



KETIKA HIDUP DAN PEKERJAAN BERIRISAN: REFLEKSI KUALITATIF ATAS STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

WHEN LIFE AND WORK INTERSECT: QUALITATIVE REFLECTIONS ON JOB STRESS AS A MEDIATOR IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE

Harum Nauli^{1*}, Pandapotan Sitompul², Miska Irani Br Tarigan³, Ruben Simangunsong⁴, Irma Suriyani Sinaga⁵

Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Indonesia

Email: harumnauli18@gmail.com^{1*}, pandapotan@ust.ac.id², miska_irani@ust.ac.id³, rubensimangunsong@gmail.com⁴, suriyaniirma113@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana stres kerja berperan sebagai mediator antara irisan kehidupan pribadi dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Fenomena irisan ini semakin relevan di era kerja modern yang fleksibel namun menuntut, di mana batas antara kehidupan domestik dan profesional sering kali kabur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam kepada karyawan dari berbagai latar belakang sektor pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa tekanan deadline, konflik peran rumah dan kantor, gangguan keluarga saat bekerja, kurangnya waktu istirahat, dan minimnya dukungan atasan merupakan faktor-faktor utama pemicu stres kerja. Meskipun stres kerja sering diasosiasikan secara negatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, stres justru dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, menjadikannya sebagai faktor mediator yang kompleks. Persepsi terhadap stres bervariasi, tergantung pada kapasitas coping individu dan dukungan lingkungan kerja. Strategi coping yang digunakan mencakup pengelolaan waktu, dukungan sosial, pemisahan ruang kerja-pribadi, serta aktivitas relaksasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja tidak selalu menjadi penghalang, tetapi dapat menjadi jembatan menuju peningkatan kinerja apabila dikelola dengan tepat. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan perusahaan, manajemen SDM, serta pengembangan budaya kerja yang adaptif dan sehat.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Refleksi Kualitatif.*

ABSTRACT

This study aims to illustrate how work stress mediates the intersection of personal and work life and employee performance. This intersection phenomenon is increasingly relevant in the modern, flexible yet demanding work environment, where the boundaries between domestic and professional life are often blurred. This study used a qualitative approach using in-depth interviews with employees from various work sectors. The findings indicate that deadline pressure, home-work role conflict, family disruptions during work, lack of rest time, and minimal supervisor support are the main factors triggering work stress. Although work stress is often associated negatively, the results of this study indicate that in some cases, stress can actually motivate employees to perform optimally, making it a complex mediating factor. Perceptions of stress vary depending on individual coping capacity and the supportive work environment. Coping strategies used include time management, social support, separation of work-personal space, and relaxation activities. This study concludes that work stress is not always a barrier but can be a bridge to improved performance when managed appropriately. These findings have important implications for company policies, HR management, and the development of an adaptive and healthy work culture.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Employee Performance and Qualitative Reflection.*

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan percepatan informasi, tuntutan produktivitas yang tinggi, dan ketidakpastian ekonomi,

batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kian kabur. Banyak karyawan yang menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kedua ranah tersebut,

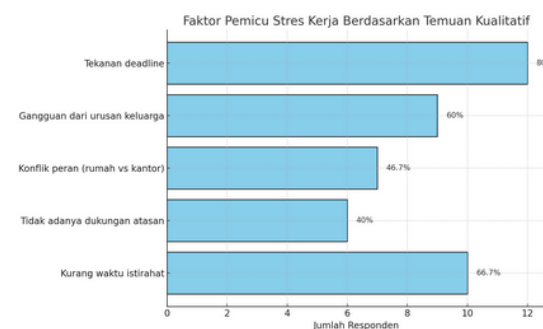


sehingga pekerjaan bukan lagi sekadar ruang aktualisasi, melainkan juga sumber tekanan psikologis. Fenomena ini mendorong munculnya isu stres kerja sebagai salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Stres kerja tidak hanya memengaruhi kesehatan mental individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap performa dan kinerja karyawan. Perpaduan antara tuntutan profesional dan beban kehidupan pribadi menciptakan kondisi yang kompleks, di mana individu harus terus menavigasi ekspektasi organisasi dan kebutuhan personal secara bersamaan. Dalam kondisi seperti ini, stres kerja berpotensi menjadi titik kritis yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Namun demikian, tidak semua dampak stres bersifat negatif. Dalam kadar tertentu, stres dapat berfungsi sebagai motivator internal yang mendorong individu untuk bekerja lebih fokus, kreatif, dan adaptif terhadap tantangan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika stres kerja secara lebih mendalam, terutama dalam konteks ketika kehidupan dan pekerjaan saling beririsan. Refleksi kualitatif atas pengalaman karyawan dalam menghadapi stres kerja dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana mereka memaknai tekanan yang mereka alami dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka. Studi kualitatif menjadi penting untuk menangkap nuansa emosional, psikologis, serta strategi coping yang digunakan individu dalam menghadapi stres. Pendekatan ini juga membuka ruang bagi pemahaman yang lebih humanistik terhadap peran stres dalam proses kerja, bukan sekadar sebagai gangguan, melainkan sebagai fenomena yang dapat dimediasi menuju peningkatan performa.

