

WORK-LIFE BALANCE AND JOB STRESS AS DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN MEDAN CITY

Irvan Rolyesh Situmorang

Manajemen, Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya

e-mail: irvanrolyesh15@gmail.com

No. Whatsapp: +62 81396931896

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Perubahan pola kerja pascapandemi yang disertai tuntutan digitalisasi membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi tantangan baru bagi karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berpengaruh pada produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 150 karyawan yang bekerja di sektor jasa, ritel, dan perusahaan swasta menengah di Kota Medan. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, *job stress* juga berpengaruh signifikan, namun pengaruhnya bersifat moderat karena stres dalam kadar tertentu dapat menjadi pendorong motivasi kerja (*eustress*). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 24,4% terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan pengendalian stres dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan

Kata kunci: Keseimbangan Kerja dan Pribadi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Kesejahteraan kerja; Kota Medan

Abstract

This study aims to empirically examine the influence of work-life balance and job stress on employee performance in Medan City. The post-pandemic shift toward digital-based work systems has changed the rhythm of employee life, creating challenges in maintaining productivity while managing personal well-being. This research adopts a quantitative explanatory approach by distributing structured questionnaires to 150 employees working in service, retail, and private business sectors. The data were analyzed using SPSS version 26, involving validity and reliability testing, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, and multiple linear regression analysis. The findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, while job stress also shows a significant but moderate impact, suggesting that stress within a reasonable level can act as a motivating factor (*eustress*). Simultaneously, both variables explain 24.4% of the variation in employee performance. The results highlight that maintaining a healthy balance between professional and personal roles, along with effective stress management, contributes to higher levels of productivity and job satisfaction. This study provides practical implications for organizations to design human resource policies that promote employee well-being and sustainable performance in an increasingly competitive work environment

Keywords: Work-life Balance; Job Stress; Employee Performance; Well-being; Medan City

Pendahuluan

Performa karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Di era pasca-pandemi, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan seiring meningkatnya tuntutan digitalisasi dan penerapan sistem kerja fleksibel. Fenomena ini menciptakan tantangan baru bagi karyawan untuk tetap produktif di tengah tekanan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang cepat. Berbagai penelitian menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis, kesejahteraan emosional, dan keseimbangan hidup yang mereka rasakan (Situmorang, 2022b). Namun, dalam konteks lokal seperti Kota Medan, isu mengenai produktivitas dan performa karyawan masih menjadi tantangan tersendiri, terutama di sektor jasa dan ritel yang menuntut tingkat adaptabilitas tinggi dan seringkali menghadapi tekanan sosial-ekonomi yang berbeda dibandingkan kota besar lainnya. Meskipun studi mengenai *employee performance* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada faktor-faktor tradisional seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja. Hasil temuan Luthfi et al., (2024) menunjukkan bahwa variabel psikososial seperti stres dan keseimbangan hidup sering kali hanya menjadi variabel kontrol, bukan faktor utama dalam model kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) pada dimensi kesejahteraan psikologis yang memiliki potensi signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, terutama di konteks perkotaan seperti Medan.

¹ Corresponding author.

E-mail address: irvanrolyesh15@gmail.com

Work-life balance menjadi isu penting yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan di era modern. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan emosional, dan bahkan penurunan komitmen terhadap organisasi (Cahyani et al., 2025). Namun, sebagian besar penelitian mengenai *work-life balance* di Indonesia masih berfokus pada karyawan sektor formal skala besar atau perusahaan multinasional, sementara kajian terhadap pekerja sektor ritel, jasa, dan usaha menengah di kota-kota seperti Medan masih sangat terbatas. Hal ini memperlihatkan adanya celah ilmiah untuk memahami bagaimana keseimbangan hidup berperan terhadap performa kerja dalam konteks masyarakat urban yang lebih dinamis. Selain itu, faktor *job stress* juga menjadi salah satu isu krusial yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja individu (Situmorang, 2022a). Tekanan kerja yang tinggi akibat target tidak realistis, jam kerja panjang, atau ketidakpastian peran dapat menurunkan tingkat fokus dan kreativitas karyawan. Dalam konteks Medan, meningkatnya budaya kerja kompetitif serta digitalisasi proses kerja turut memperbesar potensi stres di kalangan pekerja muda. Walaupun hubungan antara stres kerja dan kinerja telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian sebelumnya masih dilakukan di tingkat nasional tanpa memperhatikan karakteristik lokal yang khas.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan pendekatan simultan yang menggabungkan dua variabel psikososial utama *work-life balance* dan *job stress* sebagai determinan kinerja karyawan di Kota Medan. Pendekatan ini memberikan kebaruan (*novelty*) karena menyoroti pengaruh keduanya secara bersamaan dalam konteks regional, yang selama ini jarang mendapat perhatian empiris. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran *work-life balance* dan *job stress* sebagai faktor determinan terhadap kinerja karyawan di Kota Medan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan tekanan kerja terhadap performa individu, serta memberikan rekomendasi empiris bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan merupakan cerminan sejauh mana individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik melalui hasil kerja, ketepatan waktu, maupun perilaku kontekstual di lingkungan kerja. Penelitian terbaru di Indonesia menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau kepemimpinan, melainkan juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja yang semakin penting di era kerja digital (Situmorang, 2023).

