BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Conservation of resources theory dikembangkan oleh Hobfoll (1989) untuk mengatasi kelemahan model stres sebelumnya yang bersifat berputar, yaitu tuntutan dijelaskan sebagai sesuatu yang diimbangi oleh kemampuan individu mengatasi masalah, sementara kemampuan mengatasi masalah itu sendiri dijelaskan sebagai sesuatu yang mengimbangi tuntutan. Hobfoll (1989) menempatkan sumber daya sebagai satuan ukur yang berdiri sendiri, sehingga individu dapat dipahami sebagai pihak yang berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dianggapnya bernilai, tanpa harus menunggu sumber daya tersebut terbukti mampu meredam suatu tuntutan terlebih dahulu.

Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya memberikan dampak psikologis yang jauh lebih besar dibandingkan perolehan sumber daya dalam jumlah yang setara. Prinsip ini menunjukkan bahwa dampak dari tuntutan yang menguras waktu dan tenaga pegawai tidak dapat langsung dinetralkan hanya dengan pemberian dukungan atau waktu istirahat dalam porsi yang sama, sebab kerugian meninggalkan pengaruh yang lebih dalam dibandingkan perolehan yang menggantikannya. Prinsip inilah yang mendasari penjelasan bahwa PNS perempuan tidak dapat serta-merta memulihkan keseimbangan kehidupan

kerjanya hanya dengan penambahan waktu istirahat singkat setelah menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu dengan sumber daya cadangan yang terbatas cenderung lebih rentan mengalami kehilangan berikutnya, sebab sumber daya yang tersisa terpaksa digunakan untuk mencegah kerugian lebih lanjut sehingga cadangannya semakin menipis secara berkelanjutan. Kondisi ini disebut sebagai spiral kerugian, yaitu proses yang mempercepat dirinya sendiri karena setiap upaya mengatasi tuntutan justru mengurangi kemampuan individu menghadapi tuntutan berikutnya. PNS perempuan yang menghadapi tuntutan pekerjaan dan konflik peran berpotensi mengalami proses serupa, sebab upaya menyelesaikan tugas kedinasan pada satu waktu dapat mengurangi sumber daya yang seharusnya digunakan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga pada waktu berikutnya.

Tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai menggunakan waktu, tenaga, dan perhatian yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Pemenuhan tuntutan tersebut merupakan bentuk pengeluaran sumber daya yang mengikuti prinsip keutamaan kerugian, memberikan dampak yang tidak sebanding apabila hanya diimbangi dengan penambahan sumber daya dalam jumlah yang setara.

Konflik peran menggunakan sumber daya yang sama dengan tuntutan pekerjaan, sebab konflik tersebut muncul ketika beberapa tuntutan peran membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian yang sama secara

bersamaan. Situasi ini mempercepat berlangsungnya spiral kerugian, sebab pegawai harus membagi sumber daya yang terbatas untuk memenuhi tuntutan yang saling bersaing tanpa kesempatan memulihkannya terlebih dahulu.

Pembagian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin sulit dilakukan ketika sumber daya individu semakin terbatas akibat proses tersebut. *Conservation of resources theory* dipilih sebagai *grand theory* dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan *job demand* dan *role conflict* sebagai dua kondisi yang berbeda, namun keduanya sama-sama berkaitan dengan penggunaan sumber daya individu, sehingga relevan digunakan untuk menjelaskan pengaruh keduanya terhadap *work-life balance* pegawai.

2. *Work-Life Balance*

a. Pengertian *Work-Life Balance*

Dewayani dan Dihan (2025) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang ditandai dengan kemampuan individu mengalokasikan waktu dan energi secara proporsional pada kedua bidang tersebut sehingga kesejahteraan dan kepuasan terhadap perannya tetap terjaga.

Baisa dan Nilasari (2022) memandang *work-life balance* sebagai kemampuan pegawai mengelola pola kerja sehingga dapat memenuhi tanggung jawab profesional maupun tanggung jawab pribadinya secara

memadai, dan menjelaskan bahwa kondisi ini turut memengaruhi kesejahteraan psikologis, emosional, sosial, dan ekonomi pegawai, terutama pada situasi kerja yang penuh tekanan.

Yusnita dan Nurlinawaty (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi maupun keluarga dapat terpenuhi secara seimbang.

Work-life balance dapat disimpulkan sebagai kondisi keseimbangan yang dirasakan pegawai dalam mengalokasikan waktu, tenaga, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadinya, sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan tanpa saling mendominasi dan kesejahteraan pegawai tetap terjaga, bagi PNS perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pegawai dan anggota keluarga.

b. Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seseorang, sebagaimana ditemukan dalam hasil penelitian terdahulu, antara lain:

1) Tuntutan pekerjaan (*job demand*), yaitu besarnya tekanan kerja, ambiguitas peran, dan beban kerja yang harus dipenuhi pegawai, yang terbukti berpengaruh terhadap *work-life balance* (Baisa & Nilasari, 2022).

2) Konflik peran (*role conflict*), yaitu benturan antara tuntutan peran sebagai pegawai dan peran dalam keluarga yang dapat menurunkan *work-life balance* pegawai (Dewayani & Dihan, 2025; Aviciena *et al.*, 2024).
3) Dukungan organisasi (*organizational support*), yaitu sejauh mana pegawai merasa organisasi memberi perhatian terhadap kebutuhan kerja maupun kebutuhan pribadinya, yang terbukti meningkatkan *work-life balance* pegawai (Aviciena *et al.*, 2024).
4) Keterlibatan kerja (*employee engagement*), yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang terbukti berpengaruh positif terhadap *work-life balance* (Nurlela & Pragiwani, 2025).
5) Tekanan psikologis (*psychological distress*), yaitu kondisi kecemasan dan tekanan emosional yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan, yang terbukti menurunkan *work-life balance* (Latama *et al.*, 2022).

c. Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut Baisa dan Nilasari (2022), antara lain:

1) Kenikmatan terhadap kehidupan, yaitu perasaan menikmati pekerjaan yang dijalani sebagai PNS, waktu untuk diri sendiri, waktu bersama keluarga, dan merasa menikmati kehidupannya secara keseluruhan.

2) Kepuasan terhadap kehidupan kerja dan peran yang dijalankan, yaitu rasa puas pegawai terhadap kehidupan kerjanya, puas dengan peran dalam keluarga, puas terhadap cara membagi peran antara pekerjaan dan keluarga.
3) Keseimbangan tuntutan pekerjaan, pribadi, dan keluarga, yaitu kemampuan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pribadi, tuntutan keluarga, memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan, dan menjaga agar salah satu peran tidak mendominasi peran lainnya.

Indikator *work-life balance* menurut uraian Dewayani dan Dihan (2025), antara lain:

1) Alokasi waktu secara proporsional, yaitu kemampuan pegawai membagi waktu antara pekerjaan sebagai PNS, waktu bersama keluarga, dan waktu untuk kebutuhan pribadinya secara seimbang.
2) Alokasi energi secara proporsional, yaitu kemampuan pegawai membagi tenaga antara penyelesaian tugas kedinasan, pemenuhan tanggung jawab keluarga, dan pemenuhan kebutuhan pribadinya secara seimbang.

