

Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja *Modern*

Maulia Zulfa Azizah, Athoillah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

mauliaazizah16@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.321>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, khususnya di era kerja *modern* yang fleksibel dan berbasis teknologi. Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep *work-life balance*, mulai dari definisi, indikator-indikator pengukurannya, hingga faktor-faktor yang mempengaruhinya dari sisi individu, organisasi, sosial hingga konteks global. Selain itu, dibahas pula keterkaitan antara *work-life balance* dengan berbagai variabel penting seperti: kepuasan kerja, keterlibatan kerja (*employee engagement*), kinerja, motivasi, serta niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi pustaka, dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber literatur ilmiah, buku dan dokumen kebijakan yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial di tempat kerja serta kondisi kesehatan mental karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih produktif, puas terhadap pekerjaannya, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya *work-life balance* agar dapat meningkatkan produktivitas dan

mempertahankan Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *work-life balance*, produktivitas kerja, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era digital telah membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi dan individu menjalankan aktivitas profesional mereka. Konsep produktivitas yang dulunya dikaitkan dengan kehadiran fisik di tempat kerja kini mengalami pergeseran akibat munculnya model kerja fleksibel, termasuk kerja dari rumah (*work from home*), pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung komunikasi dan kolaborasi. Perubahan ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja terhadap fleksibilitas dan otonomi dalam mengatur waktu serta ruang kerja, yang menjadi ciri khas era kerja *modern* berbasis teknologi. Dalam konteks tersebut, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* menjadi salah satu isu strategis yang mendapatkan perhatian luas dari kalangan akademisi, praktisi hingga pembuat kebijakan (Yaroshenko et al., 2024).

Keseimbangan hidup yang ideal dipercaya dapat membantu karyawan mengelola stres, mempertahankan motivasi kerja dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat di luar lingkungan kerja. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta lebih tahan terhadap tekanan psikologis akibat beban kerja yang kompleks (Suryani, 2020) (Sudirman et al., 2022). Oleh karena itu, keseimbangan hidup tidak lagi hanya dianggap sebagai kebutuhan personal, melainkan menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang sehat dan produktif.

Meski demikian, pemahaman mengenai dampak langsung keseimbangan hidup terhadap produktivitas kerja masih tergolong terbatas. Sejumlah penelitian memang telah

menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya, namun banyak dari studi tersebut dilakukan dalam ruang lingkup terbatas, baik secara geografis, sektor industri maupun demografis. Misalnya, (Fathya et al., 2024) (Widyastuti & Pogo, 2022) (Yang et al., 2021) lebih banyak meneliti konteks keseimbangan hidup dalam sektor perbankan, pendidikan atau perusahaan besar, sehingga belum cukup mewakili realitas di sektor lain seperti: UMKM, layanan publik, atau industri kreatif. Pendekatan penelitian yang cenderung parsial ini menimbulkan pertanyaan baru terkait bagaimana keseimbangan hidup dapat diukur dan diintegrasikan dalam sistem kerja di berbagai konteks organisasi yang lebih luas.

Selain itu, tantangan terhadap pencapaian keseimbangan hidup kian kompleks seiring meningkatnya tekanan pekerjaan, perkembangan teknologi yang menciptakan budaya “selalu terhubung”, serta ekspektasi organisasi terhadap produktivitas yang terus meningkat. Faktor-faktor seperti: stres, budaya kerja yang tidak mendukung, dan beban kerja yang tinggi terbukti menjadi penghalang utama dalam mencapai keseimbangan hidup yang sehat (Limatujuh & Surya Perdana, 2023) (Niebuhr et al., 2022). Kondisi ini dapat berujung pada penurunan kinerja karyawan, kelelahan mental (*burnout*) serta peningkatan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover*). Dalam jangka panjang, organisasi yang gagal mengelola keseimbangan hidup karyawannya berisiko mengalami penurunan loyalitas, produktivitas, hingga kerugian finansial yang signifikan (Varghese et al., 2024) (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022). Studi oleh (Yahya, 2021) dan (Rorimpandey & Mangantar, 2023) menunjukkan bahwa kurangnya dukungan terhadap keseimbangan hidup di tempat kerja juga berkontribusi pada peningkatan angka pergantian karyawan (*turnover*) dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Kondisi ini bahkan dapat menyebabkan organisasi kehilangan modal manusia yang berpotensi, dimana akan berdampak negatif terhadap produktivitas dan stabilitas karyawan. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang mendukung keseimbangan hidup, guna mencapai tingkat produktivitas dan kesejahteraan karyawan yang optimal.

Beberapa penelitian telah menekankan pentingnya intervensi organisasi melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup, seperti penyediaan jam kerja fleksibel, fasilitas pendukung kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Penelitian oleh (Silaban & Margaretha, 2021) (Allen et al., 2021) (Yang et al., 2021) misalnya, menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* cenderung memiliki tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan tingkat retensi karyawan yang lebih baik. Meski demikian, sebagian besar kebijakan tersebut masih bersifat umum dan belum berbasis pada analisis mendalam mengenai variabel-variabel yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja melalui keseimbangan hidup.

