chen et al., 2022; Momoh et al., 2024). Rathi & Kumar (2022) dalam studi SLR juga menekankan bahwa stres kerja tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga meningkatkan intensi pegawai untuk keluar dari pekerjaan serta menurunkan komitmen organisasi (Rathi & Kumar, 2022).

Stresor yang paling dominan dalam banyak penelitian adalah ambiguitas peran dan kurangnya dukungan organisasi, sebagaimana tercermin dalam temuan oleh Murali et al. (2017) dan Hoboubi et al. (2017). Ambiguitas peran, khususnya, dikaitkan dengan ketidakjelasan dalam tugas dan ekspektasi, yang mengakibatkan gangguan konsentrasi, kelelahan mental, dan bahkan konflik interpersonal (Hoboubi et al., 2017; Murali et al., 2017).

Beberapa penelitian mengungkapkan dimensi yang lebih kompleks. Misalnya, Arwidiana & Citrawati (2023) dan Andarini et al. (2024) mengemukakan bahwa stres kerja dalam kadar rendah hingga moderat dapat bersifat fungsional dan justru mendorong kinerja yang inovatif dan adaptif, asalkan dikelola dengan baik. Namun, stres yang tinggi dan berkepanjangan umumnya bersifat disfungsional dan dapat merusak potensi karyawan secara keseluruhan (Andarini et al., 2024; Arwidiana & Citrawati, 2023).

Penelitian oleh Sinkey (2024) dan Iskamto (2021) di sektor kesehatan dan pemerintahan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dan kurangnya kontrol atas pekerjaan berdampak langsung pada turunnya efisiensi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai (Iskamto, 2021; Sinkey, 2024). Temuan ini juga diperkuat oleh Jamil et al. (2023) yang menemukan bahwa stres kerja mengakibatkan absensi tinggi, rendahnya semangat kerja, dan hilangnya keterampilan penting (Jamil et al., 2023).

