

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti serta penting. Stres muncul ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhinya [3].

Parta dan Suwandana (2024) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana peningkatan stres kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Penurunan ini terjadi karena tekanan yang berlebihan dapat mengurangi motivasi serta semangat individu dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja [30].

Sari et al. (2022) menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life conflict*) meningkatkan tingkat stres kerja dan menurunkan kesejahteraan subjektif karyawan. Individu yang mengalami ketidakseimbangan ini menunjukkan kesulitan dalam berkonsentrasi, menurunnya

kemampuan mengambil keputusan, serta emosi yang tidak stabil dalam bekerja [31].

Mangara dan Kurniawan (2025) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat mendorong perubahan perilaku negatif seperti penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerja. Kondisi ini terjadi karena individu tidak mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan secara efektif [32].

Rahmadanti et al. (2024) menemukan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat mengganggu kemampuan kognitif karyawan, seperti kesulitan dalam berkonsentrasi dan menurunnya kemampuan mengambil keputusan. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan [33].

Susilawati (2025) menjelaskan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis, tetapi juga menimbulkan gejala fisiologis seperti kelelahan, gangguan tidur, bahkan tekanan darah tinggi. Kondisi ini sering kali dialami karyawan perbankan akibat tingginya beban kerja dan tuntutan pencapaian target [34].

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki 5 indikator utama, yaitu :

1. **Tegangan emosional** (perasaan cemas, mudah marah, dan frustrasi).
2. **Tegangan fisiologis** (gangguan tidur, kelelahan, sakit kepala, tekanan darah tinggi).

3. **Tegangan perilaku** (penurunan produktivitas, absensi meningkat, atau perilaku menarik diri).
4. **Tegangan kognitif** (kesulitan konsentrasi, menurunnya kemampuan mengambil keputusan).

## 2. Beban Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), beban kerja merupakan sejauh mana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres kerja karena menimbulkan tekanan waktu, tanggung jawab tinggi, serta tuntutan penyelesaian tugas yang kompleks [3].

Marfuah et al. (2024) beban kerja merupakan sejauh mana individu menggunakan kemampuan kognitifnya untuk menyelesaikan tugas, yang mencakup tingkat konsentrasi, tanggung jawab, serta tekanan waktu yang dihadapi dalam pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kompleksitas dan tanggung jawab suatu pekerjaan, maka semakin besar pula beban kerja mental yang dialami. Beban kerja dengan mental yang tinggi dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan psikis apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan istirahat yang memadai [35].

Menurut Saputra et al. (2025) beban kerja adalah tekanan yang dialami pekerja akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, termasuk jam kerja panjang, lembur, serta tenggat waktu yang ketat. Aspek ini sering diukur dengan menggunakan dimensi *time load* dalam metode NASA-TLX, yang menunjukkan

bahwa semakin tinggi tekanan waktu, semakin besar kemungkinan timbulnya stres kerja dan penurunan keseimbangan kehidupan kerja. Beban waktu yang berlebihan juga dapat meningkatkan risiko kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja karyawan [36].

Menurut Hamidya et al. (2025) beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keluhan kelelahan kerja. Beban kerja fisik yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan otot dan penurunan kapasitas kerja, sedangkan beban kerja mental yang berlebihan menyebabkan kelelahan psikologis seperti kesulitan konsentrasi dan stres kerja. Ritme kerja yang tidak teratur dan kondisi kesehatan pekerja turut memperburuk tingkat kelelahan yang dialami. Pentingnya pengaturan beban kerja secara proporsional untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas pekerja di sektor logistik [37].

Menurut Cavicchioli et al. (2025), beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas administratif yang harus diselesaikan, tetapi juga dengan intensitas dan kompleksitas prosedur yang menyertai tugas tersebut. Peningkatan beban administratif berkontribusi terhadap persepsi beban kerja yang lebih tinggi dan dapat memicu kelelahan serta stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai [38].

