



Literatur Review: *Work-Life Balance* sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Modern

Susanti Angreani¹, Savira Virsa², Nur Azizah Muchlis³, Annisa Maulidya Mustapa⁴,
Chris Dayanti Br. Ginting⁵

¹⁻²Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: susantiangreani@gmail.com

Abstract. *Work-Life Balance (WLB) has become a strategic issue in modern human resource management, particularly amid digital transformation, increasing workloads, and the evolution of work patterns. Imbalances between personal life and professional responsibilities may reduce employee well-being and diminish organizational productivity. This study aims to analyze the contribution of WLB as a determining factor of employee productivity through a comprehensive literature review across various organizational contexts. A Systematic Literature Review (SLR) approach was employed by examining published articles from reputable databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar. The analysis was conducted using content analysis techniques to identify patterns of relationships among variables, moderating and mediating factors, and the relevance of WLB to productivity in multiple sectors. The findings indicate that WLB consistently has a positive effect on employee productivity. WLB enhances work focus, reduces stress, strengthens motivation, and increases employee commitment to the organization. Several indicators including flexible working arrangements, clear leave policies, wellness support, organizational culture, and individual resilience play key roles in achieving work-life balance. Moreover, several studies highlight job satisfaction as an important mediating variable explaining the relationship between WLB and productivity. This study concludes that WLB is a strategic investment for modern companies to improve competitiveness and employee retention. Effective implementation of WLB not only enhances employee well-being but also significantly contributes to organizational performance, efficiency, and long-term sustainability.*

Keywords: *Employee Productivity; Job Satisfaction; Organizational Culture; Work Stress; Work-Life Balance*

Abstrak. *Work-Life Balance (WLB) menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan modern, terutama di tengah transformasi digital, meningkatnya beban kerja, dan perubahan pola kerja. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi WLB sebagai faktor penentu produktivitas karyawan melalui kajian literatur komprehensif pada berbagai konteks organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah Systematic Literature review (SLR) dengan menelaah artikel yang dipublikasikan pada database bereputasi seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Analisis dilakukan melalui teknik content analysis untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel, faktor yang memoderasi dan memediasi, serta relevansi WLB terhadap produktivitas di berbagai sektor kerja. Hasil peninjauan menunjukkan bahwa WLB secara konsisten memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. WLB terbukti meningkatkan fokus kerja, mengurangi stres, memperkuat motivasi, serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Berbagai indikator seperti fleksibilitas kerja, kebijakan cuti, dukungan kesejahteraan, budaya organisasi, dan resiliensi individu menjadi penentu tercapainya keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, beberapa penelitian mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai mediator penting dalam menjelaskan hubungan antara WLB dan produktivitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa WLB merupakan investasi strategis bagi perusahaan modern untuk meningkatkan daya saing dan retensi karyawan. Implementasi WLB yang efektif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi.*

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Produktivitas Karyawan; Stres Kerja; *Work-life balance*

1. LATAR BELAKANG

Work-life balance (WLB) semakin menjadi isu strategis dalam dinamika pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan modern. Perubahan pola kerja akibat digitalisasi, fleksibilitas waktu, serta meningkatnya tuntutan organisasi menjadikan keseimbangan antara kehidupan personal dan profesional sebagai kebutuhan fundamental bagi karyawan. WLB dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah ketidakpastian dan perubahan cepat dunia kerja modern (Firdiani et al., 2025).

Perusahaan modern kini dituntut tidak hanya mengejar produktivitas finansial, tetapi juga memastikan kualitas hidup dan kondisi kerja yang manusiawi. Penelitian Gibran et al. (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang menyediakan fleksibilitas kerja, batas kerja yang sehat, serta dukungan bagi kesejahteraan emosional dan keluarga karyawan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta penurunan tingkat *turnover*. Dengan demikian, WLB menjadi indikator penting dalam praktik manajemen SDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

Namun, berbagai studi juga menyoroti bahwa implementasi kebijakan WLB belum merata. Perusahaan sering kali menghadapi dilema antara target *output* dan pembatasan jam kerja sehingga keseimbangan kerja-hidup hanya menjadi formalitas kebijakan. Penelitian Anhar et al. (2024) mengungkap bahwa meskipun perusahaan menyediakan fasilitas WLB, efektivitasnya sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan dukungan manajerial.