Work Life Balance

Tabel 2. Penelitian Mengenai Work Life Balance

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
1	Nama Peneliti: Nuradilla Zahra, Marina Sulastiana, Efi Fitriana (2024) Judul Penelitian: Exploring the Impact of Work-Life Balance on Employees: A Systematic Literature Review	Memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dampak work-life balance (WLB) terhadap karyawan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis data dari berbagai basis data seperti Scopus, PsycInfo, dan lainnya, dengan mengikuti pedoman PRISMA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian yang dianalisis dalam tinjauan sistematis ini menunjukkan bahwa WLB secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa WLB dapat mempengaruhi niat untuk berpindah kerja, yang merupakan salah satu komponen dari konsekuensi organisasi yang dipengaruhi oleh WLB.	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
2	Nama Peneliti: Kumari Rashmi dan Aakanksha Kataria (2022) Judul Penelitian: Work-life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis	Memberikan pandangan yang jelas tentang dinamika saat ini dan diversifikasi penelitian dalam literatur yang ada di bidang keseimbangan kerja-hidup (work-life balance atau WLB). Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis sistematis dan kritis terhadap literatur WLB menggunakan analisis bibliometrik	Kebijakan dan praktik keseimbangan kerja-hidup (WLBP) sering kali dihubungkan dengan kinerja organisasi. Meskipun banyak organisasi mengakui manfaat dari penerapan WLBP, penggunaan kebijakan ini masih kurang optimal. Tidak semua pegawai dapat memanfaatkan WLBP meskipun kebijakan ini bermanfaat. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa penyediaan WLBP tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja dan kesuburan.	SLR & Bibliometrik
3	Nama Peneliti: Hazuana Zulkiflee, Wan Edura Wan Rashid, Norfadzilah Abdul Razak (2024) Judul Penelitian: Systematic literature review of work-life balance strategies	Mengeksplorasi tinjauan literatur sistematis mengenai strategi keseimbangan kerja-hidup yang dapat diterapkan oleh pengusaha ibu tunggal di Malaysia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang paling efektif dan merekomendasikan model terbaik untuk keseimbangan kerja-hidup yang relevan dengan pengusaha ibu	Menyoroti pentingnya strategi keseimbangan kerja-hidup bagi pengusaha wanita, termasuk ibu tunggal, dalam mengelola peran ganda mereka antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa strategi seperti pengaturan kerja yang fleksibel dan program kesejahteraan dapat membantu pengusaha wanita mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat, yang pada gilirannya	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
		tunggal. (Zulkiflee et al., 2024)	dapat meningkatkan kepuasan hidup dan kesehatan mental mereka.	
	Nama Peneliti: Miebaka Dagogo Tamunomiebi dan Constance Oyibo (2020) Judul Penelitian: Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review	Bertujuan untuk menilai keseimbangan kerja-hidup di Nigeria dan memberikan solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai output organisasi yang optimal	Keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa kebijakan keseimbangan kerja-hidup dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa ada hambatan sistemik di Nigeria, seperti kegagalan kepemimpinan dan korupsi, yang menghambat implementasi kebijakan keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, direkomendasikan agar organisasi menyediakan pengaturan kerja yang fleksibel dan meningkatkan kesadaran akan hak-hak pekerja untuk berbagai inisiatif cuti yang dapat meningkatkan kesejahteraan	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
5	Nama Peneliti: Basuni, Sopiah (2023) Judul Penelitian: Work-life Balance and Burnout on Employee: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis	Mengumpulkan temuan-temuan dari berbagai studi dan menyelidiki faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dan burnout pada karyawan.	pegawai. Menyoroti bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap burnout, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi, dan bahwa perhatian terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.	SLR & Bibliometrik
6	Nama Peneliti: Manju Nair, Aditi Kaushik (2017) Judul Penelitian: Work - Life Balance : A Systematic Literature Review	Mengeksplorasi bagaimana keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara profesional maupun pribadi	Keseimbangan kerja-hidup memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja pegawai. Burnout pegawai merupakan masalah signifikan yang dihadapi oleh organisasi saat ini, yang merupakan hasil dari struktur kerja yang diatur ulang. Keseimbangan kerja-	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
			hidup yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai dan produktivitas mereka seiring waktu. Selain itu, kebijakan keseimbangan kerja-hidup membantu pegawai dalam mengelola pekerjaan dan keluarga mereka dengan lebih baik, serta meningkatkan sikap dan perilaku seperti keterikatan organisasi.	
7	Nama Peneliti: Thilagavathy S. dan Geetha S.N (2021) Judul Penelitian: Work-life balance -a systematic review	Melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang ada mengenai keseimbangan kerja-hidup (work-life balance atau WLB) dan hubungannya dengan perilaku terkait pekerjaan lainnya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan merekomendasikan kemungkinan serta prioritas penelitian di masa depan (Thilagavathy & Geetha, 2023)	Keseimbangan kerja-hidup (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang menyediakan kebijakan WLB yang ramah karyawan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat mengurangi kelelahan kerja (burnout) dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dukungan dari rekan kerja, supervisor, dan kebijakan organisasi yang mendukung keluarga juga berkontribusi positif terhadap WLB dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap	SLR

