

PENGARUH WORK LIFE-BALANCE DAN KEBIJAKAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA YANG DI MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA RS MUHAMMADIYAH SELOGIRI

Oleh:

¹Oi Madani Pribyan Cakranegara, ²Irmawati*

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia.
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162

e-mail : B100210151@student.ums.ac.id¹, irm254@ums.ac.id²

*)Corresponding Author Email: irm254@ums.ac.id

ABSTRACT

Technological advances and globalization have brought significant changes in the way we work and interact in a professional environment, through this study will assess factors such as Work-life Balance, Work Flexibility Policy, and Work Environment Organizational Support on Work Stress Levels/ This study uses a quantitative approach with a purposive sampling method, targeting respondents from Muhammadiyah Selogiri Hospital employees. The questionnaire was distributed via Google Form using a Likert scale. Referring to Hair et al. (2019), the minimum sample size is determined five times the number of indicators, namely 75 respondents from 15 indicators. In its implementation, 75 respondents were obtained. The data were analyzed using the SEM-PLS method which then resulted in the finding that Work-life balance had no significant effect on work stress levels, while work flexibility policies and work environment organizational support had a significant effect. Both, work-life balance and work flexibility policies, had a significant effect on organizational support. Organizational support then significantly mediated the influence of both on reducing work stress.

Keywords: *Work-life Balance, Work Flexibility Policy, Organizational Support, Work Stress Level*

ABSTRAK

Kemajuan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara kita bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan profesional, melalui kajian ini akan menilai faktor seperti Work-life Balance, Kebijakan Fleksibilitas Kerja, dan Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Stress Kerja/ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling, menasar responden karyawan rumah sakit Muhammadiyah Selogiri. Kuesioner disebarluaskan melalui *Google Form* menggunakan skala Likert. Mengacu pada Hair et al. (2019), jumlah sampel minimal ditentukan lima kali jumlah indikator, yaitu 75 responden dari 15 indikator. Dalam pelaksanaannya, diperoleh 75 responden. Data dianalisis menggunakan metode *SEM-PLS* yang kemudian menghasilkan temuan bahwa *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, sedangkan kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan. Keduanya, baik *work-life balance* maupun kebijakan fleksibilitas kerja, berpengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi. Dukungan

organisasi kemudian memediasi secara signifikan pengaruh keduanya terhadap penurunan stres kerja.

Kata Kunci: *Work-life Balance*, Kebijakan Fleksibilitas Kerja, Dukungan Organisasi, Tingkat Stres Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat, terutama dalam dunia kerja. Kemajuan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara kita bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan profesional. Dengan adanya perubahan ini, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas, kreativitas, dan motivasi dalam pekerjaan. Karena kemajuan dari suatu perusahaan dapat mencapai puncaknya jika didukung oleh pegawai yang memiliki kualitas yang unggul dan tentunya kualitas ini akan muncul jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung. (Raymond et al., 2024)

Salah satu aspek penting dalam mencapai kesejahteraan ini adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana seorang karyawan dapat membagi waktu dan energinya secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu mencapai *work-life balance*, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan termotivasi dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan, baik secara fisik maupun psikologis, yang berlebihan karena tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. (Wirawan, 2022).

Pentingnya *work-life balance* semakin meningkat seiring dengan perubahan demografis dan sosial. Generasi milenial dan generasi Z, yang kini mendominasi angkatan kerja, sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan lebih memilih organisasi yang menawarkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini.

No.	Nama Data	Gen Z	Milenial
1	Keseimbangan kerja	32	39
2	Kesempatan belajar	29	29
3	Gaji Tinggi	24	27
4	Budaya Positif	23	23
5	Peluang untuk tumbuh	23	24
6	Menemukan makna bekerja	21	26
7	Kerja yang fleksibel	20	21

Gambar 1 The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey
Sumber : (Dihni, 2022)

Berdasarkan data di atas yang dikutip dari *databoks*, berdasarkan hasil survey yang mereka kutip dari survei internasional, *Deloitte* yang bertajuk *The Deloitte Global 2022*

Gen Z and Millennial Survey. Menyatakan bahwa keseimbangan kerja atau *work life balance* menjadi alasan yang paling utama dalam mereka memilih perusahaan yang akan mereka tempati di atas kesempatan belajar dan gaji di posisi selanjutnya. Alasan utama kenapa para pekerja jaman sekarang lebih memilih untuk *work-life balance* diatas kesempatan belajar dan gaji yang tinggi yaitu karena untuk menghindari stress saat bekerja. (Tan, 2023).