Beberapa studi menyoroti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, keseimbangan antara waktu, peran, dan kepuasan hidup menjadi semakin sulit dicapai akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan dan akses digital yang tanpa batas (Lihawa et al., 2022). Penelitian di Indonesia masih terbatas pada perusahaan berskala besar, sementara kajian tentang *work-life balance* pada tenaga kerja sektor jasa dan ritel di kota menengah seperti Medan belum banyak dilakukan. Stres kerja juga menjadi salah satu penyebab menurunnya performa karyawan, yang timbul akibat beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran, dan tekanan target (Noviarini et al., 2021).

Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan efektivitas kerja, tetapi umumnya variabel tersebut diuji secara terpisah tanpa melihat interaksi simultan dengan keseimbangan kehidupan kerja (Sormin et al., 2021).

Penelitian ini berupaya menutup kesenjangan tersebut dengan menguji secara bersamaan peran *work-life balance* dan *job stress* sebagai determinan kinerja karyawan di Kota Medan. Pendekatan ini memberikan kebaruan (*novelty*) karena menggabungkan dua faktor psikososial utama dalam satu model konseptual yang berfokus pada konteks lokal, sehingga diharapkan mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan kerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan *job stress* terhadap *employee performance* pada karyawan di Kota Medan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di sektor jasa, ritel, dan perusahaan swasta menengah. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan aktif, (2) berusia antara 20–45 tahun, dan (3) telah bekerja minimal enam bulan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pedoman rumus Hair, yang merekomendasikan ukuran sampel minimal lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Situmorang, 2025). Setiap variabel dalam penelitian ini terdiri dari lima indikator utama, meliputi *work-life balance*, *job stress*, dan *employee performance*, sehingga total indikator berjumlah 15 butir. Dengan demikian, jumlah responden ideal berkisar antara 75 hingga 150 orang. Penelitian ini menetapkan 150 responden sebagai jumlah yang representatif agar hasil analisis memiliki kekuatan statistik yang tinggi.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin. *Work-life balance* diukur melalui lima indikator: keseimbangan waktu, keterlibatan peran, kepuasan peran, keseimbangan tanggung jawab, dan keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Job stress* diukur dengan lima indikator, yaitu beban kerja, konflik peran, tekanan waktu, kelelahan emosional, dan ketidakjelasan tugas. Sementara itu, *employee performance* diukur melalui lima indikator yang mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan bekerja sama, dan produktivitas individu. Sebelum disebarkan, kuesioner diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26, melalui tahapan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan langsung antarvariabel dan mampu memberikan hasil empiris yang objektif, terukur, serta dapat dijadikan dasar rekomendasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan keseimbangan hidup dan pengendalian stres kerja.

Temuan dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menentukan apakah alat penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang, 2024). Di sisi lain, uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten dan andal alat penelitian dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 1 berikut