Indikator *work-life balance* menurut Yusnita dan Nurlinawaty (2022), antara lain:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu), yaitu kesesuaian waktu yang dialokasikan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk kegiatan keluarga, dan untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yaitu tingkat keterlibatan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya sebagai PNS, terhadap perannya dalam keluarga, dan terhadap kegiatan pribadinya di luar pekerjaan.
3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), yaitu tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai PNS, terhadap kehidupan keluarganya, dan terhadap kehidupan pribadinya secara keseluruhan.

d. Karakteristik *Work-Life Balance*

Karakteristik pegawai yang memiliki *work-life balance* tinggi, sebagaimana diidentifikasi dari hasil beberapa penelitian terdahulu, antara lain:

1) Mampu menikmati dan merasa puas terhadap perannya, baik di pekerjaan maupun di kehidupan pribadi, tanpa merasa salah satu peran lebih dominan dibandingkan peran lainnya (Baisa & Nilasari, 2022).
2) Mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pribadi dan keluarga, sehingga setiap peran dapat dijalankan secara optimal dan tidak mengalami gangguan berarti pada salah satu peran tersebut (Dewayani & Dihan, 2025).
3) Memiliki tingkat tekanan psikologis dan beban kerja yang rendah, sehingga kondisi tersebut masih berada dalam batas yang mampu dikelola pegawai (Latama *et al.*, 2022).

4) Merasakan bahwa pekerjaan memberikan kontribusi yang bermakna bagi kehidupannya, ditandai dengan keterlibatan kerja yang tinggi tanpa mengorbankan kehidupan pribadi (Nurlela & Pragiwani, 2025).

3. *Job Demand*

Bakker dan Demerouti (2017) mengembangkan *Job Demands-Resources (JD-R) theory* untuk menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Job demands* didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan sehingga berkaitan dengan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu bagi pegawai. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), pegawai di berbagai jenis pekerjaan umumnya merasakan *job demand* dalam wujud banyaknya beban kerja, sempitnya waktu penyelesaian tugas, dan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul.

JD-R theory berfungsi memberikan dasar konseptual untuk menjabarkan *job demand* ke dalam dimensi-dimensi yang lebih spesifik dan terukur. Pada kerangka *COR theory*, dimensi-dimensi tuntutan pekerjaan tersebut berperan sebagai sumber tekanan yang berpotensi menguras sumber daya pegawai apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai.

a. Pengertian *Job Demand*

Baisa dan Nilasari (2022) menjelaskan bahwa *job demand* merupakan aspek pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, mencakup tekanan kerja, ambiguitas peran, dan beban kerja tinggi, yang apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai dapat menimbulkan kelelahan serta menurunkan kesejahteraan pegawai.

Dewayani dan Dihan (2025) memandang *job demand*, yang dalam penelitiannya diukur melalui beban kerja, sebagai besarnya tugas dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dibandingkan dengan kapasitas yang dimilikinya, baik dari sisi jumlah tugas dalam batas waktu tertentu maupun kesesuaian tugas dengan keterampilan pegawai.

Aviciena *et al.* (2024) menambahkan bahwa salah satu bentuk *job demand* yaitu beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang melibatkan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat dikategorikan sebagai beban kerja standar, berlebih, maupun kurang, tergantung pada kesesuaiannya dengan kapasitas pegawai.

Job demand dapat disimpulkan sebagai keseluruhan tuntutan pekerjaan, baik berupa tekanan kerja, beban kerja, maupun kompleksitas pekerjaan, yang menuntut usaha fisik dan psikologis pegawai secara berkelanjutan, sehingga apabila tidak dikelola dengan

baik dapat menguras energi pegawai dan mengurangi kesempatannya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan pribadi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mengganggu tercapainya *work-life balance.*

b. Faktor yang Memengaruhi *Job Demand*

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *job demand* yang dirasakan pegawai antara lain:

1) Tekanan kerja, yaitu besarnya target dan volume tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu yang terbatas (Baisa & Nilasari, 2022).
2) Kompleksitas dan volume pekerjaan, yaitu kesesuaian antara jumlah tugas dengan keterampilan dan kapasitas pegawai dalam menyelesaikannya (Dewayani & Dihan, 2025).
3) Kompleksitas pekerjaan, yaitu banyaknya aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional yang harus dihadapi pegawai secara bersamaan dalam menjalankan tugasnya (Baisa & Nilasari, 2022).
4) Minimnya dukungan organisasi, yaitu kurangnya sumber daya seperti otonomi kerja dan dukungan atasan yang dapat memperberat dampak *job demand* terhadap pegawai (Aviciena *et al.*, 2024).

c. Indikator *Job demand*

Indikator *job demand* menurut Baisa dan Nilasari (2022), antara lain:

1) Tekanan kerja (*work pressure*), yaitu persepsi pegawai terhadap banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat,

perasaan terburu-buru yang dirasakan pegawai ketika bekerja, beberapa tugas dengan tenggat waktu yang bersamaan, dan desakan yang diterima pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

2) Ambiguitas peran (*role ambiguity*), yaitu ketidakjelasan pegawai mengenai batas wewenang dalam pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab yang menjadi bagiannya dibandingkan tanggung jawab rekan kerja, kurangnya arahan mengenai prioritas tugas yang harus didahulukan, ketidakjelasan standar atau kriteria yang digunakan untuk menilai hasil kerjanya, dan kurangnya informasi mengenai perubahan kebijakan atau prosedur kerja yang berdampak langsung pada tugasnya.
3) Beban kerja tinggi (*high workload*), yaitu banyaknya tugas yang harus ditangani pegawai melebihi kapasitas normal, ketersediaan waktu yang dirasa tidak mencukupi, banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan, dan keharusan bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas.

Indikator *job demand* menurut uraian Latama *et al.* (2022), antara lain:

1) Tuntutan fisik, yaitu keharusan pegawai berada dalam kondisi tubuh yang sehat, memiliki stamina yang cukup, dan mampu bertahan menghadapi tekanan fisik selama menjalankan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan situasi agar dapat menjalankan tugas kedinasan dengan optimal.

2) Tuntutan tugas, yaitu tuntutan untuk bekerja sesuai jadwal shift, tuntutan untuk bekerja pada waktu yang tidak biasa seperti malam hari, dan risiko kelelahan yang muncul akibat berlebihnya beban kerja yang diterima.

Indikator *job demand* menurut uraian Nurlela dan Pragiwani (2025), antara lain:

1) Beban kerja fisik, yaitu kegiatan yang menuntut tenaga fisik pegawai secara langsung, ketahanan fisik dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan fisik pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya.
2) Beban kerja psikologis, yaitu tingkat kesesuaian antara keahlian yang dimiliki pegawai dengan kemampuan yang dituntut pekerjaan, tingkat konsentrasi yang dibutuhkan, dan tekanan mental yang dirasakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Role Conflict*

Ralph Linton (1936) melalui *role theory* membedakan status sebagai kedudukan seseorang dalam lingkungan sosial dan peran sebagai perilaku, hak, serta kewajiban yang melekat pada status tersebut. Kahn *et al.* (1964) kemudian mengembangkan teori tersebut ke dalam konteks organisasi melalui konsep *role conflict*, yang menjelaskan bahwa seseorang yang menjalankan lebih dari satu peran dapat mengalami tekanan ketika tuntutan dari setiap peran saling bertentangan.

Kahn et al. (1964) mengidentifikasi *interrole conflict* sebagai kondisi ketika tuntutan dari dua peran atau lebih yang dijalankan bersamaan saling berlawanan arah, misalnya antara peran kerja dan peran keluarga. *Work-family conflict* yang banyak dipakai sebagai variabel pada penelitian terdahulu termasuk dalam kategori ini. Kahn et al. (1964) juga mengidentifikasi *person-role conflict*, yaitu tugas yang melampaui batas peran formal pegawai, yang dampaknya lebih berat dirasakan PNS perempuan karena sumber dayanya sudah banyak teralokasikan untuk keluarga.

Role theory berfungsi menjelaskan bahwa PNS perempuan menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pegawai dan sebagai anggota keluarga, sehingga tuntutan yang bersumber dari kedua peran tersebut berpotensi saling berbenturan. Benturan antarperan inilah yang, dalam kerangka *COR theory*, menjadi salah satu pemicu terkurasnya sumber daya individu.

a. Pengertian *Role Conflict*

Dewayani dan Dihan (2025) menjelaskan bahwa *role conflict* merupakan kondisi ketika pegawai dihadapkan pada tugas yang melampaui peran formalnya, sehingga tuntutan yang saling bersaing tersebut menguras sumber daya fisik maupun psikologis dan menurunkan kepuasan serta keseimbangan hidup pegawai.