Di era modern yang ditandai oleh sistem kerja *hybrid* dan penggunaan teknologi intensif, urgensi penelitian mengenai hubungan WLB dan produktivitas karyawan semakin meningkat. Perusahaan dituntut untuk memahami bagaimana strategi WLB dapat dioptimalkan tidak hanya sebagai bentuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai fondasi keberhasilan bisnis jangka Panjang (Nawano et al., 2024).

Oleh karena itu, *literature review* ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam temuan-temuan empiris dan teoretis mengenai kontribusi WLB terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan modern, serta memberikan gambaran komprehensif mengenai tren, tantangan, dan implikasinya

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengidentifikasi terlebih dahulu faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya *work life balance* pada karyawan di perusahaan modern. Selanjutnya, perlu dikaji sejauh mana *work life balance* yang terbentuk tersebut memberikan dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan, sehingga hubungan antara keseimbangan kerja kehidupan dan kinerja dapat dipahami secara komprehensif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* sistematis (Systematic Literature review/SLR) untuk menelusuri bagaimana *work-life balance* (WLB) memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks perusahaan modern. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan riset WLB, pola hubungan dengan produktivitas, serta variabel moderator yang sering muncul pada studi terdahulu Sirgy & Lee (2018).

Proses pengumpulan literatur dilakukan dengan teknik purposive sampling terhadap artikel jurnal yang terindeks di Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Kriteria inklusi merujuk pada penelitian yang secara eksplisit mengkaji hubungan WLB dan produktivitas dalam perusahaan modern, baik berbasis survei, studi kasus, maupun eksperimen, sebagaimana juga diterapkan pada kajian lintas negara Pane (2025).

Analisis data dilakukan menggunakan *content analysis*, yaitu membaca dan mengkodekan tema-tema yang muncul dari literatur terpilih, kemudian mengelompokkan temuan berdasarkan pola hubungan, kekuatan pengaruh, serta faktor yang memoderasi atau memediasi hubungan antara WLB dan produktivitas.

Teknik analisis tematik ini mengacu pada pendekatan yang digunakan oleh Alamudi (2025) dalam menyelidiki hubungan praktik WLB dengan *outcome* kinerja karyawan pada perusahaan modern. Untuk menjaga kredibilitas dan konsistensi hasil, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan berbagai jurnal lintas konteks organisasi, *peer debriefing* untuk mengevaluasi konsistensi pengodean tema, serta audit trail yang mendokumentasikan seluruh tahapan proses peninjauan literatur. Penguatan metodologis ini sejalan dengan rekomendasi yang diberikan oleh Nayoan et al., (2024) dalam studi mereka mengenai WLB di era digital, yang menekankan pentingnya konsistensi analisis pada riset berbasis literatur.

Dengan rancangan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris dan konseptual yang menyeluruh mengenai bagaimana *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan modern yang dinamis dan terus bertransformasi mengikuti perubahan teknologi dan budaya kerja (Lundqvist & Wallo, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *convergent validity* dilakukan dengan memeriksa nilai *outer loading* pada setiap indikator. Validitas indikator tercapai ketika *loading factor* melebihi 0,7 (Ghozali, 2021). Berdasarkan Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

Secara singkat dan jelas uraikan hasil yang diperoleh dan dilengkapi dengan pembahasan yang mengupas tentang hasil yang telah didapatkan dengan teori pendukung yang digunakan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena perusahaan akan mendapat keuntungan apabila produktivitas karyawannya tinggi. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (Ravianto, 1986; Yandi et al., 2022).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada Produktivitas Karyawan antara lain : Indikator atau dimensi yang terdapat pada Produktivitas Karyawan antara lain: 1) Kemampuan: Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bergantung pada keahlian yang dimilikinya; 2) Mutu: Selalu berusaha dalam meningkatkan mutu atau kualitas dari hasil pekerjaan sebelumnya; 3) Semangat Kerja: Merupakan usaha yang dilakukan karyawan untuk lebih baik dari hari kemarin; dan 4) Pengembangan Diri: Selalu mengembangkan diri dengan tujuan meningkatkan keahlian atau kemampuannya serta harapan dalam melakukan pekerjaan (Saputra et al., 2024).

