

Analisis *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Literature Review

Ahmad Iqbal *¹
Azizah Rahma Nazhirah ²
Bella Agustina Hermawan ³
Gunawan ⁴
Nurul Azkia Rohmani ⁵
Rasya Eka Putra Ramdan ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*e-mail : ahmadiqbal@student.inaba.ac.id¹, AzizahRahmaNazhira@student.inaba.ac.id²,
bellaagustina@student.inaba.ac.id³, gunawan@student.inaba.ac.id⁴, nurulazkiar@student.inaba.ac.id⁵,
RasyaEkaPutraR@student.inaba.ac.id⁶

Abstrak

Work life balance (WLB) merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan kajian literatur dari berbagai penelitian sebelumnya. Metode yang digunakan adalah metode *systematic literature review* dengan pendekatan deskriptif kualitatif terhadap sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Selain itu, variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individu juga turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* yang baik mampu mengurangi stress kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Organisasi, *Work Life Balance*

Abstract

Work Life Balance (WLB) is an important factor in human resource management that play a role in improving employee performance and job satisfaction based in literature reviews from previous studies. The method used is a *systematic literature review* with qualitative descriptive approach on five scientific articles published in national journals. The results indicate that *work life balance* has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction. In addition, other variables such as organizational culture, leadership style, and individual characteristics also influence job satisfaction. A good work stress, improve psychological well being, and create a productive work environment. Therefore, organizations need to implement policies that support *work life balance* to improve overall organizational effectiveness.

Keywords: Employee Performane, Job Satisfaction, Organization, *Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara professional. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti stress kerja, kelelahan, serta menurunnya kinerja karyawan.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan tersebut. Hal ini menyebabkan meningkatnya tekanan kerja yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi salah satu isu penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Beberapa

penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu juga turut mempengaruhi kondisi tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur mengenai *work life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi hubungan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode *literature review*. Metode ini digunakan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik *work life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antar variabel berdasarkan temuan empiris yang telah dipublikasikan.

Sumber dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah dan buku elektronik yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi dan prosiding ilmiah yang relevan. Proses pencarian literatur dilakukan melalui database elektronik seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional dengan menggunakan kata kunci "*work life balance*", "kinerja karyawan", "kepuasan kerja", "*employee engagement*", dan "*turnover intention*". Dari hasil pencarian tersebut, diperoleh sejumlah artikel yang kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi, yaitu kesesuaian topik, tahun publikasi yang relatif terbaru, serta relevansi dengan variabel penelitian.

Selanjutnya, dipilih sepuluh artikel ilmiah dianggap paling relevan dan representatif untuk dianalisis lebih lanjut. Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan variabel yang dikaji. Pada tahap penyajian data, dilakukan penguraian hasil penelitian secara naratif. Sedangkan pada tahap penarikan Kesimpulan, dilakukan sintesis terhadap seluruh temuan penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai peran *work life balance* dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah terhadap sepuluh artikel ilmiah dan berbagai ebook yang relevan, dapat diketahui bahwa *Work life balance* (WLB) merupakan konsep yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, khususnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Work life balance* tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencerminkan keseimbangan secara psikologis, emosional, dan sosial. Dalam konteks ini, keseimbangan yang dimaksud mencakup kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, menjaga hubungan sosial, serta memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Ramdhani dan Rasto (2021) menyatakan bahwa *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal karena memiliki kondisi mental yang stabil serta terhindar dari konflik peran yang berlebihan. Dengan demikian, *work life balance* menjadi fondasi penting dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, *work life balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan konsisten dalam berbagai penelitian. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena individu memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, memulihkan kondisi fisik, serta menjaga kesehatan mentalnya. Ramdhani dan Rasto (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan fokus, konsentrasi, dan efektivitas dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, bahkan *burnout* yang berdampak langsung pada penurunan kinerja. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Putra et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *perceived work productivity*, di mana karyawan merasa lebih produktif ketika memiliki keseimbangan hidup yang baik. Dengan demikian, *work life balance* tidak hanya

berdampak pada persepsi individu, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, *work life balance* juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan karyawan dalam organisasi. Hardiyanti dan Purnomo (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa kebutuhan pribadinya tetap terpenuhi tanpa harus mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, karyawan tidak merasakan tekanan yang berlebihan sehingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor non-material seperti keseimbangan hidup dan kenyamanan psikologis. Hal ini diperkuat oleh Sari dan Wibowo (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, *work life balance* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih terlibat secara emosional dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pratama dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* yang kemudian berdampak pada menurunnya *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kehidupannya seimbang akan lebih loyal dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan *work life balance* dapat menyebabkan menurunnya keterikatan emosional karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, *work life balance* tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Di sisi lain, *work life balance* juga berkaitan erat dengan munculnya perilaku negatif dalam organisasi, seperti *withdrawal behavior*. *Withdrawal behavior* merupakan perilaku menarik diri dari pekerjaan, seperti menurunnya partisipasi kerja, keterlambatan, hingga absensi yang meningkat. Penelitian oleh Jufri dan Risdianto (2025) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work life balance* dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja yang kemudian memicu munculnya perilaku tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting tidak hanya dalam meningkatkan aspek positif organisasi, tetapi juga dalam mencegah munculnya perilaku negatif yang dapat merugikan organisasi. Dengan kata lain, *work life balance* berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang menjaga stabilitas perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.

Namun demikian, *work life balance* tidak dapat berdiri sendiri sebagai satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Faktor lain seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Putri dan Santoso (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja dapat memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang suportif memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pemimpin yang memahami pentingnya *work life balance* cenderung memberikan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti pengaturan waktu kerja yang adaptif, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

Selain faktor organisasi, karakteristik individu juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan penerapan *work life balance*. Andini et al. (2024) menyatakan bahwa faktor seperti usia, status pernikahan, serta kemampuan manajemen waktu memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Individu yang memiliki kemampuan dalam mengelola waktu dengan baik cenderung lebih mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengatur kehidupannya sendiri. Oleh karena itu, pendekatan terhadap *work life balance* perlu mempertimbangkan faktor internal individu agar hasilnya lebih optimal.