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Validitas Work-Life Balance				Validitas Job Stress				Validitas Job Stress			
No	Korelasi	r _{tabel}	Ket.	No	Korelasi	r _{tabel}	Ket.	No	Korelasi	r _{tabel}	Ket.
1	0.680	0.361	Valid	1	0.908	0.361	Valid	1	0.786	0.361	Valid
2	0.418	0.361	Valid	2	0.875	0.361	Valid	2	0.502	0.361	Valid
3	0.468	0.361	Valid	3	0.864	0.361	Valid	3	0.768	0.361	Valid
4	0.765	0.361	Valid	4	0.861	0.361	Valid	4	0.783	0.361	Valid
5	0.769	0.361	Valid	5	0.849	0.361	Valid	5	0.634	0.361	Valid
6	0.897	0.361	Valid	6	0.790	0.361	Valid	6	0.556	0.361	Valid
7	0.628	0.361	Valid	7	0.870	0.361	Valid	7	0.806	0.361	Valid
8	0.626	0.361	Valid	8	0.887	0.361	Valid	8	0.454	0.361	Valid
9	0.520	0.361	Valid	9	0.870	0.361	Valid	9	0.473	0.361	Valid
10	0.506	0.361	Valid	10	0.807	0.361	Valid	10	0.736	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, *job stress*, dan *employee performance* memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk *work-life balance* sebesar 0.822, untuk *job stress* sebesar 0.960, untuk *employee performance* sebesar 0.826. ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 yang artinya seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov untuk memastikan distribusi data pada setiap variabel penelitian bersifat normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,30 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan ketentuan tersebut, data penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas 5 persen yang menjadi kriteria penolakan asumsi normalitas. Dengan demikian, data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik, termasuk uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi hubungan yang kuat satu sama lain dalam model regresi.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work-life balance</i>	0.962	1.039
<i>Job stress</i>	0.963	1.040

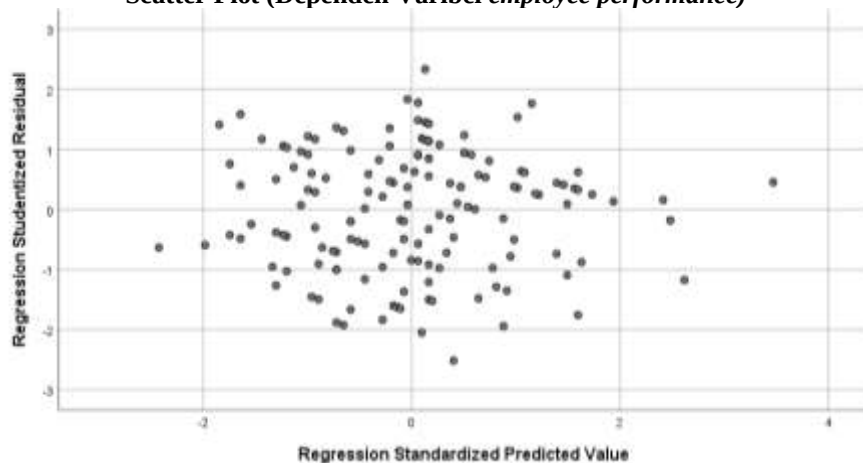
Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan *job stress*, memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, setiap variabel independen dianggap memiliki kontribusi yang unik dalam menjelaskan variasi terhadap *employee performance*, sehingga model layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap uji regresi

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran pada grafik scatter plot antara nilai prediksi terstandarisasi (*ZPRED*) dan residual terstandarisasi (*SRESID*) (Sugiyono, 2022).

Gambar 1.
Scatter Plot (Dependen Varibel *employee performance*)



Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dianggap homogen dan model memenuhi asumsi klasik.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *employee performance* secara parsial

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikan
<i>Work-life balance</i>	5.685	1.039	0.000
<i>Job stress</i>	2.705	1.040	0.008

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t-hitung sebesar 5,685 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.655 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sementara itu, variabel *job stress* memiliki nilai t-hitung sebesar 2,705 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.655 dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, yang berarti *job stress* juga berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dalam batas wajar dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *job stress* secara simultan terhadap *employee performance*.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
23.688	3,91	.000	berpengaruh positif dan signifikan

a. Dependent Variable: *employee performance*
b. Predictors: (Constant), *work-life balance*, *job stress*

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 23,688 lebih besar dari F-tabel sebesar 3.91 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu *work-life balance*, *job stress* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini menguatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres yang terkendali secara simultan berperan penting dalam membentuk kinerja optimal di tempat kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan data dengan melihat nilai dari *R-squared*.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.494 ^a	.244	.233	3.427

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244 atau 24,4%, yang berarti bahwa *work-life balance* dan *job stress* mampu menjelaskan 24,4% variasi perubahan pada *employee performance*. Sementara sisanya, yaitu 75,6%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan, masih terdapat faktor lain yang turut menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai t-hitung 5,685 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu, beban kerja, serta tanggung jawab keluarga secara seimbang cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan performa yang stabil. Penelitian ini sejalan dengan temuan Anugrah & Priyambodo, (2021) *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. menerapkan work life balance seperti waktu kerja yang fleksibel perlu diberlakukan dengan maksud agar karyawan dapat menjalankan aktivitas lain seperti hobi dan keperluan pribadi di luar pekerjaan mereka. Selain itu, studi Meldrit et al., (2024) juga menegaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berperan dalam menurunkan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil empiris penelitian ini memperkuat teori keseimbangan peran dalam konteks tenaga kerja di Indonesia.

