

Literature Review: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Putra Raja Tunggal Hasugian^{1*}, Melva Ruth Sari Nainggolan², Seferius Lombu³

^{1,2,3}Institut Bisnis Dan Komputer Indonesia

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Work-life balance merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketidakseimbangan antara kedua domain tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, ketidakpuasan kerja, serta penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan metode literature review dengan menelaah artikel ilmiah yang diterbitkan pada periode 2021–2023. Literatur diperoleh melalui penelusuran pada database dan mesin pencarian ilmiah dengan menggunakan kata kunci work-life balance, job satisfaction, employee performance, work engagement, dan organizational commitment. Artikel yang dipilih merupakan penelitian yang secara langsung membahas hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja dan/atau kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja. Work-life balance juga cenderung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor organisasi, seperti dukungan atasan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karyawan, dapat memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, penerapan kebijakan work-life balance menjadi bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Literature Review.

Abstract

Work-life balance is an important aspect of human resource management because it concerns employees' ability to manage work and personal life demands in a balanced manner. Imbalance between these domains may lead to stress, fatigue, job dissatisfaction, and declining employee performance. This study aims to comprehensively analyze previous research on the influence of work-life balance on employee performance and job satisfaction. This study employed a literature review method by examining scientific articles published between 2021 and 2023. The literature was identified through scientific databases and search engines using the keywords work-life balance, job satisfaction, employee performance, work engagement, and organizational commitment. The selected studies were empirical articles that directly examined the relationship between work-life balance and job satisfaction and/or employee performance. The findings indicate that most studies report a positive relationship between work-life balance and job satisfaction. Work-life balance also tends to have a positive effect on employee performance, either directly or indirectly through mediating variables such as job satisfaction and organizational commitment. Organizational factors, including supervisor support, work environment, work flexibility, and employee development, may strengthen these relationships. Therefore, work-life balance policies are an important component of human resource management strategies to improve employee satisfaction and performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management, Literature Review.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Hasugian, P. R. T., Nainggolan, M. R. S., & Lombu, S. (2024). Literature review: Pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2024*, 71-80.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menyebabkan organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Perkembangan teknologi, peningkatan tuntutan pekerjaan, perubahan pola kerja, serta meningkatnya kebutuhan karyawan terhadap fleksibilitas menyebabkan batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin sulit dipisahkan. Kondisi tersebut menjadikan konsep work-life balance semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Work-life balance (WLB) pada dasarnya menggambarkan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan tersebut tidak selalu berarti bahwa waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi harus dibagi sama rata, tetapi lebih berkaitan dengan kemampuan individu memenuhi tuntutan kedua domain tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Dalam perkembangan konsepnya, WLB juga dipandang sebagai kondisi yang bersifat subjektif karena kebutuhan dan persepsi mengenai keseimbangan dapat berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan konsekuensi terhadap kondisi psikologis maupun perilaku kerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga, kehidupan sosial, istirahat, dan aktivitas pribadi. Sebaliknya, permasalahan pribadi yang tidak dapat dikelola dengan baik juga dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas ketika karyawan berada di tempat kerja. Oleh karena itu, WLB menjadi isu yang tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkaitan dengan efektivitas organisasi.

Salah satu konsekuensi penting dari WLB adalah kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan tekanan, kelelahan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Penelitian Aruldoss et al. (2021), misalnya, menemukan bahwa WLB berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen serta berhubungan negatif dengan stres kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antara WLB dan kepuasan kerja.

Selain kepuasan kerja, WLB juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan energi, konsentrasi, dan motivasi dalam menjalankan

pekerjaannya. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi sumber daya psikologis karyawan dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian pekerjaan.

Ramdhani dan Rasto (2021) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara WLB dan kinerja karyawan pada karyawan perusahaan percetakan di Kota Bandung. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Hubungan WLB dengan kinerja juga tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana WLB memengaruhi kinerja. Penelitian Susanto et al. (2022) pada karyawan UMKM menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara WLB dan kinerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan pentingnya perilaku atasan yang mendukung keluarga sebagai faktor moderasi.