Stres kerja adalah salah satu dampak negatif dari tekanan kerja yang sangat tinggi dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak buruk pada pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Salah satu faktor tersebut adalah *work-life balance*, yang dianggap dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan karyawan. Untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, banyak karyawan melakukan aktivitas seperti berlibur dan menjalani hobi bersama keluarga. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* sangat diperlukan untuk mengurangi stres kerja. (Wirawan, 2022).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Poulouse & Dhal (2020) menunjukkan bahwa dampak dari beban kerja yang berlebihan terhadap persepsi keseimbangan kehidupan kerja (WLB) akan berkurang di antara karyawan yang merasa sangat puas dengan strategi *work-life balance* organisasi mereka. Temuan penelitian ini memiliki implikasi kebijakan yang signifikan bagi organisasi yang diteliti dan dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang mengalami penurunan *work-life balance* untuk menerapkan strategi serupa.

Selain *work-life balance*, kebijakan fleksibilitas kerja juga memainkan peran penting dalam mengurangi tingkat stres kerja. Kebijakan ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, memberikan fleksibilitas dan kontrol atas batas-batas waktu dan fisik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan yang fleksibel memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan pekerjaan agar sesuai dengan tuntutan keluarga dan tanggung jawab rumah tangga. (Chung et al., 2021). Penelitian yang dilakukan Suyanto & Parashakti (2023) juga menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti fleksibilitas kerja, kebijakan *work from home*, dan dukungan organisasi.

Selain itu, dukungan organisasi dalam lingkungan kerja juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap tingkat stres mereka. Selanjutnya menurut Carver et al., (dalam Sihombing 2021) Dukungan organisasi dapat mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan aksesibilitas terhadap sumber daya yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional. Dukungan sosial dapat dicari karena alasan instrumental untuk memperoleh nasihat praktis, bantuan, atau informasi sebagai bagian dari penanggulangan yang berfokus pada masalah atau sebagai strategi penanggulangan yang berfokus pada emosi untuk mendapatkan dukungan moral, simpati, atau pengertian dari orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* dan kebijakan fleksibilitas kerja terhadap tingkat stres kerja yang dimediasi oleh dukungan organisasi dalam lingkungan kerja di RS Muhammadiyah Selogiri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi RS Muhammadiyah Selogiri dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta menjadi referensi bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Lokasi dan lingkungan penelitian terbatas pada RS Muhammadiyah Selogiri, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk sektor lain. Sampel penelitian hanya mencakup karyawan rumah sakit tersebut, yang dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Fokus variabel penelitian terbatas pada *work-life balance*, kebijakan fleksibilitas kerja, dan

dukungan organisasi, tanpa menganalisis faktor lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini juga dibatasi oleh waktu tertentu yang mungkin tidak mencakup perubahan jangka panjang dalam dinamika kerja. Teknik analisis data yang digunakan memiliki keterbatasan dalam mengidentifikasi hubungan kausal secara mendalam, sehingga hasil lebih menggambarkan hubungan korelasi antar variabel

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Menurut Johnson (2022), *work-life balance* merujuk pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini melibatkan pembagian waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan-tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi. Untuk mencapai *work-life balance* yang optimal, individu perlu menggunakan strategi pengelolaan yang tepat. Menurut Brown, (2022), beberapa strategi yang dapat digunakan meliputi mengatur prioritas, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengembangkan kebiasaan sehat seperti olahraga dan relaksasi.

Kebijakan Fleksibilitas Kerja

Menurut Smith (2023) kebijakan ini mengacu pada pendekatan yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas waktu dan tempat pelaksanaan pekerjaan mereka. Hal ini dapat meliputi opsi kerja jarak jauh, jadwal kerja yang fleksibel, dan penggunaan teknologi untuk mendukung kolaborasi dari jarak jauh. Beberapa faktor dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan fleksibilitas kerja. Menurut Patel (2024) faktor-faktor ini meliputi budaya perusahaan, teknologi yang tersedia, kebutuhan bisnis, dan tingkat dukungan dari manajemen. Budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan fleksibilitas serta adopsi teknologi yang tepat dapat memfasilitasi implementasi kebijakan ini.

Tingkat Stres Kerja

Stres merupakan salah satu masalah yang akan selalu dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan. Stres yang tidak baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya (Mijaya & Susanti, 2023). Stres kerja adalah tuntutan eksternal yang dialami seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif dianggap berbahaya (Mujahidin & Irmawati, 2024).