Job Stress berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance

Uji t menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai t-hitung 2,705 dan signifikansi 0,008. Meskipun arah koefisien regresinya positif, pengaruhnya relatif lebih lemah dibanding *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pada responden berada dalam kategori *eustress* atau stres positif yang masih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Penelitian ini mendukung hasil studi Rahmanita et al., (2025) yang menemukan bahwa stres kerja yang moderat dapat meningkatkan fokus dan tanggung jawab karyawan selama tekanan tidak melebihi kapasitas individu. Namun, ketika stres kerja meningkat secara berlebihan, maka akan menurunkan kepuasan dan kinerja (Dwitanti et al., 2023). Dengan demikian, hasil ini menegaskan pentingnya organisasi dalam mengelola tingkat stres melalui sistem dukungan kerja dan pelatihan manajemen waktu agar stres tetap dalam batas yang adaptif.

Work-Life Balance dan Job Stress secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance

Uji F menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *job stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai F-hitung 23,688 dan signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Ardani et al., 2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan tekanan kerja berinteraksi secara simultan dalam menentukan performa karyawan, terutama pada industri jasa yang dinamis. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa kedua variabel hanya menjelaskan sekitar 24,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Hasil ini mendukung penelitian (Nasution & Dharmanto, 2024) yang menekankan perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik, di mana pengelolaan stres dan keseimbangan kerja harus menjadi bagian dari strategi peningkatan performa organisasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis per hipotesis, penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh paling dominan terhadap *employee performance*, sementara *job stress* memberikan pengaruh yang signifikan namun bersifat situasional tergantung pada tingkat tekanan yang dialami karyawan. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di lingkungan kerja modern. Dengan demikian, temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi di Kota Medan perlu menekankan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan serta pengendalian stres sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

- [1]. Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Prosiding SENAPIH*, 19(April), 340–349.
- [2]. Ardani, Safi'uddin, S., & Pratama, H. E. (2025). Literatur Review Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 2041–2053.
- [3]. Cahyani, U. T., Kuspriyono, T., & Azlina, Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(September).
- [4]. Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Through Work Stress And Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- [5]. Lihawa, N. S., Areros, W. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67–71.
- [6]. Luthfi, M., Prakosa, A., Novela, I., & Aini, Q. (2024). The Mediating Role of Job Stress in the Relationship Throughout Work-life Balance , Job Satisfaction , and Job Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 8(6), 28–45.
- [7]. Meldrit, S., Marpaung, M., & Hamdani, M. (2024). The Influence Of Work-Life Balance On Employee Performance At Hotel Four Points By Sheraton Medan. *Tourism Economics, Hospitality, and Business Management Journal*, 3(2).
- [8]. Nasution, S. R. B., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020). *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101.
- [9]. Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap*, 538–545.
- [10]. Rahmanita, D., Wardani, M. K., & Andriyani, M. (2025). Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(1), 784–796.
- [11]. Situmorang, I. R. (2022a). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Perilaku Dalam Organisasi* (Pertama). Economics dan Business Publishing.
- [12]. Situmorang, I. R. (2022b). The Effect of Training Implementation And Work Discipline Level In Improving Employee Performance At PT. Jasa Raharja (Persero) Medan Branch Office. *Journal Business of Management*, 8(1), 192–210.
- [13]. Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Dalam Meningkatkan Kinerja

- Karyawan di Cassano Cafe Medan. *Jurnal Niagawan*, 12(1), 45–50.
- [14]. Situmorang, I. R. (2024). Application of Brand Ambassador and Product Reviews to Improve Purchasing Decisions for Scarlett Whitening Products. *Outline Journal of Management and Accounting*, 3(2), 97–107.
- [15]. Situmorang, I. R. (2025). Perilaku Impulsive Buying Melalui Live Streaming dan Flash Sale Pengguna E-Commerce. *Journal of Science and Social Research*, 8(2), 1366–1374.
- [16]. Sormin, D. E. M., Afriani, R., Tobing, L., & Marpaung, F. K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja , dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 749–762.
- [17]. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV.