Dengan menjadikan stres kerja sebagai variabel mediator, penelitian ini mencoba

melihatnya tidak hanya sebagai konsekuensi, tetapi juga sebagai jembatan potensial antara kondisi kerja dan output karyawan. Pendekatan ini relevan di tengah situasi kerja saat ini yang makin dinamis dan menuntut adaptabilitas tinggi dari para pekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan pemahaman mendalam mengenai stres kerja dan dampaknya, serta menyusun strategi manajemen stres yang tidak hanya berfokus pada pengurangan tekanan, tetapi juga pada optimalisasi potensi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara kualitatif bagaimana interseksi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memunculkan stres kerja, serta bagaimana stres tersebut berperan dalam membentuk—baik menghambat maupun mendorong—kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil reflektif dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam mengelola stres kerja secara lebih konstruktif dalam organisasi modern.



Gambar 1. Faktor pemicu stres kerja

Hasil analisis kualitatif dari wawancara dengan sejumlah karyawan menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memicu stres kerja dalam kehidupan sehari-hari mereka. Berdasarkan grafik yang ditampilkan, faktor yang paling dominan disebutkan oleh responden adalah tekanan deadline, dengan 12 dari 15 responden (80%) mengaku mengalami stres akibat tenggat waktu yang ketat dan



tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu terbatas. Tekanan ini kerap menyebabkan perasaan cemas, kelelahan mental, dan kehilangan fokus dalam bekerja. Selanjutnya, kurangnya waktu istirahat menjadi faktor kedua yang paling banyak disebut, yakni oleh 10 responden atau 66,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa waktu pemulihan yang tidak mencukupi berdampak signifikan terhadap keseimbangan fisik dan psikis karyawan. Terbatasnya waktu untuk relaksasi atau istirahat di luar jam kerja membuat tekanan yang dihadapi karyawan semakin menumpuk.

Gangguan dari urusan keluarga juga tercatat sebagai pemicu stres yang cukup signifikan, disebut oleh 9 responden (60%). Temuan ini mengindikasikan adanya irisan yang kuat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, di mana masalah rumah tangga, tanggung jawab terhadap anak, atau konflik dalam keluarga kerap terbawa ke lingkungan kerja, mengganggu konsentrasi dan stabilitas emosi. Sementara itu, konflik peran antara rumah dan kantor juga menjadi sumber tekanan tersendiri bagi 7 responden (46,7%). Peran ganda yang harus dijalankan oleh individu sebagai pekerja dan sekaligus anggota keluarga sering kali menimbulkan dilema prioritas yang berujung pada stres. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan dua peran ini dapat mengakibatkan kelelahan mental dan menurunkan produktivitas.

Terakhir, tidak adanya dukungan dari atasan disebutkan oleh 6 responden (40%). Rendahnya komunikasi, kurangnya penghargaan, atau ketidakterlibatan atasan dalam membantu menyelesaikan masalah kerja dianggap memperburuk beban psikologis yang dialami karyawan. Dukungan manajerial yang lemah memperkuat persepsi isolasi dan mempersulit karyawan dalam

mengatasi tekanan pekerjaan secara efektif. Secara keseluruhan, data ini menggarisbawahi bahwa stres kerja muncul dari kombinasi antara tekanan internal pekerjaan dan kondisi eksternal dalam kehidupan pribadi. Pemahaman atas faktor-faktor ini sangat penting agar organisasi dapat merancang intervensi yang tepat, seperti program manajemen stres, fleksibilitas kerja, dan peningkatan dukungan dari atasan, demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam dunia kerja modern yang semakin kompetitif dan fleksibel, batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan kian memudar. Teknologi yang memungkinkan konektivitas tanpa henti telah mengaburkan ruang privasi individu, menjadikan pekerjaan hadir tidak hanya di kantor, tetapi juga menyusup ke ruang domestik. Fenomena ini menciptakan irisan yang kompleks antara dua ranah kehidupan yang seharusnya terpisah, namun kini saling memengaruhi. Di tengah kondisi tersebut, stres kerja menjadi masalah nyata yang tidak dapat diabaikan. Tekanan mental dan emosional yang timbul akibat tumpang tindihnya tanggung jawab profesional dan personal dapat berdampak langsung pada performa karyawan dan produktivitas organisasi.

Urgensi penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana karyawan menghadapi stres yang bersumber dari irisan kehidupan dan pekerjaan, serta bagaimana stres tersebut berperan sebagai mediator dalam membentuk kinerja. Selama ini, stres kerja sering diposisikan sebagai faktor negatif semata, padahal dalam beberapa kasus, stres justru dapat memunculkan dorongan motivasional yang meningkatkan kinerja. Penelitian ini penting untuk menggali sisi reflektif dari para



karyawan mengenai pengalaman subjektif mereka terhadap stres, strategi coping yang digunakan, dan bagaimana tekanan tersebut mempengaruhi capaian kerja. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengangkat peran stres kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara irisan kehidupan-pribadi dan kinerja, terutama dengan pendekatan kualitatif. Kebanyakan studi sebelumnya lebih menitikberatkan pada analisis kuantitatif, yang meskipun berguna secara statistik, seringkali mengabaikan konteks emosional dan pengalaman mendalam dari para pekerja. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengisi kekosongan tersebut melalui eksplorasi makna, persepsi, dan refleksi personal yang lebih kaya.

Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis yang tinggi, terutama bagi organisasi dan manajer sumber daya manusia dalam merancang strategi pengelolaan stres yang lebih kontekstual dan manusiawi. Dengan memahami bagaimana karyawan menavigasi stres dalam kehidupan nyata, organisasi dapat merumuskan kebijakan kerja yang lebih adaptif, seperti fleksibilitas waktu, peningkatan komunikasi antarlevel, dan dukungan psikologis yang terintegrasi dalam budaya kerja. Hal ini tidak hanya akan memperbaiki kualitas hidup karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas, efisiensi, dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting tidak hanya dari sisi akademik, tetapi juga dalam tataran aplikatif, sosial, dan strategis. Pemahaman yang lebih dalam mengenai stres kerja sebagai titik tengah antara kehidupan dan pekerjaan akan memberikan landasan bagi upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih

sehat, seimbang, dan produktif dalam jangka panjang.