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja

Nurarifiansyah & Irmawati, (2022) lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Jadi dapat disimpulkan dukungan organisasi ialah sebuah bentuk sikap, kontribusi atau treatment yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawannya tentang seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraannya.

Pengembangan Hipotesis

Work-life Balance terhadap Tingkat Stres Kerja

Menurut Lockwood dalam penelitian Kurniasari & Bahjahtullah, (2022) *Work life balance* didefinisikan sebagai suatu kondisi seimbang pada individu yang sama antara

tuntutan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. tingkat stres kerja merupakan dimana kondisi seseorang mengalami tekanan mental yang diakibatkan oleh pekerjaan. Kurniasari & Bahjahtullah, (2022) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap tingkat stres kerja.

Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Menurut Ardiansyah dalam Iqbaal et al., (2023) Fleksibilitas jam kerja umumnya memberikan lebih banyak kelonggaran waktu, memungkinkan karyawan untuk lebih proaktif dan menghasilkan ide-ide kreatif dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini juga mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri tanpa bergantung pada instruksi dari atasan. Tingkat stres kerja merupakan tekanan dan beban dalam pekerjaan. Iqbaal et al., (2023) dalam penelitiannya kebijakan fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja positif atau negatif.

H2. kebijakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap tingkat stres kerja..

***Work-life Balance* terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja**

Work-life balance adalah keadaan dimana keseimbangan hidup pada tiap individu antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Hal tersebut dapat diukur menggunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan (Yazid & Husniati, 2023). Sumilat et al., (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai berpengaruh positif yang signifikan.

H3. Sikap *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi lingkungan kerja

Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja

Kebijakan fleksibilitas kerja adalah mencakup pengaturan yang tidak terikat jam dan lokasi kerja tradisional, seperti *Work From Home* (WFH), yang terbukti meningkatkan kinerja di berbagai organisasi (Virgawan & Kusmayadi, 2024). Lingkungan kerja adalah tempat yang memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan (Yoga & Irmawati, 2024). Dalam hal ini pada penelitian Suyanto & Parashakti, (2023) mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, kebijakan *work from home*, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi (studi pada kantor roosdiono & *partners*) maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

H4. Kebijakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap dukungan organisasi lingkungan kerja.

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Izza & Irmawati, (2022) Lingkungan kerja ialah keseluruhan bahan dan alat yang dihadapi lingkungan sekitarnya, yang mana pengaturan kerjanya, metode kerjanya, serta seseorang bekerja baik dengan kelompok ataupun perseorangan. Riana et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi lingkungan kerja mempengaruhi tingkat stres kerja berpengaruh positif.

H5. Dukungan organisasi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat stres kerja.

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara *Work-life Balance* terhadap tingkat stres kerja

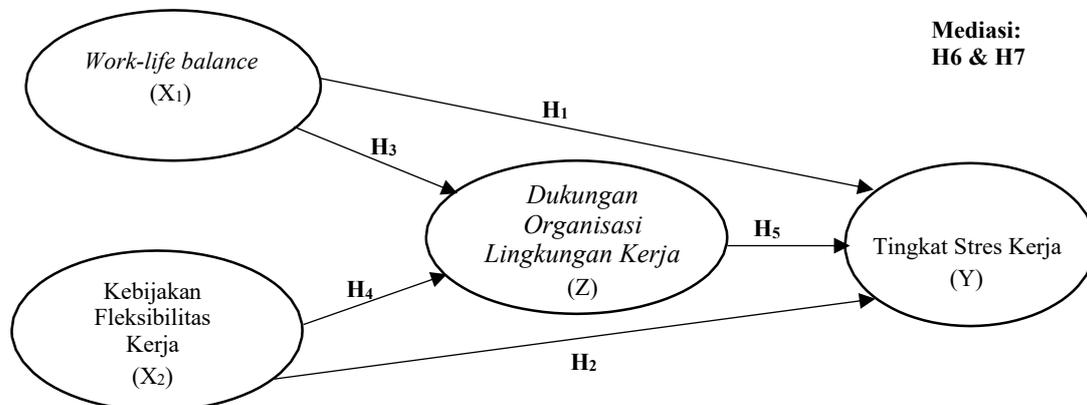
Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara *Work-life Balance* terhadap tingkat stres kerja adalah bahwa Organisasi Lingkungan Kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres kerja dan memperbaiki *Work-life Balance* karyawan, yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Penelitian yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Prasetyo & Guspul, 2020)

H6. Dukungan organisasi lingkungan kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap tingkat stres kerja.