Aviciena *et al.* (2024) memandang *role conflict* sebagai kondisi ketidaksesuaian antara harapan yang dibebankan kepada pegawai, baik

dari dalam maupun dari luar organisasi, yang dapat menimbulkan ketegangan berupa tekanan kerja tinggi, kepuasan kerja rendah, lingkungan kerja yang tidak nyaman, hingga penurunan kinerja pegawai.

Yusnita dan Nurlinawaty (2022) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*), yaitu ketegangan yang timbul akibat ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga, sehingga tuntutan yang tidak sesuai antara kedua peran tersebut membuat pegawai kesulitan menjalankan partisipasinya secara penuh pada masing-masing peran.

Role conflict dapat disimpulkan sebagai kondisi tertekan yang dialami pegawai ketika dua atau lebih peran yang dijalankannya, baik sebagai pegawai maupun sebagai anggota keluarga, menuntut pemenuhan secara bersamaan, sehingga menimbulkan ketegangan, menguras sumber daya fisik dan psikologis, serta berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, pada PNS perempuan yang menjalankan peran ganda.

b. Faktor yang memengaruhi *Role Conflict*

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *role conflict* yang dialami pegawai antara lain:

1) Ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga, yaitu tuntutan yang tidak sejalan antara tanggung jawab di kantor dan tanggung

jawab keluarga sehingga pegawai kesulitan menjalankan kedua peran secara maksimal (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

2) Rangkap tanggung jawab dalam pekerjaan, yaitu kondisi ketika pegawai harus menjalankan tugas di luar peran formalnya dalam waktu yang bersamaan (Dewayani & Dihan, 2025).
3) Beban kerja yang tinggi, yang apabila berpadu dengan tuntutan peran keluarga dapat memperbesar potensi konflik peran yang dialami pegawai (Aviciena *et al.*, 2024).
4) Minimnya dukungan organisasi, yaitu kurangnya kejelasan pembagian tugas dan dukungan dari lingkungan kerja yang dapat memperberat konflik peran yang dirasakan pegawai (Aviciena *et al.*, 2024).

c. Indikator *Role Conflict*

Indikator *role conflict* berdasarkan uraian Dewayani dan Dihan (2025), antara lain:

1) Tugas yang melampaui peran formal, yaitu kondisi ketika pegawai mengerjakan tugas yang tidak tercantum dalam uraian jabatannya sebagai PNS, sering ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan di luar bidang tugasnya, tugas tambahan yang berada di luar tanggung jawab utamanya, dan diminta menjalankan tugas di luar kewenangan jabatannya.
2) Tuntutan peran yang saling bersaing, yaitu munculnya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga pada waktu yang bersamaan,

kesulitan menentukan prioritas antara urusan kantor dan urusan keluarga, tuntutan pekerjaan yang memaksa pegawai menunda tanggung jawab keluarga, tuntutan keluarga yang memaksa pegawai menunda penyelesaian pekerjaan, dan keharusan mengorbankan salah satu peran ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga bertabrakan.

3) Ketegangan fisik dan psikologis, yaitu kelelahan fisik yang dirasakan pegawai ketika harus memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, rasa gelisah yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga bertabrakan, gangguan pola istirahat akibat banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi, dan kesulitan berkonsentrasi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan.

Indikator *role conflict* menurut uraian Aviciena *et al.* (2024), antara lain:

1) Ketidaksesuaian harapan dari dalam organisasi, yaitu benturan antara ekspektasi atasan, harapan instansi, dan harapan rekan kerja terhadap peran yang harus dijalankan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.
2) Ketidaksesuaian harapan dari luar organisasi, yaitu benturan antara tuntutan keluarga, tuntutan lingkungan sosial, dan tuntutan pihak di luar instansi dengan peran pegawai sebagai aparatur.

Indikator *role conflict* menurut Yusnita dan Nurlinawaty (2022), antara lain:

1) Waktu kerja berlebihan (*excessive work time*), yaitu kondisi ketika jam kerja pegawai melebihi waktu yang seharusnya, seringnya lembur di luar jadwal, dan tersitanya waktu yang seharusnya digunakan pegawai untuk keluarga.
2) Konflik jadwal (*schedule conflicts*), yaitu benturan antara jadwal kedinasan dengan jadwal kegiatan keluarga, kesulitan menghadiri acara keluarga karena jadwal kerja, dan seringnya perubahan jadwal kerja yang mendadak.
3) Kelelahan atau mudah tersinggung (*fatigue or irritability*), yaitu kondisi pegawai pulang bekerja dalam keadaan terlalu lelah, mudah tersinggung terhadap hal-hal kecil, dan tidak memiliki energi untuk melakukan hal-hal yang disukai bersama keluarga.

5. Definisi Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN memiliki kedudukan dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas. Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan melalui kebijakan dan pelayanan publik yang mengutamakan profesionalitas, tidak dipengaruhi oleh kepentingan politik, serta dilaksanakan secara bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan kemudian diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menempati jabatan pemerintahan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa PNS memiliki status kepegawaian yang bersifat tetap setelah memenuhi persyaratan dan melalui proses pengangkatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. PNS memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang melekat pada jabatan pemerintahan yang didudukinya.

Dari uraian tersebut, Pegawai Negeri Sipil dapat dimaknai sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan memperoleh pengangkatan secara tetap sebagai Pegawai ASN untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS menjalankan tugas dan tanggung jawab pemerintahan berdasarkan kedudukan serta jabatan yang dimiliki. Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ditujukan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan serta pemberian pelayanan publik kepada masyarakat.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian ini. Kajian terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang relevan, menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, serta mengidentifikasi research

gap yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini. Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.1:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	H1: *Job Demand → Work-Life Balance*				
1.	Rajagopalasingam, V., Fernando, R. L. S., & Ramanayake, U. B. (2020). *Impacts of Perceived Role Demands on Work-Life Balance and Moderating Effects of Work Ethics: Evidence from Public Sector Professionals in Sri Lanka.* International Journal of Business and Management, 15(8), 115–131.	1. Apakah *perceived work role demands* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada profesional sektor publik di Sri Lanka? 2. Apakah etika kerja memoderasi hubungan tersebut?	*Perceived Work Role Demand* (*Job Demand*) (X), *Work Ethics* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif *cross-sectional*; SEM; AMOS 21; SPSS 23	1. *Perceived work role demand* sebagai bentuk *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Etika kerja berperan memoderasi hubungan tersebut.
2.	Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial pada Polisi.	1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda? 2. Apakah dukungan sosial	Beban Kerja (*Job Demand*) (X1), Dukungan Sosial (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)	Kuantitatif asosiatif; regresi linear berganda; SPSS 25.0	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. 2. Dukungan sosial berpengaruh