Penelitian mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil-hasil tersebut memperkuat pentingnya penelitian ini dalam konteks organisasi lokal seperti PT. Busur Inti Indo Panah. Salah satu temuan penting ditunjukkan oleh Greenhaus & Allen (2011) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Ketika individu mampu mengelola peran ganda secara harmonis, mereka akan menunjukkan performa yang lebih stabil dan berorientasi jangka panjang. Dalam studi yang dilakukan oleh Taris et al. (2004), ditemukan bahwa stres kerja merupakan salah satu konsekuensi dari ketidakseimbangan hidup dan pekerjaan, yang jika tidak ditangani, akan berdampak negatif pada keterlibatan kerja (work engagement) dan kualitas output.

Sementara itu, Munir et al. (2012) menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya berperan sebagai akibat dari work-life conflict, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang memengaruhi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan akibat tidak seimbangnya kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks Indonesia, Sutarto (2020) dalam penelitiannya pada sektor industri manufaktur menunjukkan bahwa karyawan dengan jam kerja padat dan kurang fleksibel cenderung mengalami kelelahan psikologis (burnout), yang menurunkan kualitas hubungan kerja dan memicu penurunan kinerja kolektif tim. Dari keseluruhan temuan terdahulu tersebut, terlihat adanya celah penting yang belum



banyak dijelajahi, yaitu refleksi subjektif karyawan secara kualitatif dalam memaknai stres kerja sebagai perantara antara keseimbangan hidup dan performa kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan memiliki kontribusi ilmiah dalam memperkaya pemahaman mengenai dinamika psikologis dan perilaku kerja di level operasional industri, khususnya dalam konteks lokal PT. Busur Inti Indo Panah.

Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompleks, karyawan dihadapkan pada tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Perkembangan teknologi dan fleksibilitas kerja memang memberikan keleluasaan, tetapi juga menciptakan irisan yang seringkali membingungkan antara peran rumah dan peran kerja. Akibatnya, banyak individu yang mengalami kesulitan dalam memisahkan beban emosional dari dua ranah tersebut, yang berujung pada stres kerja.

Stres kerja menjadi salah satu konsekuensi dari tekanan yang terus-menerus, baik dari tuntutan profesional maupun konflik internal akibat peran ganda yang harus dijalankan. Dalam kadar tertentu, stres dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan burnout, bahkan memicu konflik antarindividu di tempat kerja. Namun, dalam kasus lain, stres justru dapat memicu motivasi untuk tampil lebih baik dan bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, stres kerja memiliki posisi yang penting sebagai faktor perantara (mediator) antara irisan kehidupan-pekerjaan dengan kinerja.

Fenomena ini memunculkan pertanyaan penting: bagaimana karyawan memaknai stres yang mereka alami? Bagaimana irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menciptakan tekanan psikologis, dan bagaimana mereka mengelola stres tersebut? Selain itu, sejauh

mana stres kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan secara positif maupun negatif? Masalah-masalah inilah yang mendasari pentingnya dilakukan penelitian kualitatif untuk menggali lebih dalam realitas yang dihadapi karyawan secara reflektif.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari?
2. Apa saja faktor-faktor yang memicu munculnya stres kerja dalam konteks irisan kehidupan dan pekerjaan?
3. Bagaimana persepsi dan pengalaman karyawan terhadap stres kerja yang mereka alami?
4. Bagaimana stres kerja berperan sebagai mediator dalam membentuk atau mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Strategi coping apa yang digunakan oleh karyawan dalam menghadapi stres kerja agar tetap dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka?

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah kondisi di mana individu mampu mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat dijalankan secara harmonis tanpa saling mengganggu (Guest, 2018). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, WLB menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Menurut Allen et al. (2020), keseimbangan ini tidak hanya terkait pada aspek waktu, tetapi juga menyangkut



kepuasan dan keterlibatan psikologis dalam kedua peran (kerja dan kehidupan pribadi). Ketika terjadi konflik antar peran, seperti waktu kerja yang mengganggu waktu keluarga atau sebaliknya, individu rentan mengalami tekanan psikologis yang pada akhirnya memengaruhi performa kerja. Lebih lanjut, penelitian terbaru oleh Haar et al. (2019) menunjukkan bahwa work-life balance yang rendah memiliki korelasi signifikan dengan burnout, stres kerja, dan turunnya komitmen organisasi.

Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas atau sumber daya pribadi yang dimiliki untuk memenuhinya (Lazarus & Folkman, dikembangkan dalam Robbins & Judge, 2019). Dalam beberapa penelitian terkini, stres kerja ditemukan sebagai variabel intervening atau mediator yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja (termasuk work-life balance) dan outcome seperti kinerja.

Putra & Lestari (2021) dalam studinya menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap performa, tetapi juga memoderasi pengaruh ketidakseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hal serupa ditemukan oleh Zainal et al. (2020), bahwa ketika work-life balance rendah, tingkat stres kerja cenderung meningkat, dan pada saat yang sama, kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana individu dalam organisasi mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang

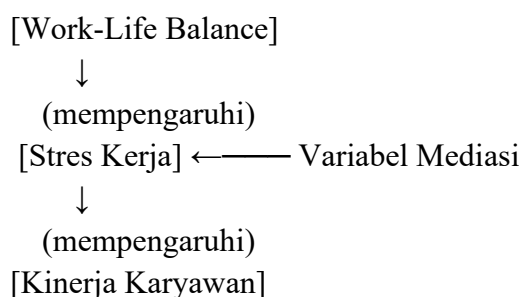
ditetapkan (Sutanto & Kurniawan, 2020). Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja, motivasi, dan sikap kerja.