Work-Life Balance

Work Life Balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003). Greenhaus (2003) *Work Life Balance* adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (*Work-Life Balance*) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Menurut Lewison (2006) keuntungan

yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan *Work Life Balance* para karyawannya seperti meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan. (Psikologi et al., 2019).

Indikator atau dimensi yang terdapat di *Work Life Balance* antara lain : 1) Jam Kerja Fleksibel: Bahwa fleksibilitas dalam menetapkan jam kerja memungkinkan karyawan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga individu; 2) Kebijakan Cuti dan Libur: Bahwa kebijakan yang mendukung cuti tahunan, cuti sakit dan cuti keluarga diperlukan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan individu; 3) Kerja Jarak Jauh: Bahwa kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dimanapun, tanpa memiliki batasan tempat seperti harus datang ke kantor setiap hari; dan 4) Dukungan Kesejahteraan: Bahwa kebijakan yang mendukung kesehatan fisik serta mental karyawan, misalnya ruang istirahat, menyediakan konseling dan menerapkan budaya kerja yang positif (Nirmala et al., 2020). (Yandi et al., 2022).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan - temuan diatas dan penelitian - penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Variabel & Hipotesis	Metode & Sampel	Temuan Utama & Kontribusi Terhadap Sintesis
Gibran, et al. (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia	X1: WLB X2: Stres Kerja Y: Produktivitas Kerja H: WLB & Stres Kerja berpengaruh (parsial & simultan) terhadap Produktivitas.	Kuantitatif Populasi & Sampel: 35 karyawan (sensus) Analisis: Regresi Berganda (SPSS)	1. WLB berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas. 2. Stres kerja tidak signifikan secara parsial. 3. Secara simultan, WLB & stres kerja berpengaruh signifikan ($R^2=64.5\%$). Kontribusi: Memperkuat pengaruh langsung WLB dan memberikan bukti bahwa WLB dapat menjadi buffer yang efektif terhadap dampak negatif stres kerja.
Candra (2025)	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi di Era Modern	X: WLB Y: Etos Kerja Konteks: Generasi Z, Perusahaan Teknologi H: WLB berpengaruh positif terhadap Etos Kerja.	Kuantitatif Sampel: 100 karyawan Gen Z Analisis: Regresi Linear (SPSS)	1. WLB berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja. 2. WLB menjelaskan 37.7% variasi dalam etos kerja ($R^2=0.377$). Kontribusi: Memperkenalkan Etos Kerja sebagai mekanisme mediasi kunci antara WLB dan Produktivitas, khususnya bagi generasi muda (Gen Z) di perusahaan modern.

Nurul Istiqomah et al. (2025)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya	X1: Kompetensi X2: Komitmen Org. X3: WLB Y: Kinerja	Kuantitatif Sampel: 36 pegawai (sensus) Analisis: Regresi Berganda	1. WLB, Kompetensi, & Komitmen Org. berpengaruh signifikan positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja ($R^2=81.3\%$). 2. Kompetensi merupakan variabel paling dominan. Kontribusi: Menempatkan WLB sebagai salah satu faktor penentu kinerja yang setara dan saling melengkapi dengan faktor kompetensi dan komitmen organisasi dalam model yang komprehensif.
Tony Honkley et al. (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan	X1: WLB X2: Stres Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Kuantitatif Sampel: 100 karyawan Analisis: Regresi Berganda	1. WLB & Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif. 2. Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif. 3. Ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan ($R^2=55.2\%$). Kontribusi: Memperkuat model dengan menyertakan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel yang saling terkait dengan WLB, membentuk jaringan sebab-akibat yang lebih kompleks menuju kinerja.
Husnul Khatimah, et al. (2024)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Resiliensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju	X1: Keseimbangan Kehidupan Kerja X2: Resiliensi Y: Produktivitas Kerja	Kuantitatif Sampel: 32 responden	1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. 2. Resiliensi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. 3. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi 56,3%.
Angelita Putirulan & Ignatius Ario Sumbogo (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Motivasi Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang	X: <i>Work-Life Balance</i> Z: Motivasi Y: Produktivitas Kerja	Kuantitatif (Asosiatif) 41 karyawan (Non-Probability Sampling / Sampling Jenuh)	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan langsung terhadap Produktivitas Kerja (46.7%). 2. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. 3. Motivasi TIDAK berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan TIDAK memediasi hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas.