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(3), 594–607.	berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda?			positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.
3.	Baisa, Q. N. M., & Nilasari, B. M. (2022). *Mediation Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Demand and Workplace Resources on Nurse Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic.* Jurnal Aplikasi Manajemen, 20(3), 528–541.	1. Apakah *job demand* berpengaruh terhadap *work-life balance* perawat selama pandemi COVID-19? 2. Apakah *workplace resources* berpengaruh terhadap *work-life balance* perawat selama pandemi COVID-19? 3. Apakah *work-life balance* memediasi pengaruh *job demand* dan *workplace resources* terhadap kepuasan kerja perawat?	*Job Demand* (X1), *Workplace Resources* (X2), *Work-Life Balance* (Z), Kepuasan Kerja Perawat (Y)	Kuantitatif *cross-sectional*; SEM-PLS; SmartPLS	1. *Job demand* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Workplace resources* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan terbukti memediasi pengaruh *job demand* serta *workplace resources* terhadap *job satisfaction* perawat.
4.	Efendi, K. R. N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja	1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*	Beban Kerja (*Job Demand*) (X), *Work-Life Balance*	Kuantitatif deskriptif verifikatif; *path analysis*	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	terhadap *Work Life Balance* dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Dungus Cariang Bandung. Bandung Conference Series: Business and Management, 2(2), 1257–1260.	karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung? 2. Apakah beban kerja melalui *work-life balance* berimplikasi terhadap kinerja karyawan?	(Y1), Kinerja Karyawan (Y2)		*work-life balance*. 2. Beban kerja melalui *work-life balance* juga berimplikasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Latama, Z. N., Muhardi, & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh *Psychological Distress* dan Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance* Perawat di Pandemi Covid-19. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa), 19(1), 10–19.	1. Apakah *psychological distress* berpengaruh terhadap *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang pada masa pandemi COVID-19? 2. Apakah beban kerja memengaruhi *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang pada masa pandemi COVID-19?	*Psychological Distress* (X1), Beban Kerja (*Job Demand*) (X2), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; kuesioner, wawancara, dokumentasi; regresi linear berganda	1. *Psychological distress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* perawat. 2. Beban kerja sebagai bentuk *job demand* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* perawat.
6.	Manivannan, J., Loganathan, S.,	Bagaimana hubungan *occupational stress* yang	*Occupational Stress* (*Job Demand*)	Kuantitatif, *cross-sectional survey*.	*Occupational stress* berpengaruh signifikan

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kamalanabhan, T. J., & Kalidindi, S. N. (2022). *Investigating the Relationship Between Occupational Stress and Work-Life Balance among Indian Construction Professionals*. Construction Economics and Building, 22(2), 27–51.	mencerminkan tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan *work-life balance* pada profesional konstruksi di India?	(X), *Work-Life Balance* (Y)		terhadap *work-life balance*.
7.	Natanael, K., Kalis, M. C. I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahruna, Y. (2023). *Workload and Working Hours Effect on Employees' Work-Life Balance Mediated by Work Stress.* Enrichment: Journal of Management, 13(5), 3110–3122.	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII? 2. Apakah *working hours* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan PT Perkebunan Nusantara XIII? 3. Apakah stres kerja	*Workload* (*Job Demand*) (X1), *Working hours* (X2), *Work Stress* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; SEM; AMOS	1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Working hours* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life*

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		memediasi pengaruh *workload* dan *working hours* terhadap *work-life balance*?			*balance* dan berperan sebagai *mediator*.
8.	Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja dan Beban Kerja dengan *Work Life Balance.* Jurnal Psikologi, 19(1), 32–39.	1. Apakah keterikatan kerja berhubungan dengan *work-life balance* pada karyawan? 2. Apakah beban kerja berhubungan dengan *work-life balance* pada karyawan?	Keterikatan Kerja (X1), Beban Kerja (*Job Demand*) (X2) *Work Life Balance* (Y)	Kuantitatif	1. Keterikatan kerja yang tinggi berhubungan dengan tercapainya *work-life balance*. 2. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan *work-life balance*.
9.	Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). *Modeling the Impact of Techno-Stress and Burnout on Employees' Work-Life Balance and Turnover Intention: A Job Demands-Resources Theory Perspective.* Global Business and	1. Apakah *techno-stress* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *techno-stress* berpengaruh terhadap *burnout* dan *turnover intention* karyawan?	*Techno-stress* (*Job Demand*) (X), *Burnout* (M), *Work-Life Balance* (Y1), *Turnover Intention* (Y2)	Kuantitatif empiris; SmartPLS; PROCESS Macro	1. *Techno-stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Techno-stress* juga berpengaruh terhadap *burnout* dan *turnover intention* karyawan.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Organizational Excellence, 43(1), 121–134.				
10.	Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2023). *Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work–Life Balance Satisfaction among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work–Life Conflict.* Current Psychology, 42, 12957–12973.	1. Apakah *working time demands* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan tersebut?	*Working Time Demands* (*Job Demand*) (X), *Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; *path analysis*; Mplus 7.4	1. *Working time demands* sebagai bentuk *job demand* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. 2. *Work-family conflict* sebagai bentuk *role conflict* berperan sebagai *mediator* dalam hubungan tersebut.
11.	Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., dan Syakarofath, N. A. (2023). Beban Kerja dan *Work-Life Balance* pada Karyawan. Intensi: Integrasi Riset	Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan?	Beban kerja (*Job Demand*) (X) W*ork-life balance* (Y)	Regresi linear sederhana	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Psikologi, 1(2), 75–85.				
12.	Tresna, P. W., Rivani, Putri, V. D. A., & Novel, N. J. A. (2024). *Effect of Workload on Work-Life Balance in Bank Company.* Review of Integrative Business and Economics Research, 13(3), 217–227.	Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan bagian *sales* perusahaan perbankan?	*Workload (Job Demand)* (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif *explanatory research*; SPSS 28.0	*Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.
13.	Kartika, P. D., & Riana, I. G. (2024). Peran *Work-Life Balance* dalam Memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan: (Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Sewakadarma Denpasar). Journal of Business Finance and	1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*? 2. Apakah beban kerja melalui *work-life balance* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan?	Beban Kerja (*Job Demand*) (X), *Work-Life Balance* (Z), Stres Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif eksplanatif; *path analysis*; SPSS; Sobel Test	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Beban kerja melalui *work-life balance* turut berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Economics (JBFE), 5(1).				
14.	Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). *The Relationship Between Workload and Work Life Balance in Generation Z Employees.* Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS), 4(2), 149–159.	Apakah terdapat hubungan antara *workload* dan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di PT "X"?	*Workload* (*Job Demand*) (X) *Work-life balance* (Y)	Kuantitatif korelasional dengan *saturated sampling*.	*Workload* berhubungan positif dan signifikan dengan *work-life balance*.
15.	Nisya', C. Y., & Raharjo, T. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan *Work Life Balance* pada Anggota Polisi. Jurnal Psikologi Perseptual, 9(1), 45–58.	1. Apakah beban kerja dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berhubungan dengan *work-life balance* pada anggota polisi? 2. Apakah beban kerja berhubungan dengan *work-life balance* pada anggota polisi? 3. Apakah kecerdasan	Beban Kerja (*Job Demand*) (X_1) Kecerdasan Emosi (X_2) *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif korelasional dengan *accidental sampling*. Analisis menggunakan korelasi berganda dan korelasi Pearson.	1. Beban kerja dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan *work-life balance.* 2. Beban kerja berhubungan negatif dan sangat signifikan dengan *work-life balance*. Semakin tinggi beban kerja, semakin

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		emosi berhubungan dengan *work-life balance* pada anggota polisi?			rendah *work-life balance*. 3. Kecerdasan emosi berhubungan positif dan sangat signifikan dengan *work-life balance.*
16.	Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). Peran *Work Life Balance* Memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen, 14(7), 496–509.	1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*? 2. Apakah beban kerja melalui *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	Beban Kerja (*Job Demand*) (X), *Work-Life Balance* (Z), Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif; PLS-SEM; SmartPLS	1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Beban kerja melalui *work-life balance* turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
17.	Nurlela, & Pragiwani, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja terhadap *Work-Life Balance* pada Mahasiswa yang Bekerja di STIE	1. Apakah beban kerja memengaruhi *work-life balance* mahasiswa yang bekerja di STIE Indonesia Jakarta? 2. Apakah *employee engagement* memengaruhi *work-life balance* mahasiswa yang bekerja	Beban Kerja (*Job Demand*) (X1), *Employee Engagement* (X2), Lingkungan Kerja (X3), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif survei; SEM-PLS 4.0	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Employee engagement* turut diteliti pengaruhnya terhadap *work-life balance*. 3. Lingkungan kerja turut