Murray et al. (2025), menjelaskan bahwa beban kerja terjadi ketika karyawan harus menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab kerja secara bersamaan dalam keterbatasan waktu dan kapasitas kerja. *Role overload* dapat meningkatkan tekanan psikologis, menurunkan kualitas kinerja, serta memperbesar

risiko munculnya stres kerja, terutama pada lingkungan kerja yang berorientasi pada target dan pelayanan seperti sektor perbankan [17].

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki 3 indikator utama, yaitu :

1. **Beban kerja fisik** (tuntutan tenaga, kondisi kerja fisik).
2. **Beban kerja mental** (tingkat konsentrasi, tanggung jawab, tekanan waktu).
3. **Beban kerja waktu** (jam kerja panjang, lembur, tenggat waktu ketat).
4. **Beban kerja administratif** (penyelesaian dokumen, pelaporan, input data sistem, dan kepatuhan terhadap prosedur).
5. **Beban kerja peran** (menjalankan beberapa peran/tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan).

### 3. Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan konsep utama dalam teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Tuntutan pekerjaan adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental secara berkelanjutan, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu seperti kelelahan, stres, dan keletihan emosional. Semakin besar tuntutan pekerjaan yang dihadapi seseorang, semakin besar pula energi yang harus dikeluarkan untuk mempertahankan performa dan produktivitas kerja [39].

Menurut Heub et al. (2024), tuntutan pekerjaan merupakan beban kerja yang berkaitan dengan banyaknya volume tugas dan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dialami

karyawan, semakin besar pula potensi munculnya stres kerja akibat meningkatnya tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. Tingginya beban kerja secara kuantitatif memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan stres subjektif dan menurunnya kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dan target yang berlebihan dapat menjadi faktor utama penyebab ketegangan di lingkungan kerja [40].

Menurut Dlouhy et al. (2024), tuntutan pekerjaan merupakan kebutuhan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan berpikir cepat, mengambil keputusan dalam kondisi kompleks, serta memproses informasi dalam jumlah besar. Tuntutan ini seringkali muncul pada pekerjaan yang menuntut perhatian tinggi, analisis mendalam, dan kemampuan memecahkan masalah di bawah tekanan. Model *Job Demands–Resources* (JD–R), tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan menurunkan keterlibatan kerja karena kapasitas pemrosesan informasi individu terbatas. Pekerjaan yang memerlukan konsentrasi intensif dan pengambilan keputusan cepat dapat menjadi sumber stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai [41].

Menurut Li et al. (2024), adalah kondisi ketika karyawan diharuskan untuk mengatur atau menekan emosi mereka agar tetap bersikap profesional saat berinteraksi dengan pelanggan, rekan kerja, maupun atasan. Tuntutan pekerjaan ini dikenal juga sebagai *emotional labour*, yang apabila berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan burnout. Beban emosional berpengaruh signifikan terhadap burnout, yang kemudian meningkatkan niat

karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Kemampuan pengendalian emosi menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis di lingkungan kerja [42].

Menurut Vaisanen et al. (2024) ketika pekerja harus menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ketat dengan ritme kerja tinggi, seringkali tanpa waktu istirahat yang cukup. Tekanan waktu ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis maupun kinerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik. Frekuensi tugas tinggi dan waktu istirahat yang minim berhubungan signifikan dengan peningkatan stres kerja dan penurunan kualitas pelayanan. Tekanan waktu menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif [43].

Dlouhy et al. (2024) dan Heub et al. (2024), menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan bentuk yang berkaitan dengan besarnya konsekuensi dan risiko atas keputusan serta hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin tinggi tuntutan tanggung jawab yang dirasakan karyawan, semakin besar pula tekanan psikologis yang dialami, sehingga tuntutan ini berperan sebagai job demand yang berpotensi meningkatkan stres kerja [41], [40].