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
			lingkungan kerja dan kebijakan WLB dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang semuanya berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik.	
8	Nama Peneliti: Gnei Rushna Preena (2021) Judul Penelitian: Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka	Menyelidiki dampak keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap kinerja pegawai di sebuah perusahaan pelayaran terkemuka di Sri Lanka.	Menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pegawai.	Kuantitatif
9	Nama Peneliti: Perengki Susanto¹, Mohammad Enamul Hoque, Taslima Jannat, Bamy Emely, Mega Asri Zona dan Md Asadul Islam (2022) Judul Penelitian: Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors	Mengeksplorasi pengaruh work-life balance (WLB) terhadap kinerja pegawai di sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM), dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja dan peran moderasi dari perilaku supervisor yang mendukung keluarga (FSSB) (Susanto et al., 2022)	Work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Work-life balance secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perilaku supervisor yang mendukung keluarga (FSSB) ditemukan memoderasi hubungan antara work-life balance dan kinerja kerja, serta antara kepuasan kerja dan kinerja kerja.	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
10	Nama Peneliti: Xiaoli Sun (2024) Judul Penelitian: The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City, China	Mengeksplorasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap kinerja pegawai, dengan fokus khusus pada peran mediasi dari kesejahteraan pegawai dan keterlibatan pegawai dalam ekosistem start-up di Shanghai.	Adanya korelasi positif yang signifikan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pegawai di start-up Shanghai. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang memiliki pendekatan seimbang dalam mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi cenderung menunjukkan produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.	Kuantitatif
11	Nama Peneliti: Parul Agarwal dan Seema Bhakuni (2024) Judul Penelitian: THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE	Mengeksplorasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Agarwal & Bhakuni, 2024)	Terdapat korelasi positif yang kuat antara keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai	Kuantitatif
12	Nama Peneliti: Dede Sulaeman, Akhmad Farhan, Winanti (2024) Judul Penelitian: The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance	Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai (Sulaeman et al., 2024)	Work-life balance memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai.	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
13	Nama Peneliti: Badaruddin, Suriyanto, Fatmasari (2024) Judul Penelitian: Work-Life Balance and Professional Development: Their Impact on Employee Performance	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan kompleks antara keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), pengembangan profesional, dan kinerja pegawai	Keseimbangan kerja-hidup merupakan determinan kritis dari kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Partisipan mengindikasikan bahwa ketika mereka dapat mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka secara efektif, mereka menjadi lebih fokus dan produktif selama jam kerja. Korelasi antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas ini didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa pegawai dengan keseimbangan kerja-hidup yang baik menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan kinerja keseluruhan yang lebih baik	Kuantitatif
14	Nama Peneliti: Ihwughwavwe, S. I., & Shewakramani, R. (2024) Judul Penelitian: The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria.	Mengeksplorasi dampak keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap kinerja pegawai di industri kesehatan dan keselamatan di Nigeria. Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor seperti penjadwalan yang fleksibel dan inisiatif kesehatan dan kesejahteraan mempengaruhi	Menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pegawai. Temuan ini didasarkan pada analisis data yang menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini	Kuantitatif

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Metode
		keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, serta bagaimana akuntabilitas pegawai dalam menyelesaikan masalah pribadi dapat meningkatkan produktivitas di industri tersebut.	juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif, dukungan tim, dan fleksibilitas kerja berperan penting dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat.	
15	Nama Peneliti: José Aurelio Medina-Garrido, José María Biedma-Ferrer, dan Antonio Rafael Ramos-Rodríguez (2017) Judul Penelitian: Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance	Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak dari keberadaan dan akses terhadap berbagai kebijakan kerja-keluarga terhadap kesejahteraan karyawan (employee well-being) dan kinerja kerja mereka. Studi ini menggunakan model persamaan struktural berbasis PLS-SEM dan diterapkan pada sampel 1.511 karyawan di sektor perbankan Spanyol.	Kebijakan work-life balance hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai jika kebijakan tersebut benar-benar dapat diakses dan digunakan oleh karyawan, serta jika kebijakan tersebut meningkatkan kesejahteraan mereka.	Kuantitatif

Pada tabel 2 ditampilkan analisis terhadap 15 artikel yang dikaji, terlihat bahwa work-life balance (WLB) memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai sektor dan konteks geografis. Tujuh dari lima belas artikel menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) atau kombinasi SLR dengan bibliometrik, sementara delapan sisanya merupakan studi kuantitatif yang mengukur secara empiris pengaruh WLB terhadap performa kerja karyawan.

Secara umum, seluruh artikel menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara WLB dan kinerja pegawai. Studi SLR seperti yang dilakukan oleh Zahra et al. (2024) dan Nair & Kaushik (2017) menekankan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menurunkan niat untuk berpindah kerja (turnover intention) dan menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi (Nair & Kaushik, 2017; Zahra et al., 2024). Selain itu, temuan dari studi bibliometrik oleh Rashmi & Kataria (2022) serta Basuni & Sopiah (2023) mengungkapkan bahwa keberadaan kebijakan WLB yang bersifat fleksibel dan

mudah diakses memiliki peran kunci dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan (Basuni & Sopiah, 2023; Rashmi & Kataria, 2022).