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Indonesia Jakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 3(2), 282–291.	di STIE Indonesia Jakarta? 3. Apakah lingkungan kerja memengaruhi *work-life balance* mahasiswa yang bekerja di STIE Indonesia Jakarta?			diteliti pengaruhnya terhadap *work-life balance*.
18.	Murtadho, R. A., Usdek Riyanto, D. W., & Febriani, R. (2025). *The Impact of Workload and Perceived Organizational Support on Work-Life Balance with Job Satisfaction as an Intervening Variable.* International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 9(2).	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction*? 5. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh	*Workload* (*Job Demand*) (X1) *Perceived organizational support* (X2) *Job satisfaction* (Z) *Work-life balance* (Y)	Pendekatan kuantitatif; *stratified sampling*; analisis jalur menggunakan SmartPLS 4 dan SPSS 25.	1. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 4. *Workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction.* 5. *perceived organizational support* berpengaruh

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		terhadap *job satisfaction*? 6. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*? 7. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-life balance*?			terhadap *job satisfaction.* 6. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *workload* dan *perceived organizational support* terhadap *work-life balance.* 7. *Job satisfaction* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work-life balance*
19.	Badaruddin, B., Ibrahim, I., & Fatmasari, F. (2025). *Navigating Work-Life Balance: The Role of Personality, Burnout, and Technology in Indonesian Educators.* The South East Asian Journal of Management, 19(1), 44–71.	1. Apakah *personality* (*conscientiousness*, *neuroticism*) berpengaruh terhadap *boundary management* pada pendidik di Indonesia? 2. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *burnout* dan *work-life balance* pada pendidik di Indonesia? 3. Apakah *emotional*	*Personality* (X1), *Job Demand* (X2), *Emotional Intelligence* (Z), *Burnout* (Z), *Boundary Management Style* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif *cross-sectional*; SmartPLS 4 (PLS-SEM); SPSS	1. *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *boundary management*, sedangkan *neuroticism* berpengaruh negatif. 2. *Job demand* yang tinggi meningkatkan *burnout*, yang selanjutnya menurunkan *work-life balance* dan *boundary*

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		intelligence memoderasi pengaruh *job demands* terhadap *burnout*?			*management* (*burnout* berperan sebagai *mediator*). 3. *Emotional intelligence* memoderasi pengaruh *job demands* terhadap *burnout*.
20.	Adha Hafit, N. I., Zaghlol, A. K., Mingdi, J., Omar, F., & Nisak Ahmad, N. (2025). *Balancing Demands and Resources: Exploring the Impact of Workload, Work-Life Balance and Technological Adaptation on Job Satisfaction among Malaysian Academics.* Information Management and Business Review, 17(3), 628–641.	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *workload*, *work-life balance*, dan adaptasi teknologi berpengaruh terhadap *job satisfaction* akademisi Malaysia?	*Workload (Job Demand)* (X), *Work-Life Balance* (Z), *Technological Adaptation* (Z), *Job Satisfaction* (Y)	Kuantitatif; *stratified random sampling* (studi konseptual)	1. *Workload* sebagai bentuk *job demand* diperkirakan berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* (hipotesis). 2. Ketiganya bersama diteliti pengaruhnya terhadap *job satisfaction* akademisi Malaysia.
21.	Ugwu, F. O., Ugwu, L. E., Emma-	1. Apakah *hindrance job demands*	*Hindrance Job Demands*	Analisis korelasi dan	1. *Hindrance job demands* berpengaruh

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Echiegu, N. B., Nwankwo, O. A., dan Onyishi, I. E. (2025). *Hindrance Job Demands and Work-Life Balance: Moderated Mediation Analysis of Perceived Overqualification, Experience and Number of Children*. Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, Emerald Publishing, 1–16.	berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *perceived overqualification* memediasi pengaruh *hindrance job demands* terhadap *work-life balance*? 3. Apakah pengalaman kerja dan jumlah anak memoderasi hubungan antarvariabel dalam model penelitian?	*(Job Demand)* (X) *Perceived Overqualification* (M) *Work Experience* (Z1) *Number of Children* (Z2) *Work-Life Balance* (Y)	*moderated mediation* menggunakan *PROCESS Macro*.	negatif terhadap *work-life balance*. 2. *Perceived overqualification* memediasi pengaruh *hindrance job demands* terhadap *work-life balance*. 3. Pengalaman kerja dan jumlah anak memoderasi hubungan antarvariabel dalam model penelitian.
22.	Ribas, C., Rabie, G. H., Mostert, K., & De Beer, L. (2025). *Job Insecurity, Work Passion, and Work–Life Balance in Diverse Work Arrangements*. SA Journal of	1. Apakah *job insecurity* berhubungan dengan *work-life balance* dalam pengaturan kerja tradisional, semi-*remote*, dan *remote*? 2. Apakah *harmonious work passion* dan *obsessive work passion* berhubungan	*Job Insecurity* (*Job Demand*) (X1) *Harmonious Work Passion* (X2) *Obsessive Work Passion* (X3) Variabel Kelompok: tradisional, semi-	Kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Analisis menggunakan SEM dan perbandingan antarkelompok.	1. *Job insecurity* menurunkan kemampuan fleksibilitas kerja dan kemauan fleksibilitas keluarga sebagai dimensi *work-life balance*. 2. *Harmonious work passion* meningkatka

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Industrial Psychology, 51, a2266.	dengan *work-life balance*? 3. Apakah hubungan antara *job insecurity*, *work passion*, dan *work-life balance* berbeda berdasarkan pengaturan kerja karyawan?	*remote*, dan *remote*, *Work-Life Balance* (Y)		n kemampuan fleksibilitas kerja, tetapi menurunkan kemauan fleksibilitas keluarga. 3. Hubungan antarvariabel berbeda berdasarkan pengaturan kerja tradisional, semi-*remote*, dan *remote*.
23.	Dubey, S., Dwivedi, V. K., & Alam, J. (2026). *Work-Life Balance among Employees of Punjab National Bank.* Minnesota Journal of Business Law and Entrepreneurship, 2026(1), 1037–1049.	Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan Punjab National Bank?	*Work Stress* (*Job Demand*) (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif deskriptif-analitik; SPSS; *stratified random sampling*	*Work stress* sebagai bentuk *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.
24.	Vito, R. A., & Widigdo, A. M. N. (2026). *Work-Life Balance among Generation Z: The Role*	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan Generasi Z di Jakarta?	*Workload (Job Demand)* (X1), *Social support* (X2) *Work flexibility* (X3)	Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksplanatori. PLS-SEM	1. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Social support* berpengaruh