Lee et al. (2025), mendefinisikan tuntutan pekerjaan sebagai kondisi ketika karyawan menghadapi ekspektasi pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak selaras dari berbagai pihak dalam organisasi. Konflik peran merupakan salah satu tuntutan pekerjaan yang signifikan karena menciptakan ketegangan emosional dan kebingungan dalam menjalankan peran kerja. Apabila konflik peran berlangsung secara terus-menerus, karyawan akan mengalami peningkatan tekanan psikologis

yang dapat berdampak pada munculnya stres kerja serta penurunan kesejahteraan kerja [21].

Dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki 4 indikator utama, yaitu :

1. **Tuntutan kuantitatif** (jumlah pekerjaan dan target yang tinggi).
2. **Tuntutan kognitif** (kebutuhan berpikir cepat dan memproses informasi kompleks).
3. **Tuntutan emosional** (tuntutan menjaga emosi dalam menghadapi pelanggan atau rekan kerja).
4. **Tekanan waktu** (batas waktu yang ketat dan ritme kerja tinggi).
5. **Tuntutan tanggung jawab** (ketelitian, keputusan dan kesiapan mental).
6. **Tuntutan konflik peran** (pekerjaan yang saling bertentangan/tidak selaras).

#### **4. Work-Life Balance**

*Work-Life Balance* merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan sejauh mana individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan perannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa efektif dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga sekaligus puas terhadap performanya dalam kedua peran tersebut, serta peran-peran tersebut dianggap selaras dengan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya diukur

dari jumlah waktu yang dialokasikan, tetapi juga dari tingkat efektivitas dan kepuasan seseorang terhadap kedua peran tersebut [22].

Menurut Obina et al. (2024), pengelolaan waktu merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan membagi waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua aspek tersebut dapat terpenuhi secara proporsional tanpa saling mengganggu. Kontrol terhadap waktu berkontribusi besar terhadap persepsi keseimbangan kerja kehidupan (*work-life balance*). Semakin tinggi kemampuan individu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi, semakin rendah tingkat stres dan kelelahan yang dirasakan. Pengelolaan waktu menjadi indikator penting dalam mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mengelola jadwal, prioritas, dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [44].

Kapoor & Pandey (2024) menunjukkan bahwa *involvement balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi dan kesejahteraan karyawan. Semakin seimbang keterlibatan individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi [45].

Inegbedion et al. (2024) menemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penentu utama tercapainya *work-life balance*. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pada kedua aspek tersebut, semakin rendah pula tingkat stres dan kelelahan kerja yang dialami individu [46].  
Dapat disimpulkan bahwa *work life-balance* memiliki 3 indikator utama, yaitu :

1. ***Time Balance*** (Keseimbangan Waktu) sejauh mana individu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (rekreasi atau istirahat).
2. ***Involvement Balance*** (Keseimbangan Keterlibatan) tingkat keterlibatan emosional dan psikologis individu dalam kedua peran (tidak terlalu larut dalam pekerjaan hingga mengabaikan kehidupan pribadi).
3. ***Satisfaction Balance*** (Keseimbangan Kepuasan) tingkat kepuasan terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (merasa puas dengan pekerjaan sekaligus kehidupan sosial/keluarga).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh C. Yousef et al. (2024) tema penelitian ini adalah pengaruh tuntutan dan sumber daya kerja serta pribadi terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan, termasuk faktor-faktor seperti beban kerja, kesepian, dukungan organisasi, dan ketahanan mental, serta hubungannya dengan burnout dan keterlibatan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam studi ini meliputi SPSS versi 25 untuk analisis statistik deskriptif dan SmartPLS versi 3.0 untuk analisis model struktural menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk dan hipotesis dalam model penelitian, dengan penilaian reliabilitas dan validitas konstruk melalui indikator seperti *composite reliability* (CR), *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity* berdasarkan kriteria Fornell-Larcker. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan. Beban kerja (*workload*) merupakan faktor

demands yang paling berpengaruh terhadap burnout, sementara dukungan organisasi dan ketahanan pribadi (*resilience*) berperan sebagai sumber daya yang dapat mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan pekerja [47].