Fadhilah Rafii Muhammad, et al. (2025)	<i>Work-Life Balance</i> sebagai Strategi Retensi Karyawan Milenial dan Gen Z	Fokus: <i>Work-Life Balance</i> Dampak: Retensi Karyawan (Milenial & Gen Z)	Kualitatif Tidak ada sampel penelitian empiris (berbasis tinjauan pustaka)	1. <i>Work-Life Balance</i> adalah strategi retensi yang krusial bagi generasi Milenial dan Gen Z. 2. Preferensi utama: fleksibilitas kerja, kesejahteraan holistik, dan makna dalam pekerjaan. 3. Implementasi WLB yang efektif meningkatkan kepuasan, komitmen, dan produktivitas, serta menurunkan niat <i>turnover</i>.
Bayu Wiguna Nugraha (2024)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> , <i>Work Life Balance</i> , dan <i>Work Overload</i> terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan	X1: <i>Work Engagement</i> X2: <i>Work Life Balance</i> X3: <i>Work Overload</i> Z: Kepuasan Kerja (Mediator) Y: Kinerja/Produktivitas Kerja	Kuantitatif Deskriptif (Analisis Partial Least Square - PLS) 100 karyawan Bank BRI Kota Bandung (Random Sampling)	1. <i>Work Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. <i>Work Overload</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kepuasan Kerja terbukti menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara <i>Work Engagement</i>, <i>Work Life Balance</i>, dan <i>Work Overload</i> dengan Kinerja Karyawan.
Putra (2024)	Efek Teknologi Informasi dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada New Normal	Variabel: Independen: Teknologi Informasi (X1), <i>Work Life Balance</i> (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis: X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.	Kuantitatif, explanatory. Analisis regresi linier berganda. 42 karyawan PT. Easterntex (Perusahaan Multinasional).	Temuan: <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan, sedangkan Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pengaruh simultan kedua variabel sebesar 17.9%. Kontribusi: Menyediakan bukti empiris bahwa di konteks <i>new normal</i>, <i>Work Life Balance</i> adalah prediktor kinerja yang lebih kuat daripada sekadar adopsi teknologi. Menyoroti kemungkinan adanya <i>productivity paradox</i> dari teknologi jika tidak diiringi dengan faktor non-teknis.
Harlim & Sirait (2025)	Analisis <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Purchasing PT X	Variabel: Independen: <i>Work Life Balance</i> (X). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis: <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif deskriptif dan asosiatif, regresi linear sederhana 70 karyawan Divisi Purchasing PT X (sektor pulp dan kertas).	Temuan Utama: <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,045 < 0,05). Koefisien determinasi (R²) sebesar 58%. Kontribusi: Memperkuat temuan Putra (2024) tentang signifikansi WLB. Memberikan konteks spesifik pada divisi dengan beban kerja