Temuan lain juga memperlihatkan adanya hubungan WLB dengan kepuasan kerja dalam berbagai konteks organisasi. Sayekti dan Suhartini (2022) menemukan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Antam Tbk. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja dan menjadi variabel yang menjelaskan hubungan WLB dengan kinerja.

Pada sektor pendidikan, Boakye et al. (2022) meneliti WLB sebagai prediktor kepuasan kerja pada 476 karyawan dari delapan institusi pendidikan tinggi di Ghana. Penelitian tersebut menggunakan structural equation modeling untuk menganalisis hubungan antara WLB dan kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian Putri dan Frianto (2023) menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja dan mampu memediasi hubungan antara WLB dan kinerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan WLB dapat menghasilkan dampak terhadap kinerja melalui mekanisme psikologis dan sikap organisasi.

Penelitian pada Bankaltimara Syariah juga memberikan temuan yang menarik. Irwandi dan Sanjaya (2022) menemukan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara pengaruh WLB terhadap kinerja secara langsung tidak signifikan. Namun, WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi jalur penting yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara WLB, kepuasan kerja, dan kinerja tidak selalu sederhana. Beberapa penelitian menemukan pengaruh langsung, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh yang lebih kuat melalui variabel mediasi. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dukungan organisasi, budaya kerja, karakteristik responden, serta metode penelitian yang digunakan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian literatur yang mengintegrasikan hasil penelitian pada periode 2021–2023 untuk memperoleh pemahaman mengenai pola hubungan WLB dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Literature review ini diharapkan dapat mengidentifikasi konsistensi hasil penelitian, faktor yang memengaruhi hubungan antarvariabel, mekanisme mediasi yang ditemukan, serta implikasi manajerial yang dapat diterapkan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengidentifikasi variabel yang memperkuat atau menjelaskan hubungan tersebut, serta merumuskan implikasi bagi praktik manajemen sumber daya manusia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan deskriptif-analitis. Kajian dilakukan terhadap artikel ilmiah yang diterbitkan pada periode 2021–2023 dengan fokus pada hubungan antara work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelusuran literatur dilakukan menggunakan kata kunci utama “work-life balance”, “job satisfaction”, “employee performance”, “work engagement”, “organizational commitment”, dan kombinasi kata kunci tersebut. Sumber literatur diperoleh dari database dan portal jurnal ilmiah yang dapat diakses secara daring, termasuk ScienceDirect, Frontiers, Taylor & Francis, portal jurnal universitas, serta indeks publikasi ilmiah. Literatur dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu artikel diterbitkan pada tahun 2021–2023, membahas WLB sebagai variabel utama atau variabel yang memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja dan/atau kinerja, merupakan artikel penelitian ilmiah, serta memiliki informasi metodologi dan hasil penelitian yang dapat dianalisis. Artikel yang tidak berkaitan langsung dengan fokus kajian, artikel di luar periode penelitian, dan dokumen nonilmiah tidak dijadikan sebagai sumber utama analisis.

Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi literatur, seleksi berdasarkan relevansi, ekstraksi informasi, pengelompokan hasil, dan sintesis temuan. Informasi yang diekstraksi meliputi nama penulis, tahun publikasi, konteks penelitian, jumlah atau karakteristik responden, metode analisis, variabel yang digunakan, serta hasil hubungan antara WLB dengan kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian kemudian dibandingkan untuk mengidentifikasi pola temuan yang konsisten maupun berbeda. Sintesis dilakukan secara naratif dengan mengelompokkan penelitian berdasarkan pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja, pengaruh WLB terhadap kinerja, peran kepuasan kerja sebagai mediator, peran komitmen organisasi sebagai mediator, serta faktor organisasi yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan penelitian WLB selama periode 2021–2023.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Literatur yang Dikaji

Literatur yang dikaji menunjukkan bahwa penelitian mengenai WLB pada periode 2021–2023 berkembang pada berbagai konteks organisasi. Penelitian dilakukan pada perusahaan swasta, UMKM, sektor pendidikan, perbankan, teknologi informasi, pelayanan publik, dan organisasi lainnya. Variasi konteks tersebut menunjukkan bahwa WLB merupakan isu lintas sektor yang berkaitan dengan berbagai karakteristik pekerjaan.