Habtu et al. (2025) tema penelitian ini adalah tentang hubungan antara faktor psikososial terkait pekerjaan dan kesehatan mental pekerja kesehatan, menggunakan model struktural untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti tuntutan kerja, kontrol kerja, dukungan sosial, konflik kerja-keluarga, dan imbalan kerja terhadap gejala stres, depresi, dan kecemasan occupational. Alat analisis penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan metode *diagonal weighted least squares* (DWLS) dan estimasi standar error yang robust, serta dilakukan analisis konfirmatori faktor (CFA) untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikososial terkait pekerjaan seperti dukungan sosial yang rendah, imbalan kerja yang rendah, tuntutan kerja yang tinggi, dan konflik kerja-keluarga secara signifikan meningkatkan kemungkinan mengalami stres occupational, depresi occupational, dan kecemasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa dukungan sosial dan imbalan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kesehatan mental pekerja kesehatan. Beberapa temuan juga menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga berhubungan positif dengan gejala gangguan mental tersebut [48].

Penelitian lainnya dilakukan oleh Jean Baptist du Prel et al. (2024) tema penelitian ini adalah hubungan antara stres terkait pekerjaan dan depresi di berbagai populasi dan profesi. Penelitian ini menyoroti pengembangan dan validasi alat ukur

stres dan depresi, faktor psikososial di tempat kerja yang memengaruhi kesehatan mental, serta perbedaan budaya dalam penilaian tersebut. Fokus utamanya adalah memahami bagaimana stres kerja berkontribusi terhadap depresi dan faktor-faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini, serta mengidentifikasi celah penelitian dan kebutuhan akan intervensi yang efektif di lingkungan kerja [49].

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi berbagai instrumen pengukuran stres dan depresi. Untuk mengukur stres terkait pekerjaan, banyak studi menggunakan model JDC (*Job Demand-Control*) dan ERI (*Effort-Reward Imbalance*), serta instrumen seperti *Job Content Questionnaire* (JCQ) dan *Brief Job Stress Questionnaire* (BJSQ). Sedangkan untuk mengukur depresi, instrumen yang paling umum digunakan adalah CES-D (*Center for Epidemiological Survey-Depression Scale*). Selain itu, beberapa studi menggunakan *Job-Exposure Matrix* (JEM) untuk menilai paparan stres kerja secara objektif. Analisis data biasanya dilakukan secara naratif dan komparatif, mengkaji hubungan antara stres kerja dan depresi berdasarkan hasil pengukuran tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar studi (n=115) menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara stres terkait pekerjaan dan depresi atau *depressiveness*, terlepas dari jenis studi, periode, wilayah, kelompok pekerjaan, dan instrumen pengukuran yang digunakan. Meskipun terdapat beberapa inkonsistensi dan kekurangan dalam data, secara umum, bukti yang ada mendukung adanya asosiasi positif antara stres kerja dan depresi [49].

Nan Chen et al. (2025) tema penelitian ini adalah pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan interferensi antara pekerjaan dan keluarga terhadap kesejahteraan karyawan selama pandemi COVID-19, dengan fokus pada perbedaan antara pekerja kerah putih dan kerah biru di China. Penelitian ini juga mengkaji peran mediasi interferensi pekerjaan-keluarga dalam model *Job Demands-Resources* (JD-R) dan bagaimana kondisi kerja berubah akibat pandemi, serta implikasinya terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan serta kesejahteraan karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi Pearson, analisis faktor konfirmatori (CFA), uji ANOVA dua arah, dan analisis mediasi. Selain itu, penelitian juga menggunakan teknik statistik seperti *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memeriksa multikolinearitas dan pengujian statistik lainnya untuk menilai hubungan antar variabel dan model yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, karakteristik pekerjaan seperti otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara *work-family interference* (WIF) berperan sebagai mediator yang negatif terhadap hubungan tersebut. Perbedaan antara pekerja kerah putih dan kerah biru memengaruhi tingkat stres dan kesejahteraan karyawan, dengan WIF menjadi faktor penting dalam memahami dampak perubahan pekerjaan terhadap kesejahteraan karyawan secara umum [50].