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	of Workload, Social Support, and Work Flexibility. Jurnal Doktor Manajemen (JDM), 9(1), 95–106.	2. Apakah *social support* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan Generasi Z di Jakarta? 3. Apakah *work flexibility* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan Generasi Z di Jakarta?	*Work-life balance* (Y)		positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Work flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*
25.	Canbolat, M. A., Gümrah, A., Rudiawarni, F. A., & Kayıkcıoğlu, T. (2026). *Examining the Mediating Role of Work–Life Balance in the Relationship between Work Stress and Positivity in The Turkish Construction Industry.* Folia Oeconomica	1. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *work-life balance* memediasi hubungan antara *job stress* dan *positivity* karyawan?	*Job Stress* (*Job Demand*) (X), *Work-Life Balance* (Z), *Positivity* (Y)	Kuantitatif survei; SPSS; PROCESS Macro Model 4	1. *Job stress* berpengaruh terhadap *work-life balance*. 2. *Work-life balance* memediasi hubungan antara *job stress* dan *positivity* karyawan.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Stetinensia, 26(1), 28–45.				
26.	Lamovšek, A., Radević, I., Černe, M., Popovič, A., Mohammed, S., & DaSilva, C. M. (2026). *Work–Life Balance in the Digital Era: Configuring Demands and Resources at Work.* The International Journal of Human Resource Management, 37(2), 294–332.	1. Bagaimana desain pekerjaan memengaruhi *work-life balance* pada kerja *on-site*, *hybrid*, dan *remote*? 2. Bagaimana sumber daya kerja turut dikonfigurasikan bersama tuntutan pekerjaan dalam memengaruhi *work-life balance*?	Desain Pekerjaan (*Job Complexity*, *Techno-overload*) (*Job Demand*) (X1), Sumber Daya Kerja (X2), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; *fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis* (fsQCA)	1. *Job complexity* dan *techno-overload* sebagai bentuk *job demand* memengaruhi *work-life balance*. 2. Sumber daya kerja turut dikonfigurasikan bersama tuntutan pekerjaan dalam memengaruhi *work-life balance* pada kerja *on-site*, *hybrid*, dan *remote*.
27.	Putri, M. M., Kusdiana, S., Azzhara, C. D., Bierhoff, R., & Wahjoedi, T. (2026). Peran *Work-Life Balance* dalam Memediasi pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap	1. Apakah beban kerja (*job demand*) berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah beban kerja dan stres kerja memengaruh	Beban Kerja (*Job Demand*) (X1), Stres Kerja (X2), *Work-Life Balance* (Z), Kinerja Karyawan (Y)	*Systematic Literature Review* (SLR) berpedoman PRISMA	1. Beban kerja yang tinggi berdampak pada rendahnya *work-life balance*. 2. Stres kerja turut diteliti pengaruhnya terhadap *work-life balance*. 3. Beban kerja dan stres kerja bersama

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 5(1), 12577–12583.	i kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai *mediator*?			memengaruhi kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai *mediator*.
28.	Boymau, A. W., & Wiyono, S. (2026). *Job Demands s*ebagai Prediktor *Work-Life Balance* pada Karyawan PT. X di Gresik Jawa Timur. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 5(5), 1559–1570.	Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan PT. X di Gresik, Jawa Timur?	*Job Demands* (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif deskriptif-eksplanatori; regresi linear sederhana; SPSS 22	*Job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.
29.	Wan Sulaiman, W. S., Mohd Khatib, N. A., Halim, F. W., Nugraha, Y., Lestari, A., & Elhami, A. (2026). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Sumber Pekerjaan dan	1. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap keseimbangan kerja kehidupan pada penjawat awam di Malaysia? 2. Apakah sumber pekerjaan berpengaruh terhadap	Tuntutan Pekerjaan (mencakup Beban Kerja dan Konflik Peran) (X1), Sumber Pekerjaan (X2), Keterlibatan Kerja (X3), Keseimbangan Kerja-	Kuantitatif survei; SPSS 29; regresi berganda	1. Beban kerja sebagai dimensi tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja kehidupan; konflik peran sebagai dimensi tuntutan pekerjaan tidak

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Keterlibatan Kerja terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam kalangan Penjawat Awam di Malaysia. e-Bangi: Journal of Social Sciences & Humanities, 23(2), 141–152.	keseimbangan kerja kehidupan pada penjawat awam di Malaysia? 3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kerja kehidupan pada penjawat awam di Malaysia?	Kehidupan (Y)		berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja kehidupan. 2. Sumber pekerjaan berpengaruh terhadap keseimbangan kerja kehidupan. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kerja kehidupan.
30.	Sadaf, S., Khanam, A., & Zamir, M. N. (2026). *Does Technostress Undermine Employees' Work-Life Balance? Testing the Moderated-Mediation Effects of Employee Resilience and Psychological Distress.* Asia-Pacific Journal of Business Administrati	1. Apakah *techno-invasion* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *techno-overload* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah *psychological distress* memediasi pengaruh *techno-invasion* dan *techno-overload* terhadap *work-life*	*Techno-Invasion* (*Job Demand*) (X1) *Techno-Overload* (*Job Demand*) (X2) *Psychological Distress* (Z) *Employee Resilience* (Z) *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif dengan survei *time-lagged*. Analisis PLS-SEM menggunakan SmartPLS 4.	1. *Techno-invasion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Techno-overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Psychological distress* memediasi secara parsial pengaruh kedua dimensi technostress

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	on, 18(3), 787–806.	*balance*? 4. Apakah resiliensi karyawan memoderasi pengaruh *techno-invasion* dan *techno-overload* terhadap *psychological distress* serta pengaruh tidak langsungnya terhadap *work-life balance*?			terhadap *work-life balance*. 4. Resiliensi karyawan memoderasi pengaruh *techno-overload* terhadap *psychological distress*, tetapi tidak memoderasi pengaruh *techno-invasion* terhadap *psychological distress*. 5. Resiliensi memoderasi pengaruh tidak langsung kedua dimensi technostress terhadap *work-life balance* melalui *psychological distress*.
		H2: *Role Conflict → Work Life Balance*			
31.	Suhaimi, S. A., Mohamad, M., Seman, K., Nazmi, M. H., Ismail, N. F. H., Rahman, N. I. A. K., Nee, T. Y., & Jafri, W.	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada auditor di Klang Valley, Malaysia?	*Workload* (*Job Demand*) (X1), *Role Conflict* (X2), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif survei; *cross-sectional*; *convenience sampling*	1. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Role conflict* berpengaruh negatif dan

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	N. N. W. (2018). *The Effect of Workload and Role Conflict towards Work-Life Balance.* The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 493–500.	2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada auditor di Klang Valley, Malaysia?			signifikan terhadap *work-life balance*.
32.	Yuni, N. P. A. I., & Darma, G. S. (2022). Menelisik Konflik Peran guna *Work-Life Balance* Pekerja Wanita. Jurnal Manajemen Bisnis, 19(1), 125–139.	Konflik peran apa saja yang dialami pekerja wanita menikah di sektor formal di Bali dalam mewujudkan *work-life balance*?	Konflik Peran (*Role Conflict*) (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kualitatif fenomenol ogi; wawancara semi terstruktur; *Interpretati ve Phenomeno logical Analysis* (IPA); NVivo 12	Konflik peran yang dialami terbagi menjadi *work interference with personal life* dan *personal life interference with work*, yang menghambat pencapaian *work-life balance*.
33.	Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R.(2022). Bagaimana Stres Kerja dan *Work Life Balance* pada Pekerja Wanita Memediasi *Work Family*	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* melalui stres kerja? 2. Apakah *work-family conflict*	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X1), Stres Kerja (Z), *Work-Life Balance* (Z), Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif survei; *Generalize d Structured Component Analysis* (GeSCA)	1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Work-family conflict*