Hasibuan & Siregar (2025)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations	Variabel: Independen : Fleksibilitas Kerja (X1), Spesialisasi Kerja (X2), <i>Work Life Balance</i> (X3). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis: X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.	Metode: Kuantitatif, regresi linier berganda. Sampel: 101 karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations (sektor perkebunan).	tinggi (purchasing) dan sektor manufaktur (pulp & kertas), menunjukkan bahwa WLB konsisten menjadi faktor penentu kinerja meskipun dalam lingkungan kerja yang menantang. Temuan Utama: Fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. WLB memiliki kontribusi sebesar 70,9%. Kontribusi: Memperluas model penelitian dengan memasukkan fleksibilitas dan spesialisasi kerja. Menegaskan kembali peran sentral WLB, bahkan di sektor tradisional seperti perkebunan. Menunjukkan bahwa kombinasi fleksibilitas, spesialisasi, dan WLB dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk kinerja.
Syahfitriy et al. (2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa	Variabel: Independen : <i>Work-Life Balance</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis: X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, baik secara parsial maupun simultan.	Metode: Kuantitatif asosiatif, regresi linier berganda. Sampel: 30 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa (sektor jasa publik).	Temuan: <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adjusted R Square sebesar 66,3%. Kontribusi: Memperkenalkan Kepuasan Kerja sebagai variabel kunci bersama WLB. Memperkuat sintesis bahwa faktor psikologis dan non-teknis (seperti kepuasan dan keseimbangan hidup) memiliki pengaruh yang sangat kuat dan konsisten terhadap kinerja, bahkan di sektor jasa publik. Menyoroti peran kompensasi finansial sebagai indikator kunci dalam WLB dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Tinjauan Pustaka ini akan dibahas berdasarkan latar belakang topik, tujuan penelitian, rumusan masalah, indikator atau dimensi, dan penelitian terdahulu terkait:

Faktor-faktor yang Memengaruhi Tercapainya Work Life Balance pada Karyawan di Perusahaan Modern

Berdasarkan sintesis dari berbagai penelitian, tercapainya *Work Life Balance* (WLB) dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci, baik yang bersifat kebijakan organisasi maupun karakteristik individu:

a. **Fleksibilitas Kerja**

Penelitian Hasibuan & Siregar (2025) dan Gibran et al. (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja memungkinkan karyawan mengatur waktu dengan lebih baik, sehingga mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b. **Dukungan Kebijakan Perusahaan :**

Kebijakan cuti yang jelas, kerja jarak jauh, dan program kesejahteraan (kesehatan fisik dan mental) terbukti menjadi faktor pendukung WLB yang signifikan, seperti yang diungkap dalam penelitian (Nirmala et al., 2020; Yandi, 2022).

c. **Kompensasi Finansial :**

Syahfitri et al. (2025) menekankan bahwa kepuasan terhadap gaji dan tunjangan merupakan indikator utama dalam WLB. Kompensasi yang adil mengurangi stres finansial dan meningkatkan rasa nyaman, yang pada akhirnya mendukung keseimbangan hidup.

d. **Budaya Organisasi yang Mendukung :**

Fadhilah et al. (2025) menyoroti pentingnya budaya organisasi yang menghargai waktu pribadi karyawan, terutama bagi generasi Milenial dan Gen Z, yang cenderung lebih memperhatikan keseimbangan hidup.

e. **Faktor Individu seperti Resiliensi dan Motivasi :**

Khatimah (2024) dan Angelita & Ignatius (2023) mengidentifikasi bahwa kemampuan individu dalam mengelola tekanan (*resiliensi*) dan motivasi intrinsik turut memengaruhi sejauh mana WLB dapat dicapai.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan.

Hubungan antara WLB dan produktivitas karyawan telah terbukti secara konsisten dalam berbagai penelitian:

a. **Pengaruh Langsung yang Signifikan :**

Sebagian besar penelitian, termasuk Gibran et al. (2024), Harlim & Sirait (2025), dan Hasibuan & Siregar (2025), menemukan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas atau kinerja karyawan. Karyawan yang merasa seimbang cenderung lebih fokus, energik, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas.

b. WLB sebagai Penangkal Stres :

Honkley (2024) dan Gibran et al. (2024) menunjukkan bahwa WLB dapat memoderasi dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas. Karyawan dengan WLB yang baik lebih mampu mengelola tekanan tanpa mengorbankan kinerja.