A. Yuniawan et al. (2025) tema penelitian ini adalah pengaruh pengaturan kerja fleksibel (FWA) dan beban kerja terhadap integrasi kerja-hidup (*work-life integration*) di kalangan mahasiswa Indonesia yang bekerja sambil kuliah. Penelitian ini menyoroti bagaimana fleksibilitas dalam pengaturan kerja dapat

meningkatkan keseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan, serta peran beban kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Alat analisis penelitian ini adalah model struktural *equation modeling partial least squares* (SEM-PLS) yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan kompleks antar variabel, termasuk pengaruh pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan integrasi kerja-hidup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel (FWA) secara signifikan meningkatkan beban kerja dan memperbaiki integrasi kerja-hidup. Beban kerja berperan sebagai mediator antara FWA dan integrasi kerja-hidup, dengan nilai  $\beta = 0.540$  dan  $p = 0.000$ , yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan tetapi juga membantu pengelolaan waktu dan kesejahteraan, sehingga meningkatkan integrasi kerja-hidup [51].

N. Rajagopal et al. (2024) tema penelitian ini adalah tentang persepsi dan pengalaman perempuan dalam mencapai *work-life balance* di sektor pendidikan tinggi di Oman, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, termasuk dukungan organisasi dan tantangan yang dihadapi. Alat analisis dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif seperti perhitungan skor rata-rata dan distribusi frekuensi untuk memahami pola dan faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Analisis ini digunakan untuk menginterpretasikan data dari kuesioner dan memberikan wawasan tentang persepsi dan pengalaman responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap *work-life balance* di kalangan staf perempuan di institusi pendidikan tinggi Oman cukup beragam. Skor rata-rata untuk *work-life balance* sendiri berada pada angka 3,12, yang menunjukkan bahwa

masih ada ruang untuk perbaikan. Faktor seperti manajemen beban kerja dan kesesuaian keluarga mendapatkan penilaian yang sedikit lebih positif, masing-masing sekitar 3,28 dan 3,35. Dukungan budaya mendapatkan skor tertinggi sebesar 3,79, menunjukkan lingkungan yang cukup mendukung secara budaya. Peluang pengembangan karir juga dinilai baik dengan skor 3,53, tetapi masih diperlukan peningkatan dalam mendukung keseimbangan personal dan profesional [52].

Ariani (2025) tema penelitian ini adalah pengaruh job crafting terhadap keseimbangan kerja-hidup, kinerja karyawan, dan procrastination di lingkungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi bivariat dan model persamaan struktural (SEM) dengan pendekatan dua langkah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job crafting* dengan keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan. Selain itu, *job crafting* juga berpengaruh terhadap procrastination, meskipun pengaruhnya tidak konsisten dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Secara umum, hasil ini mendukung bahwa aspek proaktif dari *job crafting* dapat meningkatkan perilaku positif dan kinerja karyawan di lingkungan UMKM di Indonesia [53].

Kerksieck et al. (2024) tema penelitian ini berkaitan dengan crafting, khususnya *work-nonwork balance crafting* (WNBC), dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan hasil organisasi. Penelitian ini juga membahas variabel-variabel yang memotivasi WNBC dan implikasinya terhadap kesejahteraan karyawan. Alat analisis penelitian yang

digunakan dalam studi ini meliputi perangkat lunak IBM SPSS 26 dan IBM AMOS 26 untuk analisis statistik dan model struktural (seperti analisis model pengukuran dan model struktural). Selain itu, digunakan juga indeks kecocokan model seperti CFI, IFI, RMSEA, dan rasio  $\chi^2/df$  untuk menilai kecocokan model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work nonwork balance crafting* (WNBC) memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan dan hasil organisasi. Faktor motivasi seperti *self efficacy* dan dukungan sosial berperan dalam meningkatkan WNBC. Penelitian juga menemukan bahwa WNBC dapat membantu mengurangi *burnout* dan meningkatkan *detachment* dari pekerjaan, sehingga mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik [54].