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Conflict dengan Prestasi Kerja? Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(3), 257–269.	berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui stres kerja dan *work-life balance*?			memengaruhi prestasi kerja melalui stres kerja dan *work-life balance* sebagai *mediator*.
34.	Ahmad, N., & Munir, R. (2023). *The Impact of Work-Related Antecedents on Work-Life Balance.* Global Business and Management Research: An International Journal, 15(4s), 111–119.	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah *supervisory support* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 4. Apakah *flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *work-life balance*?	*Workload* (*Job Demand*) (X1) *Role Conflict* (X2) *Supervisory Support* (X3) *Flexible Working Arrangement* (X4) *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif dengan *simple random sampling*. Analisis korelasi Pearson dan regresi linear berganda menggunakan SPSS.	1. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Supervisory support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 4. *Flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
35.	Isa, M., & Indrayati, N. (2023). *The Role of Work–Life Balance as Mediation of the Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance*. SA Journal of Human Resource Management, 21, 1–10.	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance*?	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X), *Work-Life Balance* (Z), *Employee Performance* (Y)	Kuantitatif kuesioner; PLS-SEM; SmartPLS	1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Work-family conflict* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai *mediator*.
36.	Sedjati, W. W., Widhiastuti, H., Budiati, Y., & Nusandari, A. (2023). Stres Kerja, Dukungan Keluarga, *Work-Family Conflict* dengan *Work-Life Balance*. Reswara Journal of Psychology, 2(1), 1–17.	1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pada Polwan Polres Kendal? 2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work-life balance* pada Polwan Polres Kendal? 3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada	Stres Kerja (X1), Dukungan Keluarga (X2), *Work-Family Conflict (Role Conflict)* (X3), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; SEM-PLS (SmartPLS 3)	1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Dukungan keluarga tidak signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Polwan Polres Kendal?			
37.	Suhartini, E., Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, & Suriyanti. (2023). *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector.* Global Business & Finance Review, 28(6), 159–169.	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada wanita pekerja sektor perbankan Indonesia? 2. Bagaimana tingkat stres kerja wanita pekerja sektor perbankan Indonesia?	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X), *Work-Life Balance* (Y1) Stres Kerja (Y2)	Kuantitatif; *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM); Lisrel 10.2	1. *Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Penelitian ini juga meneliti tingkat stres kerja wanita pekerja sektor perbankan Indonesia.
38.	Jaya, S. F., Suryatni, M., & Sakti, D. P. B. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict d*an Beban Kerja terhadap *Work Life Balance* dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi (Studi pada Perawat Wanita RSUD Patut Patuh Patju	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada perawat wanita? 2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* pada perawat wanita? 3. Apakah stres kerja memediasi	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X1), Beban Kerja (*Job Demand*) (X2), Stres Kerja (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; SmartPLS (PLS-SEM)	1. *Work-family conflict* sebagai bentuk *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. 2. Beban kerja sebagai bentuk *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Lombok Barat). Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 12(3), 247–261.	hubungan tersebut?			3. Stres kerja berperan sebagai *mediator* dalam hubungan tersebut.
39.	Safitri, N., Khairawati, K, Aiyub, & Likdanawati. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap *Work Life-Balance* pada Pegawai Peran Ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. Jurnal Visioner & Strategis, 12(2), 25–35.	1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen? 2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen? 3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *work life-balance* pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen?	Beban Kerja (*Job Demand*) (X1), Konflik Peran (X2), Iklim Organisasi (X3), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; SPSS	1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life-balance*. 2. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life-balance*. 3. Iklim organisasi turut diteliti sebagai salah satu prediktor.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
40.	Harefa, U. W., Lukito, H., & Games, D. (2024). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Technostress* terhadap *Work-Life Balance* dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Usaha Mikro Kecil Dipimpin Perempuan di Kota Padang). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 5(6), 785–801.	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 2. Apakah *technostress* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 4. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh *work-family conflict* dan *technostress* terhadap *work-life balance*?	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X1) *Technostress* (X2) *Self-Efficacy* (Z) *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif dengan *purposive sampling*. SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4.	1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 2. *Technostress* berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 4. *Self-efficacy* tidak memoderasi pengaruh *work-family conflict* maupun *technostress* terhadap *work-life balance*.
41.	Permatasari, D. H., & Ratnawati, I. (2024). *The Influence of Work-Family Conflict on Employee*	1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance*?	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X), *Work-Life Balance* (Z), Kinerja	Kuantitatif; SmartPLS 3.2.9; sampel jenuh	1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Performance with Work-Life Balance as an Intervening Variable. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 12(2), 240–246.	2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening*?	Karyawan (Y)		2. *Work-family conflict* melalui *work-life balance* turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
42.	Kusumawardani, S. T., & Rini, H. P. (2024). *The Mediating Role of Work Stress between Work-Family Conflict and Work-Life Balance on Female Bank Employees.* Jurnal Pamator, 17(3), 480–490.	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan perempuan? 2. Apakah stres kerja memediasi hubungan tersebut?	*Work-Family Conflict* (*Role Conflict*) (X), *Work Stress* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif; SmartPLS (PLS-SEM)	1. *Work-family conflict* sebagai bentuk *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. 2. Stres kerja berperan sebagai *mediator* dalam hubungan tersebut.
43.	Aviciena, I. R., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. (2024). *The Role of Organizational Support, Workload, and Role Conflict in*	1. Apakah *organizational support* berpengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Kantor Pelayanan Pajak Jember?	*Organizational Support* (X1), *Workload* (*Job Demand*) (X2), *Role Conflict* (X3), *Work-Life Balance* (Z),	Kuantitatif; sampel jenuh; WarpPLS 8.0	1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Work-Life Balance as a Driver of Directorate General of Taxes Employee Performance (A Study at Jember Tax Office). International Journal of Management Science and Information Technology, 4(2), 178–193.	2. Apakah *workload* dan *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Kantor Pelayanan Pajak Jember? 3. Apakah ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai melalui *work-life balance* sebagai *mediator*?	*Employee Performance* (Y)		pegawai (hanya melalui mediasi *work-life balance*). 2. *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (hanya melalui mediasi *work-life balance*). 3. *Role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi *work-life balance*.
44.	Siregar, T. R. Y. (2025). *Work-Family Conflict, Workload, and Work-Life Balance: A Moderated*	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*?	*Work-Family Conflict (Role Conflict)* (X1) *Workload (Job*	*Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).	1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Model of Coworker Support. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien), 5(7), 954–962.	2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*? 3. Apakah *coworker support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *work-life balance*? 4. Apakah *coworker support* memoderasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*?	*Demand)* (X2) *Coworker Support* (Z) *Work-Life Balance* (Y)		*work-life balance*. 2. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. 3. *Coworker support* memperlemah pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *work-life balance*. 4. *Coworker support* memperlemah pengaruh negatif *workload* terhadap *work-life balance*.
45.	Syahputri, L., Ngaliman, & Khaddafi, M. (2025). Analisis *Work–Life Balance* Pekerja Perempuan dalam Konflik Peran Ganda: Studi Kasus PT Citra Tubindo Tbk.	Bagaimana konflik peran ganda yang dialami pekerja perempuan memengaruhi pencapaian *work-life balance*?	Konflik Peran Ganda (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kualitatif deskriptif; NVivo 14	Konflik peran ganda yang dominan berbentuk *work interference with family (WIF)* menyulitkan pekerja perempuan mencapai *work-life balance*.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 7(1), 208–223.				
46.	Wardhani, D. P., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Hadiwidjojo, D. (2025). *Conflict and Harmony in Work and Family: A Bibliometric Perspective on Work-Life Balance.* Psychology and Behavioral Sciences, 14(3), 52–60.	Bagaimana perkembangan kajian *work-family conflict* dan *work-life balance* secara bibliometrik?	*Work-Family Conflict (Role Conflict)* (X), *Work-Life Balance* (Y)	Studi bibliometrik; Publish or Perish; VOSviewer 1.6.19	*Work-family conflict* sebagai bentuk *role conflict* berhubungan dengan rendahnya *work-life balance*.
47.	Dewayani, A. Z., & Dihan, F. N. (2025). *The Effect of Workload and Role Conflict on Work-Life Balance: The Mediating Role of Work Stress.* Majapahit Journal of Islamic Finance and	1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta? 2. Apakah *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan generasi	*Workload (Job Demand)* (X1), *Role Conflict* (X2), *Work Stress* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif kuesioner; regresi linear berganda; analisis jalur; SPSS	1. *Workload* sebagai bentuk *job demand* tidak berpengaruh langsung terhadap *work-life balance*. 2. *Role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. 3. Stres kerja berperan