Menurut Wirawan (2021), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti stres, motivasi, keseimbangan hidup) dan eksternal (seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan beban kerja). Jika stres kerja tidak dikelola, maka karyawan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, hilangnya antusiasme, dan akhirnya menurunkan kualitas kerja. Penelitian oleh Maulana & Hakim (2022) juga menegaskan bahwa stres kerja sebagai variabel mediasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara work-life balance dan produktivitas kerja di perusahaan manufaktur.

Kerangka Pemikiran

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) menjadi isu penting yang berkaitan langsung dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu mengelola kedua peran tersebut secara seimbang, mereka cenderung memiliki energi positif, motivasi yang tinggi, dan performa kerja yang optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat memicu stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas kinerja.

Dalam konteks ini, stres kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Artinya, work-life balance yang buruk tidak selalu langsung menyebabkan kinerja menurun, tetapi melalui peningkatan stres kerja terlebih dahulu.



Keterangan:

- 1) Work-Life Balance: Sejauh mana karyawan merasa waktu dan peran kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi.
- 2) Stres Kerja: Tekanan psikologis akibat ketidakseimbangan antara kapasitas pribadi dan tuntutan pekerjaan.
- 3) Kinerja Karyawan: Capaian kerja dalam bentuk produktivitas, kualitas kerja, serta tanggung jawab pekerjaan sehari-hari.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis literature review reflektif, yang bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan secara mendalam berbagai temuan ilmiah mengenai hubungan antara work-life balance, stres kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi kerja modern.

Menurut Neale (2019), pendekatan kualitatif cocok digunakan untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara mendalam, khususnya ketika peneliti ingin memahami persepsi, makna, dan pengalaman subjektif dari individu. Sedangkan Snyder (2019) menjelaskan bahwa literature review bukan hanya bertujuan untuk merangkum hasil penelitian terdahulu, tetapi juga dapat digunakan secara reflektif untuk membangun perspektif konseptual baru yang bersifat kritis dan teoritis. Pendekatan ini sangat relevan karena penelitian ini tidak hanya mengkaji temuan empiris secara sistematis, tetapi juga

merefleksikan dinamika hubungan antarvariabel yang kompleks, yakni work-life balance, stres kerja, dan kinerja, dalam satu kerangka teoritis yang saling terkait.

Data dalam penelitian ini bersumber dari literatur sekunder, yang terdiri dari:

- 1) Jurnal internasional bereputasi
- 2) Artikel ilmiah nasional
- 3) Buku akademik yang relevan dan terbit dari tahun 2018 ke atas
- 4) Laporan riset organisasi dan publikasi akademik lain yang terkait langsung dengan topik work-life balance, stres kerja, dan kinerja.

Literatur yang dikaji dipilih berdasarkan kriteria inklusi: relevansi dengan topik, kualitas publikasi (terindeks), dan keterkinian (minimal tahun 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis dokumen dan artikel ilmiah menggunakan kata kunci seperti: "*work-life balance*," "*job stress*," "*employee performance*," "*mediating variable*," "*qualitative reflection*," pada basis data seperti:

1. Google Scholar
2. ScienceDirect
3. JSTOR
4. DOAJ
5. Garuda Ristekdikti

Proses ini mengadopsi metode Systematic Literature Review (SLR) menurut Snyder (2019) yang melibatkan tiga tahap:

1. Identifikasi dan seleksi literatur
2. Evaluasi kualitas dan relevansi
3. Sintesis dan interpretasi temuan

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan content analysis dan thematic coding, yaitu mengelompokkan tema-tema utama dari berbagai sumber dan menghubungkannya ke dalam satu alur pemahaman teoretis.



Menurut Castleberry & Nolen (2018), content analysis dalam literatur kualitatif berguna untuk menemukan pola dan hubungan antar konsep dalam teks, serta memungkinkan peneliti untuk membangun kerangka konseptual baru dari hasil kajian kritis.

Tema utama yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Pengaruh work-life balance terhadap kesejahteraan dan stres kerja
- 2) Peran stres kerja sebagai mediator dalam performa kerja
- 3) Strategi manajemen stres dan implikasi terhadap produktivitas

Untuk menjaga validitas dan kredibilitas hasil, dilakukan triangulasi sumber pustaka dan peer debriefing. Literatur yang digunakan dikritisi berdasarkan relevansi empiris dan konsistensi tematik agar hasil kajian tidak hanya teoritis, tetapi juga kontekstual.

Dalam bab ini dapat juga dicantumkan rumus ilmiah yang digunakan untuk analisis data/uji korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana bentuk irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari

Dalam kehidupan sehari-hari, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga batas yang tegas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fenomena ini semakin terasa dalam era kerja fleksibel dan digital saat ini, di mana komunikasi kerja dapat terjadi kapan saja dan di mana saja. Email kantor yang masuk di malam hari, permintaan tugas mendadak di akhir pekan, hingga rapat daring yang melibatkan waktu di luar jam kerja, menjadi realitas yang dialami banyak individu. Semua ini menunjukkan bahwa

pekerjaan tidak lagi terbatas pada ruang dan waktu tertentu, melainkan telah memasuki wilayah kehidupan pribadi yang sebelumnya bersifat privat dan bebas dari tuntutan profesional. Irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tampak dalam bentuk beban pikiran yang terus terbawa ke rumah. Misalnya, seorang karyawan mungkin membawa kecemasan tentang target bulanan ke dalam interaksinya bersama keluarga. Sebaliknya, masalah keluarga seperti konflik rumah tangga atau tanggung jawab merawat anak juga dapat mengganggu konsentrasi dan fokus saat bekerja. Kondisi ini menciptakan ketegangan emosional yang bersifat dua arah, di mana kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan, dan pekerjaan pun turut mengganggu kualitas hidup pribadi.