Penelitian relevan juga diambil dari penelitian Prasad et al. (2025) tema penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini juga menyoroti peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan kesejahteraan psikologis, serta pentingnya faktor organisasi, dukungan sosial, dan intervensi seperti *mindfulness* dalam meningkatkan kesehatan mental dan harmoni kerja-hidup. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis faktor, analisis model struktural menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan IBM AMOS versi 28, serta analisis validitas diskriminan dan reliabilitas internal seperti CR dan AVE. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Occupational stress* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut, di mana *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis

dengan mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti dukungan sosial dan intervensi seperti *mindfulness* juga berkontribusi positif terhadap kesehatan mental dan harmoni kerja-hidup [55].

Penelitian dilakukan oleh Cavicchioli et al. (2025) tema penelitian ini adalah pengaruh digitalisasi dan penggunaan teknologi digital di tempat kerja terhadap stres kerja karyawan, serta faktor-faktor yang dapat memitigasi stres tersebut seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan kecocokan antara karyawan dan organisasi. Alat analisis penelitian yang digunakan dalam studi ini meliputi *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengidentifikasi dan memvalidasi konstruk laten dari data survei, serta analisis statistik lainnya yang mendukung validitas dan reliabilitas variabel penelitian. CFA membantu memastikan bahwa item-item survei sesuai dengan konstruk teoretis yang diukur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi tempat kerja secara umum memiliki dampak ganda terhadap kesejahteraan karyawan. Peningkatan aktivitas digital dan perluasan waktu serta ruang kerja meningkatkan tingkat stres kerja karyawan, terutama melalui intensifikasi dan ekstensi pengalaman kerja (H1). Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, manajemen *work-life balance*, dan kecocokan organisasi dapat berperan sebagai faktor mitigasi yang mengurangi stres kerja (H2a, H2b, dan H3a). Keterlibatan karyawan terhadap organisasi juga ditemukan dapat mengurangi stres kerja, meskipun pengaruh ini tidak selalu signifikan dalam semua konteks. Temuan ini menegaskan bahwa aspek positif dari digitalisasi, seperti peningkatan engagement dan literasi digital, dapat membantu mengurangi dampak negatif stres yang diakibatkan oleh digitalisasi tempat kerja [38].

Penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2024) tema penelitian ini adalah pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kesehatan mental perawat di Pakistan, dengan menyoroti peran mediasi dari modal psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan bagaimana intervensi di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan perawat. Alat analisis penelitian yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif untuk merangkum tendensi pusat dan dispersi dari setiap konstruk, serta pengujian reliabilitas dan validitas melalui Cronbach's alpha, *composite reliability* (CR), dan *average variance extracted* (AVE). Selain itu, analisis korelasi bivariat dilakukan untuk mengeksplor hubungan antar variabel. Untuk menguji hubungan sebab-akibat dan efek mediasi, digunakan analisis regresi berganda dan analisis mediasi berturut-turut dengan teknik bootstrapping. *Confirmatory factor analysis* (CFA) juga diterapkan untuk menilai kecocokan model pengukuran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kesehatan mental perawat di Pakistan melalui mediasi dari modal psikologis dan kepuasan kerja. Artinya, peningkatan keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan modal psikologis dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperbaiki kesehatan mental perawat [56].