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Pandemi COVID-19 telah meningkatkan kebutuhan akan dukungan organisasi yang kuat, termasuk dukungan kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan komunikasi yang jelas. Kniffin et al., (2021). Kebijakan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi stres kerja. Dengan demikian, hipotesis ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi lingkungan kerja memediasi hubungan antara kebijakan fleksibilitas kerja dan tingkat stres kerja. Dengan kata lain, dukungan organisasi lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana kebijakan fleksibilitas kerja mempengaruhi stres kerja (Sumilat et al., 2023)

H7. Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, di mana penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan memanfaatkan *Google Form* dan menggunakan skala penilaian *Likert*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan sasaran responden yang telah diklasifikasikan sebagai karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri, Data yang diperoleh dianggap representatif karena telah dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), yang menyatakan bahwa jumlah responden ideal

adalah minimal lima kali lipat dari jumlah indikator yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 15 indikator, sehingga jumlah minimum responden yang ditentukan adalah sebanyak 75 orang.

Sebagaimana hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh total sebanyak 75 responden. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Menurut Ghozali (2015), analisis *SEM-PLS* terdiri dari dua tahapan utama, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Metode ini dianggap memiliki kekuatan analisis yang tinggi karena tidak terlalu bergantung pada banyaknya asumsi statistik yang biasanya diperlukan dalam metode lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=75)

Variabel Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Wanita	57	76,00%
Pria	18	24,00%
Pengalaman Kerja		
<1 Tahun	2	2,67%
1-5 Tahun	13	17,33%
5-10 Tahun	28	37,33%
>10 Tahun	32	42,67%
Pendidikan		
S1	59	78,67%
SMA/SMK	16	21,33%

Pada penelitian ini, karakteristik responden disajikan berdasarkan tiga aspek, yaitu jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan pengalaman kerja. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 75 responden, sebanyak 18 orang (24,00%) merupakan laki-laki, sedangkan sebanyak 57 orang (76,00%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Dari sisi jenjang pendidikan, diperoleh data sebanyak 105 responden, dengan rincian 59 responden (78,67%) memiliki latar belakang pendidikan S1 dan 16 responden (21,33%) berasal dari jenjang pendidikan SMA/SMK. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1. Sementara itu, berdasarkan pengalaman kerja yang ditampilkan pada Tabel 4.4, dari 75 responden yang dianalisis, sebanyak 2 orang (2,67%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 13 orang (17,33%) memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun, 28 orang (37,33%) memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun, dan 32 orang (42,67%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 2. Uji Kelayakan Instrumen
Validity *Reliability*

<i>Variabel</i>	<i>Items</i>	<i>Outer loadings</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	<i>Hasil</i>
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1.1	0.913	0.925	0.755	Valid dan Reliable
	X1.2	0.876			
	X1.3	0.875			
	X1.4	0.809			
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1	0.849	0.876	0.703	Valid dan Reliable
	X2.2	0.888			
	X2.3	0.774			
Dukungan Organisasi	Z.1	0.847	0.904	0.702	Valid dan Reliable
	Z.2	0.790			
Lingkungan Kerja (Z)	Z.3	0.903	0.904	0.702	Valid dan Reliable
	Z.4	0.808			
Tingkat Stres Kerja (Y)	Y.1	0.777	0.866	0.618	Valid dan Reliable
	Y.2	0.784			
	Y.3	0.829			
	Y.4	0.752			

Melalui data tabel, diperoleh nilai bahwa masing-masing kategori yang diujikan memiliki nilai *outer loading* yang lebih dari 0.7, yang dapat dikategorikan sebagai bernilai sah. Dengan demikian, nilai yang ditampilkan pada tabel *convergent validity* tersebut dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian serta analisis lebih lanjut. Selain itu, melalui data tabel, diperoleh pula nilai *AVE* pada setiap variabel yang diujikan memiliki angka lebih dari 0.50; seperti variabel *work-life balance* (x1) yang bernilai 0.755; variabel kebijakan fleksibilitas kerja (x2) bernilai 0.703; variabel dukungan organisasi lingkungan kerja (z) bernilai 0.702; dan variabel tingkat stres kerja (y) bernilai 0.618. Oleh karena itu, dalam pengujian *discriminant validity* dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bernilai valid dan sah. Selanjutnya, melalui nilai pada tabel juga ditemukan bahwa variabel indikator yang diujikan bernilai lebih dari 0.7, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel yang diujikan bernilai baik dan memuaskan. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai seperti pada variabel *work-life balance* (x1) yang bernilai 0.925; variabel kebijakan fleksibilitas kerja (x2) bernilai 0.876; variabel dukungan organisasi lingkungan kerja (z) bernilai 0.904; dan variabel tingkat stres kerja (y) bernilai 0.866.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)	Tingkat Stress Kerja (Y)
Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)		2.813
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2)	3.378	3.835
Tingkat Stress Kerja (Y)		
<i>Work-life Balance</i> (X1)	3.378	3.908

