

Analisis Tinjauan Pustaka Keterkaitan Stres Kerja, WorkLife Balance, dan Kinerja Karyawan di Era Hybrid Working

Selvira Syam¹⁾, Nurhidayah²⁾, Musdalifa³⁾, Selvina Syam⁴⁾, Hariany Idris⁵⁾

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: selvyra.syam@gmail.com¹, nurhidayahnrr@gmail.com², musdalifaifa1809@gmail.com³,
vinasyam28@gmail.com⁴, hariany.idris@unm.ac.id⁵

Abstract: *This study aims to analyze the relationship between job stress, work-life balance (WLB), and employee performance in the context of hybrid working. A descriptive qualitative approach with a literature review method was used, covering 20 publications from 2020 to 2025. The results show that job stress negatively affects employee performance by reducing motivation and productivity, while work-life balance plays an important role in reducing stress and improving performance. Hybrid working supports a better work-life balance when combined with effective communication, empathetic leadership, and technological support. Overall, maintaining a balance between flexibility and employee well-being is essential to enhance performance in the hybrid work era.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara stres kerja, work-life balance (WLB), dan kinerja karyawan dalam konteks sistem kerja hybrid. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan tinjauan pustaka terhadap 20 publikasi ilmiah periode 2020–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena menurunkan motivasi dan produktivitas, sedangkan work-life balance berperan penting dalam menekan stres dan meningkatkan kinerja. Sistem kerja hybrid terbukti mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi apabila diiringi dengan komunikasi efektif, kepemimpinan empatik, serta dukungan teknologi dan organisasi. Secara keseluruhan, keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja di era kerja hybrid.*

Keywords : *Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance, Hybrid Working System.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan perubahan gaya kerja modern telah menggeser paradigma tradisional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi, salah satunya adalah hybrid working. Model kerja hybrid working telah menjadi pola kerja baru yang menggabungkan kerja di kantor dan kerja dari lokasi lain, seperti rumah atau tempat fleksibel (Catapa, 2024). Fleksibilitas ini menawarkan peluang bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan, berpotensi meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan (Ajeng Andini et al., 2022). Menurut Bloom et al. (2024), penerapan sistem kerja hybrid mampu meningkatkan retensi karyawan serta mempertahankan produktivitas tanpa mengorbankan efisiensi. Namun, perubahan ini juga menghadirkan

tantangan baru terkait pengelolaan stres kerja dan pencapaian *work-life balance* (WLB) yang krusial untuk menunjang kinerja optimal.

Salah satu isu utama dalam penerapan hybrid working adalah meningkatnya risiko stres kerja akibat perubahan ritme dan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menjadi kabur. Wells et al. (2023) dalam tinjauan sistematisnya menemukan bahwa pekerja jarak jauh cenderung mengalami tekanan psikologis yang lebih tinggi akibat peningkatan beban kerja digital, kesulitan beradaptasi dengan teknologi, serta berkurangnya interaksi sosial. Tekanan tersebut, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat mengarah pada kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan menurunkan performa kerja (Garcia et al., 2025).

Di sisi lain, konsep *work-life balance* (WLB) menjadi semakin penting dalam konteks kerja hybrid. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab personal dan sosialnya. Shirmohammadi (2022) menjelaskan bahwa keberhasilan menjaga keseimbangan tersebut sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu kerja, dukungan organisasi, serta kemampuan individu dalam mengatur batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*boundary management*). Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, karyawan berpotensi mengalami stres, *burnout*, dan penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Ferrara et al., 2022).

Hasil penelitian Eng et al. (2024) menunjukkan bahwa karyawan dalam sistem kerja hybrid yang mendapatkan dukungan manajerial, kejelasan komunikasi, serta kesempatan interaksi sosial yang memadai, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan *work-life balance* yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya koordinasi dan ekspektasi kerja yang tidak jelas dalam sistem hybrid dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa hubungan antara stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan bersifat interdependen dan dinamis, di mana peningkatan keseimbangan hidup dapat menurunkan tingkat stres dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, memahami keterkaitan antara stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam era kerja hybrid. Organisasi perlu meninjau kembali strategi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan kebijakan kerja fleksibel yang mendukung kesejahteraan karyawan tanpa mengorbankan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini bertujuan untuk meninjau berbagai literatur terkini yang membahas hubungan antara stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan dalam konteks hybrid working. Melalui analisis tinjauan pustaka ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman komprehensif mengenai dinamika hubungan ketiga variabel tersebut serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengoptimalkan kebijakan kerja hibrida guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Rahman dan Tania (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. Sementara itu, studi oleh Siahaan (2022) menemukan bahwa work-life balance berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sistem kerja konvensional atau remote working penuh, belum banyak yang mengkaji keterkaitan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks hybrid working yang kini menjadi tren baru.

Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya untuk menganalisis keterkaitan antara stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan dalam konteks sistem kerja hybrid yang menuntut keseimbangan antara fleksibilitas dan disiplin. Dengan menggabungkan perspektif psikologis dan manajerial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana organisasi dapat meminimalkan stres kerja, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, serta mengoptimalkan kinerja karyawan di era pascapandemi. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan solusi konseptual berupa model manajemen stres dan keseimbangan kerja yang adaptif terhadap dinamika sistem kerja hybrid, sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia di masa depan.

Pendahuluan berisi tentang latar belakang dalam melakukan penelitian. Pengungkapan latar belakang didasari oleh munculnya permasalahan yang terjadi. Pengungkapan permasalahan dapat dijelaskan dan didukung oleh tujuan yang diharapkan dari penelitian. Dalam pendahuluan juga didukung oleh kajian penelitian terdahulu. Apa yang menarik dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dilaksanakan. Apa yang membedakan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini. Bagaimana solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (literature review). Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis keterkaitan antara stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan dalam konteks sistem kerja hybrid. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi dan mensintesis hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman konseptual yang mendalam (Snyder, 2019). Data yang digunakan bersifat sekunder, diperoleh dari artikel ilmiah, buku, dan publikasi akademik terpercaya.

Populasi penelitian mencakup seluruh publikasi ilmiah yang membahas stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan, baik dalam konteks konvensional maupun hybrid working. Sampel ditentukan berdasarkan kriteria inklusi, yaitu artikel terbit dalam lima tahun terakhir (2020–2025),

memiliki DOI, dan berasal dari basis data akademik seperti Scopus, ScienceDirect, atau Google Scholar. Sebanyak 20 artikel dipilih, dengan 70% di antaranya berasal dari jurnal terbaru dan sisanya dari buku atau referensi lain. Instrumen penelitian berupa lembar telaah literatur yang digunakan untuk mengorganisasi informasi dari setiap sumber. Indikator penelitian mencakup: stres kerja (beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan kelelahan emosional), work-life balance (fleksibilitas waktu, dukungan organisasi, dan boundary management), serta kinerja karyawan (produktivitas, efektivitas, dan komitmen organisasi).

Analisis data dilakukan melalui analisis isi tematik (thematic content analysis) untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Braun & Clarke, 2021). Hasil analisis disintesis untuk menemukan kesamaan dan perbedaan temuan, kemudian disajikan secara naratif guna membangun pemahaman komprehensif mengenai keterkaitan antara stres kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan dalam era kerja hybrid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah literatur terhadap berbagai penelitian yang relevan, diperoleh gambaran bahwa keterkaitan antara stres kerja, *work-life balance* (WLB), dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang konsisten dan saling memengaruhi. Secara umum, hampir seluruh penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas serta kesejahteraan kerja. Hubungan tersebut menjadi semakin penting dalam konteks sistem kerja hybrid yang menuntut fleksibilitas tinggi, tetapi juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis baru bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rezty Adelia Nur Sabilla dan Sri Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi dan penerapan sistem kerja fleksibel seperti *remote working* maupun *hybrid working* memiliki dua sisi yang saling bertentangan. Di satu sisi, fleksibilitas kerja meningkatkan keseimbangan kehidupan dan kinerja, namun di sisi lain, muncul fenomena *technostress* akibat kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprilia Kurniati dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2025) yang meneliti motivasi kerja karyawan Gen-Z pada sistem kerja hybrid. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dan tempat kerja mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, meskipun kendala komunikasi dan koordinasi tim masih menjadi tantangan utama dalam penerapan sistem tersebut.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaini dan Rutinaias Haholongan (2025) serta Jeffri Lesmana Harlim dan Tongam Sirait (2025) memperkuat bukti empiris bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Harlim dan Sirait menemukan bahwa

keseimbangan kehidupan kerja mampu menjelaskan hingga 58% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor dominan penentu performa kerja. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga determinan utama dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan.