Bentuk irisan ini juga dapat terlihat dari munculnya konflik peran. Seorang ibu pekerja, misalnya, harus memainkan peran sebagai orang tua yang penuh perhatian di rumah, sekaligus sebagai profesional yang dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ketika kedua peran tersebut bertabrakan, muncul tekanan batin yang sering tidak disadari oleh organisasi. Begitu pula dengan karyawan laki-laki yang harus menyokong ekonomi keluarga sambil tetap hadir dalam kehidupan anak-anak mereka. Bentuk irisan seperti ini kerap menimbulkan perasaan bersalah, kelelahan emosional, dan stres berkepanjangan. Tidak hanya itu, fenomena work-life blending (percampuran antara pekerjaan dan kehidupan) menjadi bukti bahwa batas antara dua ranah ini telah kabur. Banyak karyawan yang mencoba menyelesaikan tugas kantor sambil menjalankan aktivitas domestik, misalnya bekerja dari rumah sambil mengurus anak. Di sisi lain, ada pula yang membawa urusan pribadi ke tempat kerja, seperti menjawab telepon keluarga saat berada dalam rapat atau



mengurus administrasi rumah tangga di tengah jam kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak lagi berjalan paralel, melainkan saling bersilangan dalam ritme harian.

Dengan demikian, bentuk irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukanlah fenomena tunggal, melainkan kompleks dan saling memengaruhi secara mendalam. Irisan ini menciptakan dinamika yang bisa bersifat positif—ketika seseorang merasa terpenuhi secara emosional dan profesional secara bersamaan—maupun negatif, ketika konflik peran dan ketidakseimbangan waktu menimbulkan stres dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, pemahaman atas bentuk-bentuk irisan ini menjadi penting sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan kerja yang lebih manusiawi dan kontekstual.

Apa saja faktor-faktor yang memicu munculnya stres kerja dalam konteks irisan kehidupan dan pekerjaan

Stres kerja yang muncul dalam konteks irisan kehidupan pribadi dan pekerjaan dipicu oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan tidak selalu bersifat linier. Ketika batas antara dua ranah kehidupan tersebut menjadi kabur, tekanan mental dan emosional karyawan pun meningkat. Salah satu faktor utama pemicu stres kerja adalah tekanan deadline yang ketat. Banyak karyawan merasa terjebak dalam tuntutan waktu yang padat, di mana pekerjaan harus diselesaikan dalam tempo yang singkat dan dengan hasil yang tinggi. Dalam kondisi ini, tidak jarang waktu pribadi terganggu karena harus menyelesaikan tugas di luar jam kerja, bahkan pada malam hari atau akhir pekan. Tekanan ini tidak hanya memengaruhi keseimbangan waktu, tetapi juga menurunkan kualitas istirahat dan kebersamaan dengan keluarga. Faktor lain yang memicu stres

adalah gangguan dari urusan keluarga yang kerap muncul saat jam kerja. Dalam sistem kerja hibrida atau work-from-home, fenomena ini menjadi semakin nyata. Tanggung jawab rumah tangga seperti mengurus anak, merawat anggota keluarga yang sakit, atau beban emosional dari konflik keluarga sering kali terbawa ke dalam ruang kerja. Karyawan berada dalam posisi sulit untuk fokus bekerja ketika perhatian mereka juga tersita oleh tuntutan domestik yang tidak bisa diabaikan. Situasi ini menciptakan kondisi mental yang terpecah dan rentan menimbulkan tekanan psikologis.

Konflik peran menjadi faktor ketiga yang sangat signifikan dalam konteks irisan ini. Banyak individu harus memainkan dua peran sekaligus secara bersamaan: sebagai karyawan yang profesional dan sebagai anggota keluarga yang bertanggung jawab. Ketika dua peran ini saling bertabrakan, muncul dilema prioritas yang sulit diselesaikan. Sebagai contoh, seorang ayah mungkin harus memilih antara menghadiri rapat penting atau mendampingi anaknya yang sedang sakit. Ketegangan semacam ini memicu stres berkepanjangan, terutama jika terjadi secara rutin tanpa adanya dukungan sistem kerja yang fleksibel. Kurangnya dukungan dari atasan atau organisasi juga memperkuat tekanan yang dialami karyawan. Ketika individu merasa sendirian dalam menghadapi tekanan kerja, tanpa adanya empati, pemahaman, atau fleksibilitas dari pihak manajemen, beban psikologis yang ditanggung menjadi lebih berat. Ketidakterlibatan atasan dalam membantu menyelesaikan konflik waktu atau memberikan solusi kerja yang adaptif dapat memperparah kondisi stres yang sudah ada. Padahal, dukungan sosial di lingkungan kerja



terbukti mampu meredakan tekanan dan meningkatkan resiliensi individu.