c. Peran Mediasi dari Kepuasan Kerja & Motivasi :

Wiguna (2024) dan Syahfitri et al. (2025) menemukan bahwa WLB tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memengaruhi produktivitas melalui peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, Angelita & Ignatius (2023) justru menemukan bahwa motivasi tidak selalu menjadi mediator yang signifikan, yang menunjukkan kompleksitas hubungan ini.

d. Kontribusi WLB dalam Berbagai Konteks Sektor dan Generasi :

WLB terbukti relevan di berbagai sektor mulai dari perkebunan, manufaktur, perbankan, hingga jasa publik dan bagi berbagai generasi, khususnya Gen Z dan Milenial, yang menilai fleksibilitas dan keseimbangan sebagai hal prioritas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Work-Life Balance (WLB) terbukti menjadi faktor strategis yang secara konsisten meningkatkan produktivitas karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong fokus kerja, menurunkan stres, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Tercapainya WLB dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, dukungan kebijakan perusahaan, budaya organisasi yang humanis, kompensasi yang adil, serta kemampuan individu seperti resiliensi. Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator penting dalam hubungan WLB dan produktivitas. WLB relevan di berbagai sektor industri dan generasi pekerja, serta membantu mengurangi tekanan kerja modern. Secara keseluruhan, WLB merupakan investasi strategis yang meningkatkan kinerja, retensi, dan daya saing perusahaan. Penelitian lanjutan perlu menggali peran teknologi digital, budaya kerja hybrid, dan faktor psikologis sebagai moderator atau mediator tambahan.

DAFTAR REFERENSI

- Alamudi, A. K. (2025). Analysis of the influence of work engagement and work-life balance on employee productivity through employee well-being in the service industry with a hybrid work environment. *Management Analysis Journal*, 14(3), 371–386. <https://doi.org/10.15294/maj.v14i3.31402>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Putri, R. N., & Fadillah. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. 8(1).
- Firdiani, F., Cheryl, A., Olivia, E., Fahlevi, & Reza. (2025). Peranan work-life balance dalam meningkatkan produktivitas karyawan early career di kalangan generasi Z. 8(1).
- Gibran, F., M., Khaeruman, & Edi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hasibuan, I. H., & Siregar, Z. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran. 4(2), 3639–3650. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6318>
- Kinerja, T., Pada, K., Cabang, K., & Morawa, T. (2025). ISSN: 3025-9495 Neraca akuntansi manajemen, ekonomi. 24(12).
- Lundqvist, D., & Wallo, A. (2023). Leadership and employee well-being and work performance when working from home: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.16993/sjwop.199>
- Muhammad, F. R., Siregar, M. Y., & Fatihaturrizqi, M. (2025). Work-life balance sebagai strategi retensi karyawan milenial dan Gen Z. 2(1), 20–27.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mof, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. 11(2).
- Nayoan, H. R., Indrawati, C. D., Dari, M. F., & Sono, M. G. (2024). Influence work-life balance on job satisfaction and productivity of millennial employees at PT. Berca Hardiaperkasa Luwuk Southeast Sulawesi. *Proceeding of the International Conference on Management, Entrepreneurship, and Business*, 1, 436–447.
- Pane, S. G. (2025). Improving employee performance through work-life balance: A study on the mediation of job satisfaction and work stress at PLN Aceh Province. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 94. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2025.v15i1.006
- Psikologi, F., Diponegoro, U., & Tembalang, K. U. (2019). No title. 8, 27–33.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap motivasi dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT PLN Muara Karang. *STREAMING Business Journal*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.53008/streaming.v2i2.3226>
- Saputra, F., Ali, H., & Hadita, H. (2024). Determinasi produktivitas karyawan: Analisis work-life balance, fasilitas kerja, dan motivasi kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). 2(4), 159–169. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i4.1520>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Yandi, A., Universitas, D., & Jambi, B. (2022). Literature review model produktivitas karyawan: Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 23–32. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.3>