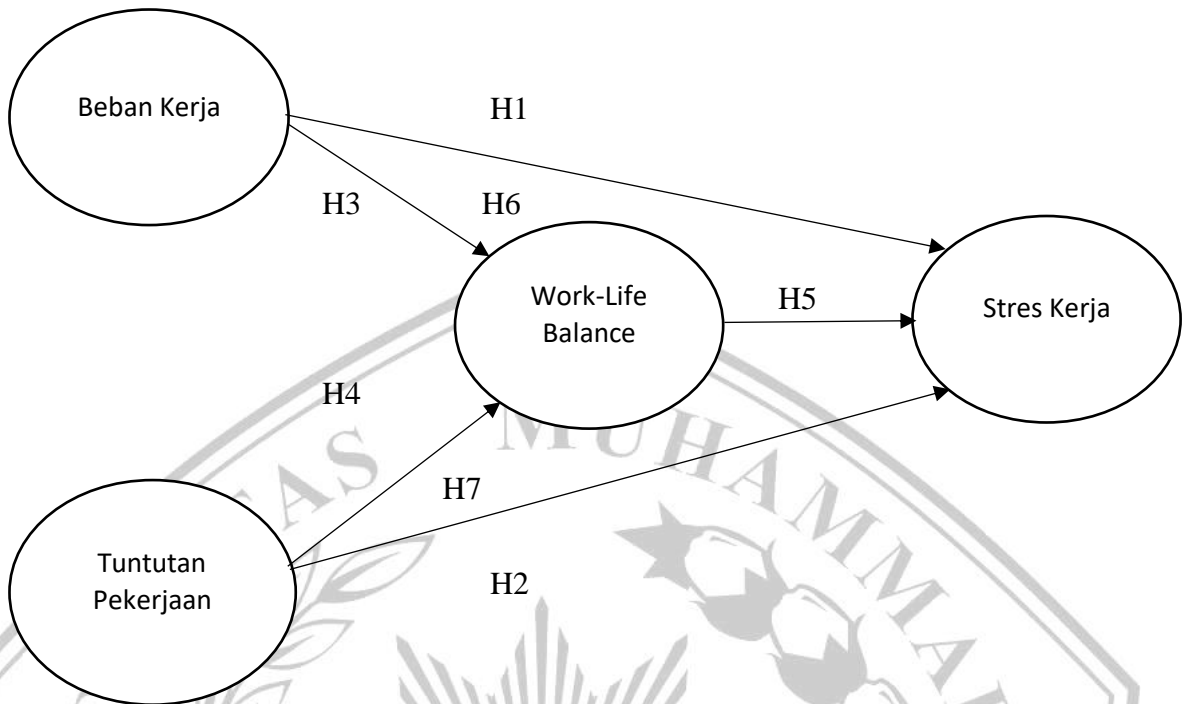
Berdasarkan dari sejumlah penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu yang membahas beban kerja, tuntutan pekerjaan, *work-life balance*, dan stres kerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja [47], [10], [17], namun penelitian lain menyatakan bahwa dampak

tersebut dapat berkurang ketika karyawan memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, fleksibilitas kerja, atau dukungan organisasi yang memadai [15], [48]. Temuan mengenai peran mediasi *work-life balance* juga belum seragam. Sejumlah penelitian mengonfirmasi bahwa *work-life balance* mampu memediasi hubungan antara beban kerja ataupun tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja [55], [56], tetapi studi lainnya menunjukkan bahwa mediasi tersebut tidak signifikan dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi atau budaya kerja kaku [54]. Gap utama penelitian ini adalah belum adanya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh beban kerja dan tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada konteks perbankan Indonesia, sementara hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang masih inkonsisten.

### **2.3 Kerangka Konsep/Pikir atau Model Penelitian**

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka konsep ini disusun untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, beban kerja dan tuntutan pekerjaan berperan sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, serta *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

Kerangka konsep ini menunjukkan bahwa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, sedangkan *work-life balance* yang baik dapat mengurangi atau memediasi pengaruh tersebut. Model hubungan antar variabel disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian**

Kerangka konseptual pada penelitian ini menjelaskan hubungan antara Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan terhadap Stres Kerja, dengan *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 1. Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja

Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan. Hal ini didukung oleh temuan bahwa *workload* merupakan faktor demands yang paling berpengaruh terhadap burnout dan stres kerja selama pandemi [47].