Terakhir, minimnya waktu istirahat dan pemulihan juga menjadi penyebab penting. Dalam situasi di mana waktu kerja dan waktu pribadi bercampur, karyawan sering kali kehilangan kesempatan untuk benar-benar beristirahat. Bahkan ketika mereka berada di rumah, pikiran tentang pekerjaan tetap menghantui, sehingga waktu luang tidak lagi fungsional sebagai sarana pemulihan mental. Kurangnya waktu istirahat yang berkualitas mempercepat kelelahan fisik dan emosional yang berdampak negatif pada produktivitas serta kesehatan psikologis. Dengan demikian, stres kerja dalam konteks irisan kehidupan dan pekerjaan tidak muncul begitu saja, melainkan sebagai akumulasi dari tekanan yang bersumber dari luar dan dalam diri individu. Faktor-faktor tersebut saling bersinergi dalam menciptakan beban kerja yang kompleks dan berpotensi melemahkan kinerja karyawan jika tidak dikelola secara bijaksana. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi krusial agar organisasi dapat merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap kondisi nyata para pekerja.

Bagaimana persepsi dan pengalaman karyawan terhadap stres kerja yang mereka alami

Persepsi dan pengalaman karyawan terhadap stres kerja sangat bervariasi, tergantung pada latar belakang pribadi, budaya organisasi, serta mekanisme coping yang dimiliki masing-masing individu. Namun, secara umum, mayoritas karyawan memandang stres kerja sebagai suatu kondisi yang sulit dihindari dan bahkan telah menjadi bagian dari rutinitas harian mereka. Bagi sebagian besar responden dalam penelitian ini, stres kerja muncul bukan hanya karena

volume pekerjaan yang tinggi, tetapi juga karena tekanan psikologis yang bersumber dari konflik antara kehidupan pribadi dan profesional. Mereka merasa berada dalam posisi yang terus-menerus tertekan, seolah tidak ada ruang untuk benar-benar “berhenti” dari peran kerja maupun tanggung jawab domestik.

Dalam refleksi mereka, stres kerja sering digambarkan sebagai beban mental yang mengganggu fokus, menurunkan semangat, dan dalam beberapa kasus, menyebabkan kelelahan fisik berkepanjangan. Salah satu responden menyatakan bahwa ia merasa tidak memiliki waktu untuk dirinya sendiri, karena setiap harinya diisi dengan tanggung jawab yang bertumpuk, baik di rumah maupun di kantor. Situasi seperti ini menimbulkan perasaan frustrasi dan cemas, yang jika tidak ditangani, berpotensi menurunkan kualitas hidup secara menyeluruh.

Namun, tidak semua pengalaman karyawan terhadap stres kerja bersifat negatif. Ada juga karyawan yang memandang stres sebagai bagian dari tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja. Mereka melihat stres sebagai “alarm alami” yang menandai pentingnya mengambil jeda, mengatur ulang prioritas, atau memperbaiki strategi kerja. Dalam kasus seperti ini, stres menjadi stimulus yang membentuk daya juang dan kedewasaan emosional. Beberapa responden menyebut bahwa dalam tekanan tertentu, mereka justru menjadi lebih fokus, cepat dalam mengambil keputusan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

Persepsi semacam ini sering kali dipengaruhi oleh seberapa besar dukungan sosial yang mereka terima, baik dari rekan kerja maupun atasan. Karyawan yang merasakan adanya empati dan ruang untuk berdiskusi tentang tekanan yang mereka



alami, cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap stres. Sebaliknya, karyawan yang merasa diabaikan atau tidak mendapatkan pemahaman dari lingkungan kerja, menganggap stres sebagai beban pribadi yang harus ditanggung sendiri. Ketidakhadiran sistem pendukung membuat stres terasa lebih berat dan berdampak buruk terhadap kesehatan mental mereka.

Sebagian karyawan juga mengaku merasa terjebak dalam dilema: di satu sisi ingin tampil maksimal dalam pekerjaan, namun di sisi lain tidak ingin mengorbankan waktu dan energi untuk keluarga. Pengalaman semacam ini menciptakan tekanan batin yang tak kasat mata, namun nyata dampaknya. Mereka merasa bersalah ketika harus mengabaikan keluarga demi pekerjaan, dan merasa tidak profesional jika harus menolak pekerjaan demi urusan pribadi. Dilema-dilema ini memperkuat persepsi bahwa stres kerja bukan sekadar akibat beban tugas, tetapi juga muncul dari konflik peran yang tidak terselesaikan.

Secara keseluruhan, pengalaman karyawan menunjukkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang multidimensional, dipengaruhi oleh interaksi antara tekanan eksternal, peran sosial, dan dinamika personal. Persepsi terhadap stres dapat bersifat konstruktif maupun destruktif, tergantung pada bagaimana karyawan memahami, merespons, dan mengelola tekanan yang mereka hadapi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membuka ruang reflektif, membangun budaya empati, dan menyediakan mekanisme dukungan psikologis agar pengalaman stres kerja tidak berkembang menjadi beban yang merusak, tetapi menjadi peluang pembelajaran yang membangun.

Bagaimana stres kerja berperan sebagai mediator dalam membentuk atau mempengaruhi kinerja karyawan

Stres kerja dalam konteks irisan kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan hanya berfungsi sebagai akibat dari tekanan, tetapi juga dapat bertindak sebagai *mediator* yang memengaruhi kualitas dan hasil kerja seorang karyawan. Sebagai mediator, stres kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara dua variabel utama: yaitu kondisi irisan kehidupan-pekerjaan dan performa kinerja. Artinya, bagaimana seseorang mengalami dan merespons tekanan hidup dan pekerjaan secara bersamaan akan sangat ditentukan oleh tingkat dan cara mereka menghadapi stres kerja yang timbul dari situasi tersebut. Banyak karyawan yang mengaku bahwa ketika stres berada pada level yang moderat dan terkendali, mereka justru merasa lebih terdorong untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Dalam kondisi ini, stres berperan sebagai pemicu energi, mendorong munculnya rasa tanggung jawab, kesadaran waktu, dan semangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka yang mampu mengelola stres secara adaptif sering kali menunjukkan peningkatan kinerja karena merasa tertantang untuk menaklukkan hambatan yang dihadapi. Dengan kata lain, stres dalam dosis yang tepat bisa menjadi katalisator positif yang mengarahkan individu pada peningkatan performa.