Melalui data yang ditampilkan, ditemukan bahwa hasil pengujian memiliki nilai di bawah 10, sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi antar variabel dinyatakan baik dan tidak

menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai variabel yang diujikan, di mana variabel *work-life balance* memiliki nilai sebesar 3,378, dan variabel *kebijakan fleksibilitas kerja* juga bernilai 3,378 terhadap variabel *dukungan organisasi lingkungan kerja*. Selanjutnya, pada variabel *tingkat stres kerja*, diperoleh nilai sebesar 3,908 untuk *work-life balance*, 3,835 untuk *kebijakan fleksibilitas kerja*, dan 2,813 untuk *dukungan organisasi lingkungan kerja*.

Tabel 4. Uji R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)	0.644	0.635
Tingkat Stress Kerja (Y)	0.723	0.712

Melalui data yang ditampilkan pada tabel, ditemukan bahwa korelasi yang dihasilkan pada pengaruh variabel *Work-life balance* (X1), Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) bernilai 0,635 atau 63.5 persen berada pada kategori 0.51 – 0.99 diartikan sebagai korelasi kuat. Sedangkan *Work-life Balance* (X1), Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) dan Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) terhadap Tingkat Stress Kerja (Y) bernilai 0.712 atau 71,2 persen berada pada kategori korelasi 0.51 – 0.99 diartikan sebagai korelasi kuat

Tabel 5. Uji F-Square

Variabel	Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)	Tingkat Stress Kerja (Y)
Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)		0.217
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2)	0.135	0.076
Tingkat Stress Kerja (Y)		
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0.157	0.045

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0.135, yang berada dalam rentang >0.02 hingga <0.15 , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh kecil terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z). Sementara itu, variabel *Work-life Balance* (X1) memberikan nilai sebesar 0.157, yang berada dalam rentang >0.15 hingga <0.35 , yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh sedang terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z). Selanjutnya, variabel Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) memberikan nilai sebesar 0.217 terhadap Tingkat Stres Kerja (Y), yang juga termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Adapun variabel *Work-life Balance* (X1) memberikan nilai sebesar 0.045 terhadap Tingkat Stres Kerja (Y), dan variabel Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0.076 terhadap Tingkat Stres Kerja (Y), yang keduanya termasuk dalam kategori pengaruh kecil karena berada dalam rentang >0.02 hingga <0.15 .

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) -> Tingkat Stress Kerja (Y)	0.411	0.422	0.108	3.789	0.000
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) -> Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)	0.403	0.418	0.155	2.594	0.005
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) -> Tingkat Stress Kerja (Y)	0.284	0.267	0.164	1.731	0.042
<i>Work-life Balance (X1) -> Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z)</i>	0.434	0.421	0.166	2.609	0.005
<i>Work-life Balance (X1) -> Tingkat Stress Kerja (Y)</i>	0.221	0.232	0.137	1.616	0.053
<i>Work-life Balance (X1) -> Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) -> Tingkat Stress Kerja (Y)</i>	0.178	0.177	0.084	2.114	0.018
Kebijakan Fleksibilitas Kerja (X2) -> Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja (Z) -> Tingkat Stress Kerja (Y)	0.166	0.179	0.089	1.868	0.031

Pengaruh *Work-life Balance* dengan Tingkat Stress Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak dapat memberikan pengaruh pada Tingkat Stress Kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1.616 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.053 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis pertama ditolak (H_1 ditolak) dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* justru dapat memberikan pengaruh yang negatif dalam meningkatnya tingkat stress kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alianto & Anindita, 2022; Hadiyanto &

Prasadjaningsih, 2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja.