Studi kuantitatif dari berbagai negara (seperti Preena, 2021 di Sri Lanka; Medina-Garrido et al., 2017 di Spanyol; dan Ihwughwavwe & Shewakramani, 2024 di Nigeria) memperkuat kesimpulan tersebut. Mereka menunjukkan bahwa ketika kebijakan WLB diterapkan secara efektif melalui penjadwalan fleksibel, dukungan atasan, serta keseimbangan antara peran profesional dan personal maka kinerja pegawai meningkat secara signifikan (Ihwughwavwe & Shewakramani, 2024; Medina-Garrido et al., 2017; Preena & Preena, 2021). Penelitian oleh Sun (2024) bahkan menunjukkan peran mediasi yang kuat dari employee well-being dan employee engagement dalam hubungan antara WLB dan kinerja di ekosistem perusahaan rintisan (Sun, 2024).

Selain dampak langsung terhadap performa kerja, WLB juga terbukti memengaruhi aspek-aspek lain seperti motivasi, kepuasan kerja, retensi pegawai, dan pengembangan profesional. Hal ini terlihat dari hasil penelitian Badaruddin et al. (2024) yang menekankan bahwa pegawai dengan keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih fokus dan produktif selama jam kerja. Namun demikian, beberapa studi juga menggarisbawahi tantangan yang dihadapi dalam penerapan WLB. Misalnya, penelitian oleh Tamunomiebi & Oyibo (2020) menunjukkan bahwa hambatan struktural seperti kurangnya kepemimpinan dan kebijakan organisasi yang tidak inklusif dapat menghambat implementasi WLB, terutama di negara berkembang (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Dengan demikian, sintesis literatur ini menegaskan bahwa WLB adalah strategi manajemen karyawan yang tidak hanya berorientasi pada kesejahteraan, tetapi juga pada peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Adanya WLB yang optimal akan memperkuat daya saing organisasi melalui peningkatan performa individu dan kolektif.

Pembahasan Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Hasil sintesis dari 30 artikel yang dianalisis, baik melalui pendekatan systematic literature review maupun kuantitatif, menunjukkan bahwa stres kerja dan work-life balance (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan arah hubungan yang saling bertolak belakang. Jika stres kerja cenderung menurunkan kualitas performa karyawan, maka keseimbangan kehidupan kerja justru mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Stres kerja, sebagaimana ditemukan oleh Momoh et al. (2024) dan Chen et al. (2022), berkontribusi besar terhadap penurunan kinerja, terutama karena munculnya tekanan beban kerja berlebih, konflik peran, hingga pelecehan di tempat kerja. Hal ini diperkuat oleh Rathhi & Kumar (2022), yang menegaskan bahwa stres kerja tidak hanya merusak performa tetapi juga meningkatkan intensi untuk resign serta menurunkan komitmen organisasi. Ketika pegawai mengalami ambiguitas peran, ketidakjelasan dalam tanggung jawab, atau ekspektasi yang tidak realistis, maka kapasitas konsentrasi, motivasi, dan moral kerja mereka cenderung menurun (Hoboubi et al., 2017; Murali et al., 2017).

Sebaliknya, work-life balance terbukti sebagai buffer yang kuat dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian oleh Zahra et al. (2024) dan Nair & Kaushik (2017) menunjukkan bahwa WLB yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menurunkan niat berpindah kerja (turnover intention). Selain itu, Rashmi & Kataria (2022) serta Basuni & Sopiah (2023) menekankan pentingnya kebijakan organisasi yang bersifat fleksibel dan inklusif, agar pegawai dapat menyeimbangkan peran profesional dan personal secara efektif.

Interaksi antara stres kerja dan WLB juga terlihat dalam beberapa penelitian yang mengindikasikan bahwa WLB yang kuat dapat memitigasi dampak negatif dari stres kerja. Misalnya, pada konteks perusahaan rintisan dan sektor kesehatan, karyawan yang memiliki akses pada jadwal kerja fleksibel, dukungan atasan, serta kontrol atas waktu kerja, cenderung

mampu menjaga kinerja walaupun menghadapi tekanan pekerjaan (Sun, 2024; Ihwughwawwe & Shewakramani, 2024). Dengan kata lain, work-life balance tidak hanya berperan sebagai faktor positif tersendiri, tetapi juga sebagai pelindung terhadap efek destruktif dari stres kerja.