Namun, ketika stres berada pada tingkat yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan yang memadai, maka peran stres sebagai mediator berubah menjadi penghambat. Karyawan yang mengalami kelelahan mental akibat tekanan dari pekerjaan dan beban rumah tangga secara bersamaan cenderung mengalami penurunan



konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, hingga menurunnya motivasi untuk menyelesaikan tugas. Dalam kondisi ini, stres kerja tidak lagi berfungsi sebagai perantara yang membangun, melainkan menjadi beban psikologis yang menghambat efektivitas dan efisiensi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa responden yang mengaku kehilangan antusiasme dan semangat karena merasa tidak memiliki ruang untuk menenangkan diri dari tumpukan tekanan yang dialaminya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kemampuan individu dalam mengelola stres menentukan arah pengaruh stres terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki strategi coping yang baik, seperti manajemen waktu yang efisien, komunikasi yang terbuka dengan atasan, atau dukungan sosial dari rekan kerja, cenderung mampu menjadikan stres sebagai penguat motivasi kerja. Sebaliknya, mereka yang tidak memiliki mekanisme coping yang memadai justru mengalami penurunan kinerja karena stres dibiarkan menumpuk tanpa solusi yang efektif.

Sebagai mediator, stres kerja juga memperlihatkan adanya efek non-linier terhadap kinerja. Tidak semua stres berdampak langsung secara positif atau negatif, melainkan sangat bergantung pada konteks sosial, budaya organisasi, dan kesiapan psikologis individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa intervensi terhadap stres kerja tidak cukup hanya dengan mengurangi beban kerja, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menyediakan fasilitas pendampingan psikologis. Dengan memahami peran stres kerja sebagai mediator, organisasi dan manajer sumber daya manusia dapat lebih bijak dalam menyusun kebijakan yang tidak hanya menurunkan tekanan, tetapi juga mengoptimalkan stres sebagai energi

kerja yang produktif. Pendekatan ini memungkinkan transformasi stres dari sekadar ancaman menjadi potensi, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga bahkan dalam kondisi tekanan yang kompleks.

Strategi coping apa yang digunakan oleh karyawan dalam menghadapi stres kerja agar tetap dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka

Dalam menghadapi tekanan akibat irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, setiap karyawan memiliki cara tersendiri dalam mengelola stres kerja agar tidak mengganggu kinerja mereka. Strategi coping yang digunakan mencerminkan upaya aktif dan reflektif untuk menjaga stabilitas emosional sekaligus produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara dan temuan kualitatif, strategi coping yang paling umum digunakan oleh karyawan terbagi ke dalam dua pendekatan utama, yaitu strategi problem-focused coping (berfokus pada solusi) dan emotion-focused coping (berfokus pada pengelolaan emosi). Salah satu strategi yang banyak dipilih karyawan adalah berbagi cerita dengan rekan kerja. Aktivitas ini dianggap sebagai bentuk dukungan sosial yang tidak hanya memberi rasa lega, tetapi juga mempererat hubungan kerja antarindividu. Ketika karyawan merasa didengar dan dimengerti, beban psikologis menjadi lebih ringan dan mereka lebih siap menghadapi tekanan kerja berikutnya. Selain itu, diskusi informal juga seringkali menghasilkan solusi praktis dari pengalaman sesama rekan kerja yang pernah menghadapi situasi serupa.

Strategi coping lain yang cukup efektif adalah melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaan, seperti menjalani hobi, berolahraga, atau sekadar mengambil waktu untuk sendiri. Kegiatan ini membantu individu mengambil jarak dari rutinitas yang



melelahkan, memberikan ruang untuk pemulihan mental, dan memperbarui energi kerja. Responden yang rutin meluangkan waktu untuk aktivitas pribadi umumnya menunjukkan tingkat stres yang lebih stabil dan kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas kantor. Sebagian karyawan juga mengandalkan strategi manajemen waktu yang lebih terstruktur, seperti membuat daftar prioritas harian, menyusun jadwal kerja yang realistis, hingga memisahkan jam kerja dengan jam istirahat secara ketat, terutama bagi mereka yang bekerja dari rumah. Langkah ini termasuk dalam *problem-focused coping* karena bertujuan langsung mengatasi sumber stres, yakni beban kerja yang menumpuk dan tumpang tindih dengan waktu pribadi.

Selain itu, ada juga yang memilih untuk berkomunikasi langsung dengan atasan atau pihak manajemen ketika beban kerja dirasa terlalu berat atau situasi pribadi mengganggu performa kerja. Komunikasi terbuka ini memungkinkan adanya penyesuaian beban kerja, fleksibilitas waktu, atau bahkan bantuan emosional dari pihak perusahaan. Sayangnya, strategi ini tidak selalu digunakan karena beberapa karyawan merasa tidak nyaman atau takut dinilai kurang profesional, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi pilihan *coping* yang digunakan. Menariknya, sebagian kecil responden juga menggunakan strategi penarikan diri sementara (*withdrawal*) dari situasi kerja yang terlalu menekan, misalnya dengan mengambil cuti singkat atau menjauh dari pekerjaan selama beberapa jam untuk meredakan emosi. Meskipun strategi ini tidak menyelesaikan masalah secara langsung, bagi sebagian individu hal ini penting untuk menjaga kestabilan emosi dan menghindari ledakan stres yang lebih besar.