Adanya tindakan yang cenderung memaksa peningkatan *work-life balance* justru menjadi tekanan baru (*role strain theory*), Merton (1957) dalam (Narti et al., 2023) menyebutkan *role strain theory* adalah preassure yang terjadi atas tingkat stress seseorang dalam kesulitannya memenuhi harapan pada suatu peran sosial yang dijalankannya. Dalam penelitian pada Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri ditemukan bahwa keseimbangan waktu yang dinilai dalam *work-life balance* justru tidak dimanfaatkan oleh seorang karyawan, sebagian karyawan merasa bahwa pemberian jam kerja yang minim akan berakibat pada tugas kantor yang menumpuk dan kemudian timbul perasaan bersalah

Pengaruh Kebijakan Fleksibilitas Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dapat memberikan pengaruh signifikan pada tingkat stress kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1,731 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.042 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima (H_2 diterima) dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan fleksibilitas kerja yang dirasakan karyawan, maka akan menekan tingkat stres kerja. Bila melihat atas pengaruh positif yang diberikan oleh kebijakan fleksibilitas kerja maka hal ini sejalan atas penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitriana & Rosid, 2024; Tsalitsa et al., 2021) dengan menilai bahwa variabel kebijakan fleksibilitas kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stress kerja.

Kebijakan fleksibilitas kerja merupakan keputusan organisasi yang kemudian memberikan keluwesan dalam waktu, tempat atau cara bekerja, pengurangan ini cenderung timbul atas adanya analisis beban kerja. Dalam penelitian yang dilakukan, karyawan RS Muhammadiyah Selogiri menyatakan bahwa perusahaan mampu memberikan fleksibilitas kerja yang baik dengan kebebasan atas waktu dan tempat bekerja. (Naibesi et al., 2024) menyebutkan bahwa adanya kebijakan yang mengatur hal ini, dapat memungkinkan karyawan untuk mengatur beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dengan tetap profesional.

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memberikan pengaruh pada dukungan organisasi lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,609 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.005 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima (H_3 diterima) dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka akan meningkatkan dukungan organisasi lingkungan kerja. Bila melihat atas pengaruh positif yang diberikan oleh *work-life balance* maka hal ini sejalan atas penelitian yang telah dilakukan oleh (Christin et al., 2022; Hassan et al., 2022) dengan menilai bahwa variabel *work-life balance* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap dukungan organisasi lingkungan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja mampu memberikan dampak positif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya akan menciptakan pengaruh atas kinerja dan dukungan organisasinya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Pengaruh atas *work-life balance* dapat menciptakan pertukaran nilai sosial yang terjadi pada budaya organisasi, termasuk pada perilaku pekerja Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri bahwa mereka yang merasa kehidupan *work-life balance*nya didukung akan menilai bahwa perusahaan menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap karyawannya.

Pengaruh Kebijakan Fleksibilitas Kerja dengan Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dapat memberikan pengaruh pada dukungan organisasi lingkungan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,594 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.005 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis empat diterima (H_4 diterima) dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan dalam fleksibilitas kerja, maka akan semakin tinggi juga dukungan organisasi di lingkungan kerja. Bila melihat atas pengaruh positif yang diberikan oleh Kebijakan Fleksibilitas Kerja maka hal ini sejalan atas penelitian yang telah dilakukan oleh (Yoga & Irmawati, 2024) dan (Virgawan & Kusmayadi, 2024) bahwa kebijakan dalam mengatur kemudahan bekerja dapat memberikan peningkatan atas kegiatan organisasi karyawan, termasuk pada produktivitas perusahaan dan menimbulkan retensi karyawan sebab mereka merasakan adanya dukungan organisasi dalam lingkungan kerjanya.

Kebijakan fleksibilitas kerja dinilai sebagai serangkaian aturan, prosedur dan program yang perlu diterapkan oleh setiap individu di organisasi dengan memberikan kelonggaran dan pilihan alternatif kemudahan bekerja. Secara umum, kebijakan ini merujuk pada penyesuaian tuntutan kerja dengan disesuaikan kebutuhan pribadinya. Kebijakan fleksibilitas kerja mampu memberikan peningkatan dukungan organisasi, sebagian karyawan perusahaan merasa dengan adanya jam kerja, waktu kerja dan pengaturan kerja dapat mempengaruhi penilaian bahwa perusahaan percaya dengan kemampuan dan kebutuhan pada setiap individu. Dalam penelitian yang dilakukan pada RS Muhammadiyah Selogiri ditemukan bahwa mereka telah optimal melaksanakan kebijakan yang memperdulikan kesejahteraan karyawannya, meliputi atas perasaan tenang saat bekerja dan kemudahan atas pengambilan cuti karyawan, yang secara tidak langsung dapat menciptakan persepsi atas dukungan organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada tingkat stres kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 3,789 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.000 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kelima diterima (H_5 diterima) dapat disimpulkan bahwa semakin baik dukungan organisasi, maka akan semakin baik pengelolaan tingkat stres kerja.