Perkembangan teknologi dan sistem kerja modern seperti telework juga memberikan pengaruh terhadap *work life balance*. Rahman dan Yusuf (2023) menjelaskan bahwa telework memberikan fleksibilitas yang dapat mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Namun, di sisi lain, penggunaan teknologi yang berlebihan juga dapat menimbulkan techno stress yang berdampak negatif terhadap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif jika tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur penggunaan teknologi secara bijak agar tetap mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Konsep *work life balance* juga diperkuat oleh berbagai literatur dalam bentuk ebook yang memberikan perspektif konseptual dan praktis. GreatDay HR menjelaskan bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan finansial, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, kondisi kesehatan, serta kebutuhan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional. Rosmawati Ibrahim menambahkan bahwa pengelolaan *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja individu melalui strategi yang terencana. Wardani dan Firmansyah juga menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan upaya untuk menciptakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana ketidakseimbangan dapat berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Sementara itu, GAES Press menegaskan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. Hal ini diperkuat oleh pandangan dalam buku berbasis manajemen modern yang menyatakan bahwa organisasi dapat menciptakan kebijakan yang mendukung *work life balance* tanpa mengurangi produktivitas.

Selain itu, Daud et al. menekankan bahwa *work life balance* berkaitan erat dengan upaya mengatasi *burnout* dan stres kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kelelahan yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan kepuasan kerja serta berdampak pada penurunan kinerja. Saputra juga menyatakan bahwa *work life balance* merupakan bagian penting dalam manajemen yang berfokus pada keselarasan peran individu. Dengan demikian, *work life balance* tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang kompleks dan multidimensional dengan berbagai aspek dalam organisasi. *Work life balance* tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja, tetapi juga terhadap *employee engagement*, produktivitas, serta perilaku karyawan. Hubungan ini juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik individu, serta perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penerapan *work life balance* dalam organisasi perlu dilakukan secara menyeluruh dan terintegrasi agar dapat memberikan manfaat yang optimal, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari sepuluh artikel ilmiah dan dukungan dari berbagai buku elektronik, dapat diketahui bahwa keseimbangan antara pekerjaan kehidupan adalah konsep yang memiliki cakupan yang luas dan memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya tentang kemampuan seseorang dalam mengatur waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan dalam hal psikologis, sosial, dan organisasi. Keseimbangan itu penting karena karyawan tidak hanya diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan profesional, tetapi juga tetap bisa memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, serta menjaga kesehatan mentanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung merasa lebih nyaman, lebih tenang, dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut muncul karena karyawan tidak merasa bahwa pekerjaan menjadi beban yang mengganggu kehidupan personal mereka. Sebaliknya, Ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan secara seimbang, karyawan akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja yang meningkat ini kemudian mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Selain membuat pekerja lebih senang bekerja, *work life balance* juga terbukti memengaruhi hasil kerja karyawan. Karyawan yang bisa menjaga keseimbangan antara kerja dan hidup biasanya lebih fokus, lebih tenang, serta lebih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Banyak penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat meningkatkan kualitas kerja, jumlah pekerjaan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan tidak hanya bagus untuk diri sendiri, tetapi juga baik bagi perusahaan karena meningkatkan hasil kerja. Artinya, semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang bisa dicapai.

Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki kaitan dengan aspek lain di dalam organisasi, seperti keterlibatan karyawan, niat untuk berpindah kerja, dan perilaku keluar dari pekerjaan. Karyawan yang menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Mereka jugacenderung lebih sedikit meninggalkan perusahaan, Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menyebabkan kelelahan emosional, *burnout*, serta berbagai perilaku negatif seperti menurunnya semangat bekerja dan peningkatan absensi. Dalam konteks ini, kepuasan kerja bisa menjadi faktor yang menghubungkan antara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan kinerja, sehingga menjelaskan hasil kerja dengan cara meningkatkan kondisi mental karyawan.

Namun demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak bisa berdiri sendiri sebagai satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik individu, serta perkembangan teknologi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan manfaat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara terus-menerus, agar bisa meningkatkan rasa puas karyawan, menjaga karyawan tetap bertahan, serta mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam waktu yang lama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada peneliti sebelumnya yang telah memberikan kontribusi melalui karya ilmiah yang menjadi sumber dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., et al. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Aplikasi*.
- Daud, I., et al. (2022). *Keseimbangan kehidupan kerja dalam MSDM: Menangani burnout dan stres*. Takaza.
- GAES Press. (2022). *Work-life balance di dunia kerja*.
- GreatDay HR. (2023). *Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi*.

Hardiyanti, A. S., & Purnomo, W. M. (2022). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kewirausahaan*.

Ibrahim, R. (2023). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen*.

Jufri, A., & Risdianto, R. (2025). Pengaruh *work life balance* terhadap withdrawal behavior pada karyawan. *Indonesian Economic Journal*.

Marhaeni, N. P. (2022). *Kualitas kehidupan kerja*. Universitas Surabaya.

Pratama, R., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* dan turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Perilaku Kerja*.

Putra, A., et al. (2023). Pengaruh *work life balance* terhadap perceived work productivity. *Jurnal Produktivitas Kerja*.

Putri, L., & Santoso, B. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Rahman, F., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh telework terhadap *work life balance* dan technostress. *Jurnal Ekonomi dan Inovasi*.

Saputra, D. A. (2020). *Keseimbangan kehidupan kerja*. Universitas Komputer Indonesia.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. NEM.