Penelitian Aruldoss et al. (2021) dilakukan pada 331 karyawan perusahaan transportasi di India dan menguji hubungan WLB dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen. Sementara itu, Ramdhani dan Rasto (2021) meneliti 62 karyawan tetap pada perusahaan percetakan di Bandung dan berfokus pada hubungan WLB dengan kinerja.

Pada tahun 2022, penelitian semakin banyak mengintegrasikan WLB dengan variabel lain. Susanto et al. (2022) menghubungkan WLB dengan kepuasan kerja dan kinerja serta memasukkan dukungan supervisor sebagai variabel moderasi. Sayekti dan Suhartini (2022)

mengintegrasikan WLB dengan *work engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja. Irwandi dan Sanjaya (2022) juga menguji WLB bersama *work engagement* dan kepuasan kerja sebagai jalur menuju kinerja.

Pada tahun 2023, perhatian penelitian semakin berkembang pada mekanisme yang menjelaskan hubungan WLB dengan kinerja. Putri dan Frianto (2023), misalnya, memasukkan komitmen organisasi sebagai mediator. Penelitian lain juga memperlihatkan bahwa WLB dapat berhubungan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan melalui kondisi kerja yang berbeda.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu Periode 2021–2023

No.	Peneliti	Tahun	Fokus Penelitian	Metode/Konteks	Hasil Utama
1	Aruldoss et al.	2021	WLB dan kepuasan kerja	331 karyawan perusahaan transportasi India	WLB positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen; negatif terhadap stres
2	Ramdhani & Rasto	2021	WLB dan kinerja	62 karyawan perusahaan percetakan Bandung	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Yusnita et al.	2022	WLB, kepuasan kerja, komitmen	Studi organisasi di Indonesia	WLB dan kepuasan kerja dikaji sebagai prediktor koitmen
4	Susanto et al.	2022	WLB, kepuasan, kinerja	Karyawan UMKM Indonesia	WLB positif terhadap kepuasan dan kinerja; kepuasan memediasi hubungan WLB-kinerja
5	Sayekti & Suhartini	2022	WLB, work engagement, kepuasan, kinerja	178 karyawan PT Antam Tbk	WLB positif terhadap kepuasan dan kinerja; kepuasan memediasi WLB-kinerja
6	Irwandi & Sanjaya	2022	WLB, work engagement, kepuasan, kinerja	80 karyawan Bankaltimtara Syariah	WLB positif terhadap kepuasan; pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan
7	Boakye et al.	2022	WLB dan kepuasan	476 pekerja sektor pendidikan tinggi	WLB digunakan sebagai prediktor

			kerja	Ghana	kepuasan kerja
8	Waworuntu et al.	2022	WLB, kepuasan, kinerja generasi muda	Systematic review	Menunjukkan keterkaitan WLB dengan kepuasan dan kinerja milenial serta Gen Z
9	Putri & Frianto	2023	WLB, komitmen, kinerja	46 karyawan Bank Jatim	WLB positif terhadap kinerja dan komitmen; komitmen memediasi WLB-kinerja

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil kajian menunjukkan bahwa hubungan antara WLB dan kepuasan kerja merupakan salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur periode 2021–2023. Karyawan yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih baik cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Aruldoss et al. (2021) menemukan bahwa WLB memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa WLB berkaitan dengan penurunan stres kerja dan peningkatan komitmen. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya memberikan manfaat pada aspek personal, tetapi juga dapat meningkatkan pengalaman positif karyawan terhadap organisasi.