Dukungan organisasi lingkungan kerja merujuk pada tingkat kepedulian perusahaan terhadap karyawannya, dengan menilai aspek kesejahteraan kenyamanan dan kebutuhan psikologis dalam lingkungan kerja. Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri merasa bahwa dengan kualitas hubungan yang baik dan dukungan yang optimal dapat menurunkan intensitas stress kerja, dengan bentuk dukungan organisasi yang *responsive* dan empatik karyawan akan dapat mengungkapkan permasalahan pekerjaan. serta dukungan organisasi melalui rekan kerja juga dapat membantu dalam perbaikan kualitas kerja

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara *Work-life Balance* terhadap tingkat stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi lingkungan kerja mampu menjadi mediasi yang dapat meningkatkan pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat stress kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,114 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.018 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis keenam diterima (H_6 diterima) dapat disimpulkan bahwa tindakan dukungan organisasi lingkungan kerja sebagai pemediasi yang semakin baik akan mampu memberikan pengaruh pada *work-life balance* terhadap penurunan tingkat stress kerja

Dalam temuan sebelumnya dinyatakan bahwa *work-life balance* tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan tingkat stress kerja, namun ketika dikorelasikan oleh dukungan organisasi lingkungan kerja, dapat mampu mudah menurunkan tingkat stress kerja. Hal ini dapat terjadi sebab upaya yang diberikan oleh Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri dalam bentuk dukungan organisasi adalah bentuk dukungan nyata yang kemudian mengurangi atas tuntutan dan harapan yang berlebih, dalam artian lain, dukungan organisasi menjadi *resources* yang menetralsir kebutuhan kerjanya sehingga mampu mengurangi tingkat stress karyawan.

Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja memediasi hubungan antara kebijakan fleksibilitas kerja terhadap tingkat stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi lingkungan kerja mampu menjadi mediasi yang dapat meningkatkan pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat stress kerja, hal ini dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1,868 dan besaran nilai *p values* sebesar 0.031 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis ketujuh diterima (H_7 diterima) dapat disimpulkan bahwa tindakan dukungan organisasi lingkungan kerja sebagai pemediasi yang semakin baik akan mampu memberikan pengaruh pada kebijakan fleksibilitas kerja terhadap penurunan tingkat stress kerja

Kebijakan dalam mengatur fleksibilitas kerja tidak secara sistematis mampu menenangi atau mengurangi tekanan psikologis karyawan, namun jika didukung dengan adanya dukungan organisasi maka pengaruhnya akan lebih signifikan. Kebijakan yang diatur seperti WFH cenderung akan menciptakan ketegangan kerja akibat kurangnya interaksi sosial dalam lingkungan kerja, sehingga diperlukan dukungan organisasi agar dapat memperbaiki kualitas hubungan kerja. Hal ini dirasakan oleh mayoritas responden atau karyawan dari Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri bahwa organisasi memberikan dukungan yang pantas dan layak seperti ketersediaan teknologi/fasilitas kerja, pengakuan atas hasil kerja meski tanpa kehadiran fisik. Menurut (Christin et al., 2022) tanpa dukungan organisasi, fleksibilitas justru dapat menimbulkan kebingungan, isolasi dan berujung pada tekanan agar dapat selalu *standby*.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan tingkat stress kerja, sementara kebijakan fleksibilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tingkat stress kerja. Di sisi lain, baik *work-life balance* maupun kebijakan fleksibilitas kerja secara signifikan berpengaruh terhadap dukungan organisasi dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, dukungan organisasi juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stress kerja. Lebih lanjut, variabel dukungan organisasi lingkungan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* terhadap penurunan tingkat stress kerja, serta memediasi secara signifikan pengaruh kebijakan fleksibilitas kerja terhadap penurunan tingkat stress kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan organisasi, seperti jam kerja fleksibel atau program keseimbangan kerja dan kehidupan, guna mengetahui apakah kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik atau perlu perbaikan. Selain itu, agar hasil penelitian lebih representatif, sebaiknya studi dilakukan di lebih dari satu lokasi, misalnya di beberapa rumah sakit atau instansi sejenis, untuk memperoleh perbandingan dan gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) Alternatif STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (Ed.)). C.V ANDI OFFSET (Penerbit Andi).
- Abdillah, W., Hartono, J., & Usman, B. (2020). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA*.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Brown. (2022). *Work-Life Balance: Strategies for Success*. Publisher X.
- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga*. *Business Management Journal*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>
- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga*. *Business Management Journal*, 18(1), 75. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). *Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom*. *Gender and Society*, 35(2), 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Dihni, V. A. (2022). *Bukan Gaji, Ini yang Dicari Gen Z dan Milenial Saat Bekerja*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/21/bukan-gaji-ini-yang-dicari-gen-z-dan-milenial-saat-bekerja>
- Fitriana, S. N., & Rosid, A. (2024). *ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PADA KPP PRATAMA BATAM SELATAN : STUDI MIXED METHOD)*. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 18(2).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit - UNDIP.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadiyanto, I. F., & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Psychological Capital (Studi pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan). *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 5(2), 707–726. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.906>
- Hassan, A. G., Donianto, C. A., Kiolol, T. J., & Khairal Abd, T. M. (2022). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI. *MODUS*, 34(2).
- Iqbaal, M., Fajarianto, D., & Siska, E. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. *CiDEA Journal*, 2(1), 117–130. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.800>
- Izza, N. and, & Irmawati, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kitabisa. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Jackson. (2022). Building a Flexible Work Culture: Best Practices for Organizations. *Organizational Development Review*, 3(18), 320–335.
- Johnson. (2022a). Understanding Flexible Work Policies: Concepts and Perspectives. *Academic Press*.
- Johnson. (2022b). Understanding Work-Life Balance: Concepts and Perspectives. *Academic Press*
- Juliandi. (2020). The role of mediation and moderation in the relationship between variables: *An empirical study. Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 2, pp. 45-56..
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:251299522>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2021). *Marketing Research: An Applied Approach* (4th ed.). Pearson Education.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2, 562–573.
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati, I. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. TIRTA INVESTAMA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064–1085. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.533>