Namun demikian, efektivitas WLB sebagai penyeimbang bergantung pada struktur organisasi, kepemimpinan, dan dukungan sistemik. Seperti ditunjukkan oleh Tamunomiebi & Oyibo (2020), di negara berkembang, hambatan struktural seperti lemahnya kepemimpinan dan kebijakan organisasi yang tidak inklusif justru memperlemah implementasi WLB, yang pada akhirnya memperparah tekanan psikososial di tempat kerja.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengelola kedua aspek secara simultan—mengurangi sumber stres kerja sekaligus memperkuat kebijakan WLB—guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat secara mental, dan berkelanjutan. Pengelolaan stres yang baik, disertai program work-life balance yang aplikatif dan berorientasi pada kebutuhan individu, akan menjadi kunci strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

4. Penutup **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian terhadap 30 artikel ilmiah melalui pendekatan Systematic Literature Review, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan work-life balance (WLB) merupakan dua variabel utama yang saling berlawanan arah dalam memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap performa karyawan, baik dalam bentuk penurunan produktivitas, kepuasan kerja, maupun kesehatan mental. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, ambiguitas peran, tekanan waktu, dan konflik antarpegawai menjadi penyebab utama menurunnya performa individu dalam berbagai sektor. Sebaliknya, work-life balance secara konsisten menunjukkan hubungan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kebijakan dan praktik WLB yang fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang adaptif, dukungan atasan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, berkontribusi pada peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja, dan loyalitas karyawan. Bahkan, keberadaan WLB juga dapat memitigasi dampak negatif dari stres kerja, sehingga keduanya tidak dapat dilihat sebagai variabel yang terpisah melainkan saling berinteraksi.

Penelitian ini merekomendasikan agar studi-studi selanjutnya mempertimbangkan penggunaan pendekatan longitudinal atau mixed methods untuk mengeksplorasi dinamika hubungan antara stres kerja, WLB, dan kinerja dalam jangka panjang. Penelitian juga dapat difokuskan pada konteks-konteks spesifik seperti sektor publik, industri kreatif, maupun kelompok demografis tertentu seperti generasi muda atau tenaga kerja perempuan, guna menangkap kompleksitas yang lebih dalam. Selain itu, penting untuk mengintegrasikan variabel mediasi dan moderasi, seperti employee well-being, keterlibatan kerja, atau dukungan organisasi, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Studi kualitatif yang lebih mendalam juga sangat diperlukan guna menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi tekanan kerja dan menyeimbangkan kehidupan pribadi mereka. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan kontekstual, studi di masa mendatang diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang lebih kuat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Adam, M., Yuliana, L., & Zainul, L. (2024). Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara. *Jurnal Surya Medika*, 10(1), 192–198. <https://doi.org/10.33084/jsm.v10i1.6875>

- Agarwal, P., & Bhakuni, S. (2024). *The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Employee Performance*. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=4964178>
- Ahdiat, A. (2024). *Tingkat Stres Pekerja Indonesia Terendah di Asia Tenggara*. <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/66a8bd953b0bb/tingkat-stres-pekerja-indonesia-terendah-di-asia-tenggara>
- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., & Rahmah, S. A. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Literature Review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67–75. <https://doi.org/10.69883/ggke2h70>
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122–129. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Badaruddin, B., Surianto, S., & Fatmasari, F. (2024). Work-Life Balance and Professional Development: Their Impact on Employee Performance. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 409–424. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.986>
- Basuni, B., & Sopiah, S. (2023). Work-life Balance and Burnout on Employee: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1207–1213. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.300>
- Biro Humas Kemnaker. (2024, October 4). *Kemnaker : Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Indonesia Kini. <https://indonesiakini.go.id/berita/9624082/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja>
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, V(3(9)), 112. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Fadhli, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(7), 87–93. <https://doi.org/10.47065/jamek.v4i3.1639>
- Gutmann, M. (2024, December 4). *41% Of Global Employees Are Stressed. Here's Why*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/martingutmann/2024/12/04/41-of-global-employees-are-stressed-heres-why>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Ihwughwavwe, S. I., & Shewakramani, R. (2024). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria. *International Journal of Humanity and Social Sciences*, 2(1), 39–73. <https://doi.org/10.47941/ijhss.1673>
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 13–33. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>
- Jamil, A., Sehat, R. M., Johari, Y. C., Nordin, E., Hussein, W. S., & Hasin, H. (2023). Exploring the Link Between Job Stress and Performance: Identifying the Root Causes. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v13-i3/19073>
- Kaur, H. (2023). The Impact of Occupational Stress on the Performance of Employees: Systematic Review. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 8(2), 19–34.