Temuan serupa diperoleh Boakye et al. (2022) pada sektor pendidikan tinggi. Penelitian tersebut menggunakan data dari 476 karyawan pada delapan institusi pendidikan tinggi dan menempatkan WLB sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja. Konteks pendidikan tinggi menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab profesional dan administratif dapat berkaitan erat dengan kemampuan karyawan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi.

Susanto et al. (2022) juga menemukan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM. Temuan tersebut penting karena lingkungan UMKM sering kali memiliki keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang lebih sederhana, dan tuntutan pekerjaan yang dapat berubah sesuai kebutuhan usaha. Dalam kondisi tersebut, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan pengalaman kerja karyawan.

Sayekti dan Suhartini (2022) memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Antam Tbk. Dengan demikian, hasil penelitian dari berbagai konteks menunjukkan pola yang relatif konsisten bahwa peningkatan WLB berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja.

Secara manajerial, temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan bukan hanya kompensasi dan target pekerjaan, tetapi juga kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan kehidupan secara keseluruhan. Kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, pengaturan beban kerja, cuti yang memadai, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang sehat dapat menjadi instrumen untuk meningkatkan WLB.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil literature review menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian juga menemukan hubungan positif antara WLB dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya.

Ramdhani dan Rasto (2021) menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan percetakan di Bandung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung pencapaian kinerja.

Susanto et al. (2022) juga menemukan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM. Yang menarik, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan WLB dan kinerja. Artinya, WLB dapat memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi sebagian pengaruh tersebut juga terjadi karena karyawan yang memiliki WLB lebih baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Sayekti dan Suhartini (2022) menemukan pola yang serupa. WLB memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, WLB dapat memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Namun, hasil penelitian tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Irwandi dan Sanjaya (2022) menemukan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruh langsung WLB terhadap kinerja tidak signifikan. Meskipun demikian, WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Perbedaan tersebut memberikan implikasi bahwa WLB tidak selalu bekerja sebagai faktor langsung terhadap kinerja. Dalam kondisi tertentu, WLB perlu diterjemahkan terlebih dahulu menjadi pengalaman kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, sebelum akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Salah satu temuan penting dari literature review adalah munculnya kepuasan kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara WLB dan kinerja.

Secara konseptual, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kesempatan lebih besar untuk memenuhi kebutuhan personal. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi.

Temuan Susanto et al. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan WLB dengan kinerja pada karyawan UMKM. Dengan demikian, peningkatan WLB dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sayekti dan Suhartini (2022) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan dalam hubungan WLB dengan kinerja karyawan.

Sementara itu, Irwandi dan Sanjaya (2022) menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap kinerja dapat muncul melalui kepuasan kerja meskipun pengaruh langsung WLB terhadap kinerja tidak signifikan.

Temuan tersebut memberikan pemahaman bahwa organisasi tidak cukup hanya menciptakan kebijakan yang mendukung WLB. Organisasi juga perlu memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Apabila kebijakan

WLB tidak meningkatkan kepuasan atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, dampaknya terhadap kinerja mungkin tidak optimal.

Peran Komitmen Organisasi

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga muncul sebagai variabel penting dalam hubungan WLB dan kinerja.

Putri dan Frianto (2023) menemukan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dan berhasil memediasi hubungan WLB dengan kinerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja lebih baik dapat memiliki hubungan psikologis yang lebih positif dengan organisasi. Ketika organisasi dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang mendukung kehidupan personal karyawan, karyawan dapat mengembangkan rasa keterikatan dan keinginan untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi.

Dengan demikian, WLB tidak hanya dapat dipahami sebagai kebijakan kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai bagian dari strategi mempertahankan sumber daya manusia. Karyawan yang merasa organisasi memperhatikan keseimbangan kehidupan mereka berpotensi memiliki komitmen yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih baik.