- Naibesi, A., Fanggidae, R. P. C., Aman, D. K. T., & Nursiani, N. P. (2024). ANALISIS KEBIJAKAN JAM KERJA LEMBUR (OVERTIME) DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) KARYAWAN PADA CV. SUKSES JAYA ABADI, KABUPATEN MADIUN, PROVINSI JAWA TIMUR. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(6).
- Narti, Z., Afdal, A., & Hariko, R. (2023). *Work-Family Conflict among Women: An Islamic Perspective. Indonesian Journal of Counseling and Development*, 5(2), 102–107. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v5i2.2864>
- Nurarifiansyah, D. A., & Irmawati, I. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Driver Grab Di Surakarta. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- O'connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). *Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes*. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520>
- Pangestuari, I., Karyatun, S., & Sultoni, R. P. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan? In *Jurnal Keuangan dan Bisnis ISSN* (Vol. 21, Issue 2). Online.
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35, 169–183. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:216190765>
- Prasetyo, S. A., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2).
- Raymond, Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2024). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ). *JOURNAL SYNTAX IDEA*, 6(3), 1–15.
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 160–169. <https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1334>
- Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). The Effect Of Organizational Support And Work Enviroment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Manado Fresh Market. *Jurnal Emba*, 11(1), 1009–1020.
- Sihombing.2021.Coping Stress Antara Ibu Rumah Tangga Dengan Ibu Bekerja Dalam Menghadapi Pembelajaran Daring. *Jurnal Psikologi Dan Pengembangan SDM*, Vol 9 No 2, hlm : 51.
- Smith. (2021). The Impact of Work-Life Imbalance on Employee Well-being: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 450–465.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023a). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265339415>
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023b). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265339415>
- Surya, F. Z., & Fahmi, A. B. (2022). Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:253191616>
- Suyanto, S., & dhyan Parashakti, R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:268616048>
- Suyanto, S., & Parashakti, R. D. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://lenteranusa.id/>
- Syahroni, I. M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3).
- Tan, J. (2023). Gen Z and millennials seek better work-life balance. *Hrmasia.Com*. <https://hrmasia.com/gen-z-and-millennials-seek-better-work-life-balance-as-work-experiences-shift/>
- Tsalitsa, O. ., Syarifah, H., & Etikariena, A. (2021). *KESEIMBANGAN PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN PRIBADI SERTA GAYA KERJA BARU, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA? WORK-LIFE BALANCE AND NEW WAYS OF WORKING, HOW IS THE IMPACT ON JOB STRESS? (Vol. 19)*.
- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Virgiawan, Z.N., & Kusmayadi, D. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Williams. (2024). Organizational Interventions to Improve Work-Life Balance: A Systematic Review. *Journal of Occupational Health*, 3(41), 220–235.

- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:259828683>
- Yazid, M., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:264055127>
- Yoga, A. P., & Irmawati, I. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA : KASUS PADA PT WANGSA JATRA LESTARI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1753–1772. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.612>
- Zhang, X., Li, Q., & Wang, Z. (2021). *Open Communication and Organizational Culture Impact on Employee Well-being During the COVID-19 Pandemic*. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 665234.