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Management, 5(3), 3101–3117.	milenial di Yogyakarta? 3. Apakah stres kerja memediasi hubungan tersebut?			sebagai *mediator* dalam hubungan tersebut.
48.	Hayati, D. S., & Syahrizal. (2025). *The Effect of Work-Family Conflict and Workload on Work-Life Balance: The Moderating Role of Family Supportive Supervisor Behavior and Coworker Support.* International Journal of Engineering Business and Social Science, 3(4).	1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat? 2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat? 3. Apakah *family supportive supervisor behavior* dan dukungan rekan kerja memoderasi hubungan tersebut?	*Work-Family Conflict (Role Conflict)* (X1), *Workload (Job Demand)* (X2), *Family Supportive Supervisor Behavior* (Z), *Coworker Support* (Z), *Work-Life Balance* (Y)	Kuantitatif survei; SEM-PLS	1. *Work-family conflict* sebagai bentuk *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. 2. *Workload* sebagai bentuk *job demand* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. 3. *Family supportive supervisor behavior* dan dukungan rekan kerja berperan memoderasi hubungan tersebut.
49.	Sardianti, E., Awasinombu, A. H., &	Bagaimana konflik peran ganda memengaruh	Konflik Peran Ganda (X), Keseimban	Kualitatif deskriptif; wawancara mendalam	Konflik peran ganda berdampak pada beban

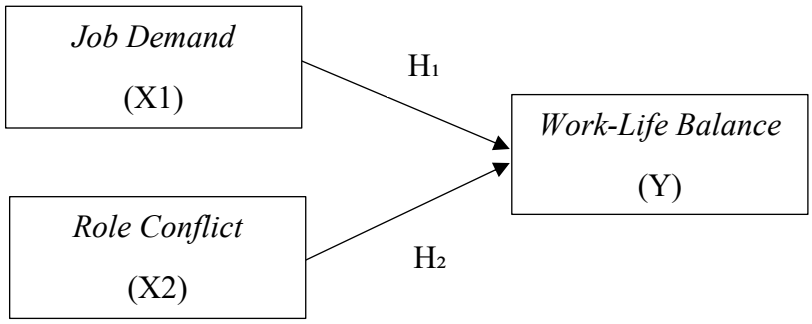
No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Wati, E. (2026). Analisis Konflik Peran Ganda dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pegawai Perempuan. Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis, 3(2), 322–333.	i *work-life balance* guru perempuan?	gan Kehidupan Kerja (Y)		kerja, stres, dan keterbatasan waktu yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
50.	Umasugi, S. C., & Perdhana, M. S. (2026). Mengelola Konflik Peran Pribadi dan Profesional: Studi Kualitatif tentang *Work-Life Balance* pada Mahasiswa Profesi Kedokteran. Diponegoro Journal of Management, 15(1), 48–61.	Bagaimana mahasiswa profesi kedokteran mengelola konflik peran dalam mencapai *work-life balance*?	Konflik Peran (X), *Work-Life Balance* (Y)	Kualitatif fenomenologis; analisis tematik	Konflik peran berkontribusi terhadap rendahnya *work-life balance* pada mahasiswa profesi kedokteran.

Sumber: Data Diolah (2026)

C. Kerangka Konseptual

Sekaran dalam Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan keterkaitan antara teori dengan faktor-faktor yang telah ditetapkan sebagai permasalahan dalam penelitian serta menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan hubungan *job demand* dan *role conflict* terhadap *work-life balance*.

Kerangka konseptual penelitian ini merujuk pada penelitian Baisa dan Nilasari (2022) yang menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *work-life balance*, serta penelitian Dewayani dan Dihan (2025) yang menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Kedua penelitian tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengkaji pengaruh *job demand* dan *role conflict* sebagai variabel independen terhadap *work-life balance* sebagai variabel dependen pada PNS perempuan di Pemerintah Kota Madiun. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan Baisa dan Nilasari (2022) serta Dewayani dan Dihan (2025)

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Job Demand* terhadap *Work-Life Balance*

Job demand menurut Baisa dan Nilasari (2022) merupakan aspek pekerjaan yang menuntut usaha fisik, mental, maupun emosional secara berkelanjutan dari pegawai, sehingga dapat menimbulkan konsekuensi fisiologis maupun psikologis tertentu, seperti kelelahan dan tekanan kerja, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai.

Penelitian utama yang menjadi rujukan hipotesis ini adalah Baisa dan Nilasari (2022) pada 301 perawat penerima pasien COVID-19 di delapan rumah sakit Jakarta, yang menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan Latama *et al.* (2022) pada perawat instalasi gawat darurat RSUD Sumedang, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang mewakili *job demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*, serta penelitian Aviciena *et al.* (2024) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Jember yang juga menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan *work-life balance*.

Penelitian Nurlela dan Pragiwani (2025) memperoleh hasil berbeda, salah satu bentuk *job demand* yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, sedangkan Safitri *et al.* (2023) pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen menemukan bahwa beban kerja sebagai bentuk *job demand* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance*, serta penelitian Boymau dan Wiyono (2026) pada

karyawan PT. X di Gresik yang juga menemukan hasil serupa. Perbedaan arah dan signifikansi pengaruh tersebut menunjukkan bahwa hubungan *job demand* dan *work-life balance* masih belum konsisten sehingga perlu diuji kembali pada objek penelitian ini.

Semakin tinggi *job demand* yang dirasakan pegawai, semakin besar sumber daya waktu, tenaga, dan perhatian yang terkuras untuk memenuhi tuntutan tersebut, sehingga *work-life balance* yang dirasakan pegawai diduga akan semakin menurun. Hipotesis ini disusun berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta *Job Demands-Resources theory* (Bakker & Demerouti, 2017) yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan proses tekanan (*strain process*) apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai, serta didukung oleh *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa penggunaan sumber daya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan akan mengurangi sumber daya yang tersedia bagi kehidupan pribadi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1: *Job demand* berpengaruh terhadap *work-life balance.*

2. Pengaruh *Role Conflict* terhadap *Work-Life Balance*

Role conflict menurut Dewayani dan Dihan (2025) merupakan kondisi ketika pegawai menghadapi tugas yang melampaui peran formalnya, dengan tuntutan yang saling bersaing sehingga menguras sumber daya fisik maupun psikologis serta menurunkan kepuasan dan keseimbangan hidup yang dirasakannya.

Penelitian utama yang menjadi rujukan hipotesis ini adalah Dewayani dan Dihan (2025) pada 185 karyawan generasi milenial di Yogyakarta, yang menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi konflik peran yang dialami pegawai, semakin rendah *work-life balance* yang dirasakannya.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian Aviciena *et al.* (2024) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Jember, yang menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*, sehingga peningkatan konflik peran cenderung diikuti oleh penurunan *work-life balance* pegawai.

Penelitian Safitri *et al.* (2023) pada pegawai peran ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen serta Wan Sulaiman *et al.* (2026) pada 5.165 penjawat awam di Malaysia sama-sama menemukan bahwa *role conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, berbeda dengan hasil Dewayani dan Dihan (2025) serta Aviciena *et al.* (2024). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *role conflict* dan *work-life balance* masih belum konsisten sehingga perlu diuji kembali.

Semakin tinggi *role conflict* yang dialami pegawai, semakin besar sumber daya yang harus dibagi untuk memenuhi tuntutan peran yang saling bersaing, sehingga *work-life balance* yang dirasakan pegawai diduga akan semakin menurun. Hipotesis ini disusun berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta *role theory* (Kahn *et al.*, 1964) yang menjelaskan bahwa

benturan antara tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga menimbulkan *interrole conflict*, serta didukung oleh *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa pemenuhan tuntutan peran yang saling bersaing menggunakan sumber daya waktu, tenaga, dan perhatian yang sama, sehingga menurunkan kemampuan individu mempertahankan *work-life balance*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_2: *Role conflict* berpengaruh terhadap *work-life balance*.