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa strategi *coping* yang digunakan karyawan sangat beragam dan disesuaikan dengan karakter individu, tingkat tekanan yang dihadapi, serta kondisi lingkungan kerja. Keberhasilan *coping* tidak hanya bergantung pada pilihan strategi, tetapi juga pada dukungan sistemik dari organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung kesehatan mental, menyediakan akses ke layanan psikologis, serta memfasilitasi ruang-ruang reflektif agar karyawan dapat mengembangkan strategi *coping* yang efektif dan berkelanjutan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan temuan kualitatif dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa irisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan fenomena nyata yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Bentuk irisan tersebut muncul melalui ketidakseimbangan waktu, konflik peran, serta beban emosional yang silih berganti antara ranah rumah dan kantor. Dalam konteks ini, stres kerja menjadi variabel yang menonjol sebagai dampak langsung dari irisan tersebut.

Faktor-faktor yang memicu stres kerja dalam konteks irisan kehidupan dan pekerjaan meliputi tekanan *deadline* yang tinggi, gangguan dari urusan keluarga saat bekerja, konflik peran rumah dan kantor, kurangnya dukungan dari atasan, serta waktu istirahat yang tidak memadai. Semua faktor ini berkontribusi pada meningkatnya tekanan psikologis yang dialami karyawan, dan pada titik tertentu, dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja.

Namun demikian, persepsi dan pengalaman karyawan terhadap stres kerja



bersifat beragam. Sebagian karyawan melihat stres sebagai tantangan yang bisa memotivasi, sementara sebagian lain menganggapnya sebagai beban yang melelahkan secara emosional. Dalam dinamika ini, stres kerja berperan sebagai mediator, yaitu sebagai penghubung antara tekanan kehidupan pribadi dan profesional dengan kinerja aktual karyawan di tempat kerja. Apabila stres dikelola dengan baik, maka kinerja tetap dapat dijaga bahkan meningkat. Sebaliknya, jika tidak dikelola, stres dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas.

Beragam strategi coping digunakan oleh karyawan untuk mengatasi stres kerja, antara lain: mencari dukungan sosial dari rekan kerja, mengelola waktu secara lebih efektif, memisahkan ruang kerja dan ruang pribadi (khususnya dalam sistem kerja daring), serta melakukan aktivitas relaksasi di luar jam kerja. Strategi-strategi ini terbukti membantu karyawan menjaga stabilitas emosional dan tetap menunjukkan performa kerja yang optimal meskipun berada dalam tekanan.

Saran

1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Perusahaan perlu menyadari bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan merupakan faktor strategis dalam menjaga kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyusun kebijakan kerja yang fleksibel, memperhatikan kesehatan mental karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang suportif. Penyediaan layanan konseling, pelatihan manajemen stres, serta penjadwalan kerja yang realistis adalah langkah konkret yang dapat diambil.

2. Bagi Manajer dan Atasan

Pimpinan langsung atau atasan hendaknya tidak hanya berperan sebagai pengawas

kinerja, tetapi juga sebagai fasilitator kesejahteraan psikologis tim. Empati, komunikasi terbuka, dan dukungan moral dari atasan terbukti memiliki pengaruh besar dalam membantu karyawan menghadapi stres kerja dan meningkatkan semangat kerja mereka.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mengenali sinyal stres sejak dini dan mengembangkan strategi coping yang sesuai dengan kebutuhan pribadi. Mengatur prioritas, menetapkan batasan waktu kerja, serta membangun komunikasi yang sehat di tempat kerja dan rumah menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan hidup dan kinerja.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bersifat eksploratif dan kualitatif, sehingga disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif atau mixed-method untuk mengukur lebih jauh hubungan kausal antara stres kerja, irisan kehidupan, dan kinerja. Selain itu, perlu pula diperluas pada konteks sektor industri yang berbeda untuk mengetahui apakah pola yang sama terjadi secara umum atau bersifat sektoral.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103316>
- Castleberry, A., & Nolen, A. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6), 807–815.



- <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–50. <https://doi.org/10.1177/0149206310382453>
- Guest, D. E. (2018). Perspective on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 57(2), 189–197.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 244–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.008>
- Maulana, R., & Hakim, A. (2022). Work-Life Balance, Job Stress and Employee Performance: A Case Study of Manufacturing Workers. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–52.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and employee psychological well-being. *Journal of Health Psychology*, 17(3), 394–403. <https://doi.org/10.1177/1359105311425725>
- Nada Nisrina, T. ., Ponco Dewi Karyaningsih, R. ., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Berajah Journal*, 3(1), 75–86. <https://doi.org/10.47353/bj.v3i1.198>
- Neale, J. (2019). Iterative categorization as a method for analysing qualitative data for applied policy research. *Social Research Update*, 76, 1–17.
- Putra, Y. D., & Lestari, A. (2021). The effect of work-life balance on job satisfaction with stress as a mediating variable. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 135–144.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 25–34.
- Sutarto, A. P. (2020). Hubungan antara jam kerja dan burnout pada pekerja industri manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 87–98
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13(3), 223–237.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222.
- Wirawan, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Organisasi dan Strategi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.



Zainal, H., Azizah, N., & Ramdhani, A.
(2020). The effect of work stress on
employee performance in Indonesian
manufacturing companies. *Jurnal
Psikologi Industri*, 5(2), 75–84.