Beban kerja yang tinggi atau berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres kerja secara positif, karena pekerja merasa terbebani dan tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang berat seringkali menyebabkan tekanan psikologis dan fisik, yang pada akhirnya meningkatkan risiko stres kerja dan berkontribusi terhadap masalah kesehatan mental seperti depresi. Beban kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat stres kerja secara langsung dan signifikan [49].

**H1:** Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

### **Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja**

Tuntutan pekerjaan yang tinggi secara signifikan meningkatkan stres kerja karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakmampuan pekerja dalam mengelola tekanan dan tuntutan yang ada. Peningkatan tuntutan kerja berkorelasi positif dengan peningkatan persepsi stres occupational, yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental pekerja [48].

Tuntutan pekerjaan, seperti beban mental dan fisik, berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa *workload* mental dan fisik secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja, terutama pada pekerja kerah putih dan kerah biru [50].

**H2:** Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work-Life Balance***

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, meskipun terlihat kontradiktif, beban kerja yang tidak terlalu tinggi dapat meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan rutinitas yang terstruktur, sehingga membantu individu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [51].

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. *Workload* yang tinggi dan stres terkait beban kerja dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menyebabkan ketidakpuasan dan stres pada karyawan. Oleh karena itu, beban kerja yang dikelola dengan baik dan tidak berlebihan cenderung mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik [52].

**H3:** Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*.

### **Tuntutan Pekerjaan Terhadap *Work-Life Balance***

Tuntutan pekerjaan dapat berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, terutama jika tuntutan tersebut diimbangi dengan upaya penyesuaian dan pengelolaan sumber daya oleh karyawan. Ketika karyawan mampu melakukan *job crafting*, termasuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tuntutan pekerjaan yang dikelola dengan baik dan disesuaikan melalui proses *job crafting* dapat mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik [53].

Tuntutan pekerjaan dapat memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* jika tuntutan tersebut mendorong individu untuk melakukan *crafting* atau penyesuaian dalam mengelola peran kerja dan non-kerja mereka [54].

**H4:** Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*.

### ***Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja***

Terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja. *Work-life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka [55].

*Work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, di mana keseimbangan yang baik dapat mengurangi tingkat stres yang dialami pekerja. Hal ini dikarenakan *work-life balance* membantu pekerja mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif, sehingga mengurangi tekanan dan kelelahan yang berlebihan [56].

**H5:** *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja.

### ***Work-Life Balance Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja***

*Work-life balance* dan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja terdapat kaitan yang signifikan. *Work-life enrichment* dapat secara positif memitigasi stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, sedangkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi justru meningkatkan stres kerja. Manajemen *work-life interface* yang baik, termasuk peningkatan *work-life enrichment*, dapat mengurangi tingkat stres kerja secara signifikan [38].

*Work-life balance* dapat berfungsi sebagai mediator antara beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja.

Manajemen *work-life balance* yang baik dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja [54].

**H6:** *Work-Life Balance* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

***Work-Life Balance* Memediasi Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja.**

*Work-life balance* memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja. *Work-life balance* dapat mengurangi dampak tuntutan pekerjaan yang tinggi terhadap tingkat stres kerja karyawan, sehingga berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut [55].

*Work-life balance* sebagai mediator dalam pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja. Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) secara signifikan mempengaruhi stres occupational dan depresi occupational, dan *social support* dapat memediasi hubungan tersebut, yang secara tidak langsung berkaitan dengan *work-life balance*. Meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi dampak tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja [48].

**H7:** *Work-Life Balance* memediasi pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Stres Kerja.