- Lasminingrat, A. (2021). The Relationship Between Employee Job Stress and Employee Performance. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 90–101.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Momoh, E. I., Akinawonu, O. A., Samson, N., P. Mshelmbula, J., & Iliya, C. (2024). EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF ENTRAPMENT IN GOVERNMENT HOSPITALS WITHIN JOS METROPOLIS, PLATEAU STATE, NIGERIA. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 06(02), 147–159. <https://doi.org/10.56293/IJMSSSR.2024.4915>
- Mukherjee, N., Haider, S. A., & Choudhury, S. (2024). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SPECIAL REFERENCE TO THE BANKING SECTOR. *Dynamic Relationships Management Journal*, 13(2). <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2024.v13n02a03>
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13–33. <https://ssrn.com/abstract=3125336>
- Nair, M., & Kaushik, A. (2017). Work - Life Balance : A Systematic Literature Review. *Journal Global Values*, 8(2), 95–103. https://anubooks.com/view?file=1019&session_id=jgv-2017-vol-viii-no2
- Preena, R., & Preena, R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339–349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International Journal of Health Sciences*, 6(S6), 6204–6222. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10971>
- Silfia, I. (2023, May 5). BPS catat penyerapan tenaga kerja naik 3,02 juta orang dalam setahun. *Antara News*. <https://www.antaranews.com/berita/3521820/bps-catat-penyerapan-tenaga-kerja-naik-302-juta-orang-dalam-setahun>
- Silpa Fauziah, Arga Sutrisna, & Nita Fauziah Oktaviani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 364–376. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1151>
- Sinkey, M. S. (2024). Effects of Job Stress on Employee Performance Level in the Health Sector of South Africa. *European Journal of Business and Innovation Research*, 12(3), 16–26. <https://doi.org/10.37745/ejbir.2013/vol12n31626>
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., & Li, H. (2020). Mental Health and Work Attitudes among People Resuming Work during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5059. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145059>
- Sulaeman, D., Akhmad, & Winanti. (2024). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance. *Journal of E-Business and Management Science*, 2(1), 249–255. <https://doi.org/10.61098/jems.v2i1.144>

- Sun, X. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Well-Being and Employee Engagement in Start-Ups of Shanghai City, China. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 131–141. <https://doi.org/10.53797/ujssh.v3i2.13.2024>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Tribuana, D., Narimawati, U., & Syafei, M. Y. (2024). DIGITAL TRANSFORMATION AND PSYCHOLOGICAL WELFARE AT MNC BANK MAKASSAR BRANCH. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 2713–2730. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v7i2.4874>
- World Health Organization. (2024, September 2). *Mental health at work*. WHO. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Yu, D., Yang, K., Zhao, X., Liu, Y., Wang, S., D'Agostino, M. T., & Russo, G. (2022). Psychological contract breach and job performance of new generation of employees: Considering the mediating effect of job burnout and the moderating effect of past breach experience. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.985604>
- Zahra, N., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Exploring the Impact of Work-Life Balance on Employees: A Systematic Literature Review. *International Journal of Psychological Studies*, 16(3), 86. <https://doi.org/10.5539/ijps.v16n3p86>
- Zulkiflee, H., Wan Rashid, W. E., & Abd Razak, N. (2024). Literature review on theories of work-life balance. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 12(2), 1678. <https://doi.org/10.24191/jeeir.v12i2.1678>