Peran Lingkungan Kerja dan Dukungan Atasan

Hubungan antara WLB dengan kepuasan kerja dan kinerja juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi. Aruldoss et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan WLB dengan stres kerja dan kepuasan kerja.

Temuan Susanto et al. (2022) juga menunjukkan pentingnya *family-supportive supervisor behaviors*. Dukungan atasan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga secara lebih baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa WLB bukan hanya tanggung jawab individual karyawan. Organisasi memiliki peran dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Atasan yang memberikan fleksibilitas, memahami kebutuhan personal karyawan, dan tidak menciptakan tuntutan kerja yang berlebihan dapat membantu karyawan mempertahankan keseimbangan.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan waktu yang tinggi, dan kurangnya dukungan atasan dapat mengurangi efektivitas kebijakan WLB. Oleh sebab itu, strategi WLB perlu diintegrasikan dengan budaya organisasi dan praktik kepemimpinan.

Work-Life Balance pada Generasi Milenial dan Gen Z

Perubahan komposisi tenaga kerja juga menyebabkan isu WLB semakin relevan bagi generasi milenial dan Gen Z. Waworuntu et al. (2022) melakukan systematic review mengenai WLB, kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan milenial dan Gen Z. Kajian tersebut menunjukkan bahwa WLB merupakan salah satu isu yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja pada kelompok tenaga kerja tersebut.

Karakteristik generasi muda yang lebih familiar dengan teknologi digital juga dapat menghasilkan dua sisi dalam WLB. Teknologi dapat memberikan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi pada saat yang sama dapat menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur. Pesan pekerjaan, rapat virtual, dan komunikasi digital dapat memperpanjang keterlibatan karyawan dengan pekerjaan di luar jam kerja.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya memberikan fleksibilitas tetapi juga memberikan batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi.

Work-Life Balance dalam Konteks Kerja Digital

Perubahan pola kerja setelah pandemi COVID-19 turut mengubah cara organisasi memandang WLB. Kerja jarak jauh dan kerja hybrid dapat memberikan fleksibilitas yang lebih besar, tetapi juga dapat meningkatkan risiko percampuran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian terhadap teleworker di Arab Saudi menunjukkan bahwa WLB berkaitan dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Penelitian tersebut menemukan bahwa dukungan organisasi dan karakteristik individu dapat memengaruhi WLB, sedangkan beban kerja yang tinggi berkaitan negatif dengan WLB.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak otomatis menghasilkan WLB. Fleksibilitas harus disertai dengan pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, dan batas kerja yang jelas.

Dalam konteks manajemen modern, organisasi perlu menghindari anggapan bahwa bekerja dari rumah atau secara hybrid selalu berarti memiliki keseimbangan yang lebih baik. Tanpa pengaturan yang tepat, pekerjaan justru dapat masuk ke dalam waktu pribadi dan menyebabkan peningkatan tekanan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil literature review terhadap penelitian periode 2021–2023, dapat disimpulkan bahwa work-life balance merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya.

Work-life balance juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Namun, hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara WLB dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan pengalaman positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa efektivitas WLB dipengaruhi oleh kondisi organisasi. Dukungan atasan, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja, dan kebijakan organisasi dapat memperkuat atau memperlemah manfaat WLB. Dengan demikian, penerapan WLB perlu dilakukan secara komprehensif dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan serta kebutuhan karyawan.

Secara keseluruhan, WLB dapat dipandang bukan hanya sebagai isu kesejahteraan individu, tetapi sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau pendekatan mixed-method untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai perubahan

WLB dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian juga dapat menguji peran fleksibilitas kerja, dukungan supervisor, budaya organisasi, work engagement, dan burnout sebagai variabel moderasi maupun mediasi.

Daftar Pustaka

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2022). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business & Management*, 9(1), Article 2162686. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2162686>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education*, 7(2).
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p123-132>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1).
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1). <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>