Hasil serupa dikemukakan oleh Andrian Dwi Sisviangga (2024) yang meneliti pegawai Bank Indonesia Kalimantan Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Meskipun demikian, fleksibilitas waktu kerja saja tidak cukup meningkatkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan pengelolaan stres yang efektif. Pandangan ini sejalan dengan hasil penelitian Indri Wahyuni dan rekan-rekan (2025) yang menegaskan bahwa perubahan jam kerja yang tidak terencana dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas, sedangkan pengaturan waktu kerja yang fleksibel mampu memperbaiki keseimbangan hidup dan kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Septian Ragil Anandita, Nia Aprilia Bisari, dan Anita Rohmatul Ummah (2025) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja dan burnout tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut tetap berpengaruh terhadap kinerja, yang menandakan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting sebagai faktor penyeimbang terhadap dampak negatif stres kerja dan kelelahan emosional. Hal yang sama ditunjukkan dalam penelitian Mega Riantini dan rekan (2024) yang menyoroti peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi atau buffer yang menekan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja selama masa pandemi COVID-19.

Hasil studi literatur oleh Elvonda Dewa Nugraha dan Santi Widyaningrum (2025) memperlihatkan bahwa penerapan sistem kerja hybrid dapat meningkatkan fleksibilitas, efisiensi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, masih terdapat hambatan berupa keterbatasan komunikasi dan kesenjangan teknologi yang dapat menimbulkan stres kerja baru. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional serta dukungan teknologi menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan sistem kerja hybrid. Pandangan serupa disampaikan oleh Nadim Muhammad Kambara dan Airlangga Surya Kusuma (2025) yang menemukan bahwa *hybrid working* dan hubungan kerja yang harmonis berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dari seluruh temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan pandangan antarpeneliti, yaitu *work-life balance* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan menurunkan tingkat stres kerja. Sementara itu, stres kerja secara konsisten terbukti berdampak negatif terhadap performa dan motivasi karyawan. Adapun perbedaan antarpenelitian terletak pada pendekatan

metodologis, jenis data, serta konteks objek penelitian. Sebagian menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menggali pengalaman karyawan terhadap sistem kerja hybrid, sedangkan lainnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris. Selain itu, objek penelitian yang beragam mulai dari karyawan Gen-Z, pegawai bank, hingga karyawan perusahaan teknologi dan BUMN menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan keseimbangan hidup dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan budaya kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa keberhasilan sistem kerja hybrid sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan. *Work-life balance* terbukti sebagai elemen utama yang dapat menurunkan stres kerja, meningkatkan kepuasan, serta mendorong kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, meliputi komunikasi yang efektif, kepemimpinan empatik, dan kebijakan kerja fleksibel yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, di era kerja hybrid saat ini, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target produktivitas, tetapi juga oleh kemampuan menjaga keseimbangan psikologis dan sosial para karyawan.

Sebagai implikasi, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa fokus pengelolaan sumber daya manusia di masa depan harus memperhatikan dimensi kesejahteraan mental, fleksibilitas waktu, serta dukungan organisasi yang berkelanjutan. Peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari peran organisasi dalam membangun budaya kerja yang humanis dan inklusif, di mana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi prioritas strategis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan adanya studi empiris lanjutan dengan pendekatan kuantitatif dan model mediasi yang lebih kompleks, seperti *employee engagement* dan *job satisfaction*, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara stres kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan pada sistem kerja hybrid. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat meninjau peran faktor eksternal seperti dukungan keluarga, kondisi ekonomi, serta lingkungan sosial yang berpotensi memengaruhi efektivitas sistem kerja fleksibel dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor fundamental dalam menjaga kinerja karyawan di era kerja hybrid. Penerapan sistem kerja fleksibel tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap perubahan lingkungan kerja modern, tetapi juga sebagai strategi adaptif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Penurunan tingkat stres dan peningkatan kepuasan kerja dapat tercapai apabila organisasi mampu

menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan psikologis, sosial, dan profesional karyawan. Secara menyeluruh, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa keberhasilan sistem kerja hybrid tidak semata-mata bergantung pada fleksibilitas waktu dan tempat kerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang sehat melalui komunikasi efektif, kepemimpinan empatik, serta dukungan teknologi yang memadai. Hasil penelitian menegaskan bahwa work-life balance menjadi kunci dalam meminimalkan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja, sekaligus menjadi landasan bagi peningkatan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di masa depan harus berorientasi pada kesejahteraan holistik, dengan menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas utama dalam kebijakan organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu mempertahankan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika era digital dan sistem kerja hybrid.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Firdaus Thaha (2020). Dampak Covid-19 Terhadap UMKM Di Indonesia, *Jurnal Brand*, 2(1), 147-153
- Adelia, R., Sabilla, N., & Wartini, S. (2025). *Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan*. Dalam Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1 (hlm. 556–581). Universitas Negeri Semarang. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.377>
- Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. (2025). Pengaruh stres kerja, burnout, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang). *Business and Economic Publication*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294>
- Angreni, D. D., & Mahyuni, L. P. (2024). *Examining the impact of hybrid work on employee performance and engagement on Generation Z in Indonesia*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(6), 1227–1240. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- BPS. (2020). *Lamongan Dalam Angka 2020*.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). *Hybrid working from home improves retention without damaging performance*. *Nature*, 630(8018), 920–925. Nature Research.
- Hakimah, I. A. (2010). *Macam Buah Berkhasiat Istimewah*. Syura Media Utama.
- Herydiansyah, G., Candra, M., & Pahlevi, R. (2019). Penyuluhan Pentingnya Label Pada Kemasan Produk Dan Pajak Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Desa Tebedak II Kecamatan Payaraman Ogan Ilir. Suluh Abdi : *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 84–89.
- Haholongan, R., & Zulkarnaini. (2025). Dampak work-life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623–4629. <https://doi.org/10.62335>

- Harlim, J. L., & Sirait, T. (2025). Analisis work-life balance terhadap kinerja karyawan di divisi purchasing PT X. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(7), 4400–4405. <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl>
- Jufriyanto, M. (2019). *Pengembangan Produk Unggulan Sebagai Potensi Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa di Kecamatan Modung Bangkalan*. Pengabdhi, 5(1).
- Nugrahani, R. (2015). Peran Desain Grafis Pada Label Dan Kemasan Produk Makanan Umkm. Imajinasi : *Jurnal Seni*, 9(2), 127–136. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/imajinasi/article/view/8846>
- Kurniati, A., & Pasaribu, V. L. D. (2025). Studi kualitatif penerapan sistem hybrid working dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Gen-Z di PT Interactive Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 22412–22422.
- Kambara, N. M., & Kusuma, A. S. (2025). Pengaruh hybrid working dan employee relation terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang bekerja hybrid working di Jakarta Selatan. *Journal of Young Entrepreneurs*, 4(1), 30–40. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Mahesti, T., & Firmansyah. (2025). Efektivitas sistem kerja hybrid dalam meningkatkan work-life balance dan produktivitas karyawan pada perusahaan startup. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JAME)*, 1(3), 108–118. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompur.
- Nugraha, E. D., & Widyaningrum, S. (2025). *Strategi sistem hybrid work untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, 414–420. <https://doi.org/10.2808-2826>
- Nasution, N. A., & Irawan, I. (2025). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Medan. *MODUS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 37(2), 145–158. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Puspita, D., Rahardjo, M., Pratiwi Elingsetyo Sanubari, T., & Agung Kurniawan, Y. (2018). Pemanfaatan Buah Sawo Keju (Pouteria Campechiana) Menjadi Mentega Sebagai Suplemen Vitamin A. *Jurnal Dunia Gizi*, 1(2), 84–91. <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jdg/article/view/3014/68>
- Rais Agil Bahtiar, J. P. S. (2020). *Dampak Covid 19 Terhadap Perlambatan Sektor UMKM*. Info Singkat, XII(6), 19–24.
- Sundary, A., & Suganda, E. I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina EP Cepu (PEPC) Regional 4 fungsi supply chain management (SCM). *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 1(3). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>
- Sisviangga, A. D. (2024). *Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pascapandemi COVID-19 (Studi pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Utara)* [Tesis, Universitas Islam Sultan Agung]. Universitas Islam Sultan Agung.
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the COVID-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. Routledge.

- Tri Handayani, N. (2012). Pengaruh Atribut Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Green Product Sepeda Motor Honda Injection. *Management Analysis Journal*, 1(2), 120–128.
- Trevino Garcia, L. E., & Christensen, J. O. (2025). Hybrid work and mental distress: A cross-sectional study of 24,763 office workers in the Norwegian public sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98(4), 399–407. Springer.
- Ulum, M., Muslih, Nashihin, Musbikhin, Musthofa, R. Z., & Zaini, A. A. (2021). *Panduan KKN ABCD (asset based community development) Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan*. Pustaka Ilalang.
- Wahyuni, I., Kurnianto, M., Hermawan, I., Saputra, M. R., & Nurrahman, D. (2025). Dampak perubahan terhadap jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5(4), 10205–10213. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>