Kesenjangan penelitian juga terlihat dalam minimnya kerangka teoritis yang komprehensif yang menghubungkan keseimbangan hidup dengan variabel pendukung seperti: fleksibilitas kerja, dukungan sosial di lingkungan kerja serta kesehatan mental sebagai determinan utama produktivitas. Di banyak organisasi, implementasi kebijakan keseimbangan hidup masih bersifat simbolik dan belum menyentuh aspek strategis yang dapat diukur dampaknya secara konkret terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian yang mendalam dan menyeluruh untuk mengidentifikasi mekanisme bagaimana keseimbangan hidup dapat diintegrasikan secara optimal dalam desain kerja *modern*, sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks dunia kerja yang semakin terdigitalisasi dan fleksibel, konsep produktivitas kerja *modern* kini tidak hanya diukur dari kehadiran fisik atau jumlah *output*, tetapi juga melalui efisiensi pemanfaatan waktu dan teknologi, kualitas kolaborasi lintas lokasi, adaptasi terhadap sistem digital, serta keberlanjutan kesejahteraan psikologis karyawan. Contohnya, melalui tinjauan sistematis, (Fauziyah et al., 2022) menunjukkan bahwa implementasi Work From Anywhere (WFA) dalam perusahaan meningkatkan produktivitas dengan dukungan teknologi digital, manajemen diri dan kebijakan organisasi yang adaptif. Selain itu, studi oleh (Sholihat, 2022) menemukan bahwa penerapan *flexible*

working arrangement dan *work-life balance* berdampak signifikan terhadap transformasi digital dan produktivitas kerja di berbagai perusahaan nasional. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi unsur strategis dalam menjaga keberlanjutan kinerja, karena memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan peran profesional dan pribadi dalam lanskap kerja yang *modern*.

Dengan memperhatikan berbagai permasalahan dalam literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung produktivitas kerja di era kerja *modern* yang fleksibel dan terdigitalisasi. Penelitian ini secara khusus akan menganalisis hubungan antara beberapa variabel utama, yaitu fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial di tempat kerja dan kesehatan mental, terhadap peningkatan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara konseptual terhadap pengembangan teori keseimbangan hidup dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sekaligus menghasilkan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam menciptakan ekosistem kerja yang adaptif, manusiawi dan produktif di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks.

METODE

Dalam pembahasan ini, penulis menerapkan pendekatan studi pustaka sebagai metode utama dalam menganalisis isu yang dibahas. Pendekatan ini dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah dan merevisi berbagai literatur literatur yang memiliki relevansi dan kredibel guna mendukung pembahasan topik yang diangkat. Sumber referensi mencakup artikel ilmiah nasional maupun internasional, buku akademik yang sesuai dengan topik, serta dokumen kebijakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Melalui metode ini, penulis memperoleh dasar konseptual yang kuat dan mampu membangun argumentasi secara sistematis berdasarkan temuan-temuan dari berbagai perspektif keilmuan.

PEMBAHASAN

1. Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara tuntutan emosional, perilaku dan waktu dari pekerjaan berbayar dan tanggung jawab pribadi dan keluarga (Aruldoss et al., 2021). *Work-life balance* merupakan interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang dan pengembangan pribadi (Foanto et al., 2020). *Work-life balance* bukan hanya mengenai keluarga seperti: misalnya mengurus anak, akan tetapi bukan juga mengenai bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit, namun ini mengenai bekerja secara "*smart*", dimana karyawan harus memberikan apa yang dibutuhkan dalam hal pekerjaan dan juga keluarga tanpa membahayakan atau mengorbankan satu sama lain. Menurut (Puspitasari & Darwin, 2021) dari sudut pandang seorang karyawan, *work-life balance* dapat diartikan sebagai tantangan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab menjalankan perannya dalam keluarga, sedangkan dari sudut pandang organisasi *work-life balance* menjadi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat fokus pada pencapaian mereka di tempat kerja.

(Suharno & Muttaqiyathun, 2021) menjelaskan *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam mengimbangi tuntutan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga akan meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan individu dan tercapai kehidupan yang harmonis. Sedangkan menurut (Hendra & Artha, 2023) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tugasnya di tempat kerja dan di rumah tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. *Work-life balance* penting untuk kesehatan mental, kesejahteraan, harga diri dan kepuasan hidup secara keseluruhan, sehingga menerapkannya sangat sulit, namun bukan berarti tidak mungkin (Aisyah et al., 2023). *Work-life balance* yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat. Bagi karyawan, *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas

dan kesehatan fisik serta mental. Bagi perusahaan, *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan bagi masyarakat, *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan (Indra & Rialmi, 2022)

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan mengenai *work life balance*, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ideal yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga secara seimbang, tanpa mengorbankan salah satunya. Konsep ini mencakup dimensi emosional, perilaku dan waktu, serta melibatkan interaksi antara kehidupan profesional dan berbagai aspek lain seperti: keluarga, komunitas dan pengembangan diri. Dari perspektif individu, *work-life balance* adalah tantangan untuk menyeimbangkan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga, sementara dari sisi organisasi, hal ini menjadi tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan. Dengan *work-life balance* yang baik, individu tidak hanya dapat menghindari konflik peran, tetapi juga menjaga kesehatan mental dan fisik, meningkatkan kepuasan kerja, serta berkontribusi pada produktivitas perusahaan dan kesejahteraan masyarakat secara luas. Oleh karena itu, meskipun penerapan *work-life balance* tidak selalu mudah, manfaatnya bersifat menyeluruh dan strategis bagi individu maupun organisasi.

2. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak *output* yang dihasilkan, tetapi juga dari sejauh mana proses kerja tersebut menggunakan sumber daya secara optimal tanpa menimbulkan pemborosan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas menjadi tolok ukur keberhasilan operasional yang menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal, dengan tetap memperhatikan prinsip efisiensi (Angelina et al., 2024). Selain itu, dalam era organisasi *modern* yang mengedepankan kecepatan dan ketepatan, definisi produktivitas pun turut mengalami perluasan, di mana kualitas hasil kerja menjadi elemen yang tidak kalah penting

dibanding kuantitasnya.

Produktivitas juga menggambarkan sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan, baik dari sisi output kerja, kualitas layanan, maupun keberlanjutan proses bisnis. Tenaga kerja yang produktif tidak hanya dituntut untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap hasil kerja, disiplin dalam menjalankan tugas, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak lagi semata-mata berkaitan dengan faktor teknis seperti: waktu kerja atau beban tugas, tetapi juga erat hubungannya dengan pengelolaan Sumber Maya manusia yang efektif, mencakup aspek motivasi, kepemimpinan, dukungan organisasi dan budaya kerja (Satriana et al., 2023). Dengan demikian, pendekatan terhadap peningkatan produktivitas haruslah menyeluruh, tidak hanya berfokus pada sistem kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas manusia yang menjalankannya.

Menurut (Fathya et al., 2024), dalam era kerja *modern* yang fleksibel dan penuh dinamika, produktivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, pemanfaatan teknologi digital, serta pendekatan kerja yang berfokus pada kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa teknologi hanyalah alat bantu, sementara manusia tetap menjadi pusat dari efektivitas kerja itu sendiri. Teknologi digital memang dapat mempercepat proses, meningkatkan akurasi, serta mendukung kolaborasi jarak jauh, namun keberhasilannya tetap bergantung pada kualitas, kompetensi, dan kesiapan individu dalam menggunakannya. Oleh karena itu, pembangunan produktivitas di era *modern* tidak bisa dilepaskan dari aspek pelatihan, pengembangan keterampilan, manajemen stres dan penguatan budaya kerja yang sehat.

Secara keseluruhan, produktivitas kerja di masa kini merupakan cerminan dari integrasi antara faktor individual, organisasi dan teknologi. Dalam konteks global yang kompetitif, organisasi yang mampu memberdayakan karyawannya secara holistik dan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung akan memiliki daya saing yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas harus dilakukan secara berkelanjutan dengan strategi yang adaptif terhadap perkembangan zaman dan tuntutan dunia kerja *modern*.

3. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Widyawati et al., 2021) indikator keseimbangan kehidupan kerja terbagi menjadi tiga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Ketiga indikator ini menggambarkan cara individu membagi, menjalani dan merasakan peran antara kehidupan kerja dan kehidupan personal secara proporsional dan harmonis.

a. Keseimbangan Waktu

Merujuk pada sejauh mana individu mampu mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, termasuk untuk keluarga, aktivitas sosial dan kepentingan pribadi. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya yang dapat dimiliki karyawan.

Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya. Selain itu, pencapaian keseimbangan waktu menunjukkan kemampuan individu dalam mengatur skala prioritas dan disiplin dalam manajemen waktu, yang sangat berperan dalam menjaga keberlangsungan produktivitas kerja dan kualitas relasi interpersonal.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara komitmen suatu psikologis individu dan emosional individu baik dalam peran pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Artinya, bukan hanya waktu yang dialokasikan yang penting, tetapi juga kualitas kehadiran individu dalam setiap aktivitas yang

dijalani. Seseorang yang hanya hadir secara fisik di tempat kerja atau dalam lingkungan keluarga, namun secara emosional tidak terlibat, belum bisa dikatakan memiliki keterlibatan yang seimbang.

Keseimbangan keterlibatan tercapai saat individu mampu memberikan perhatian, energi dan komitmen yang setara terhadap kedua domain kehidupan tersebut. Dalam praktiknya, hal ini tercermin melalui kemampuan seseorang untuk tetap fokus dan berkontribusi aktif dalam pekerjaan, tanpa mengorbankan kualitas interaksi dan kepedulian terhadap keluarga maupun komunitas sosialnya.

Dengan kata lain, seseorang yang mencapai keseimbangan keterlibatan adalah individu yang secara sadar dan seimbang menjalankan peran sebagai profesional sekaligus sebagai anggota keluarga dan masyarakat.

c. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu atas pencapaian dan pengalaman dalam kedua aspek kehidupannya, yakni pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang merasa puas dalam kedua perannya menunjukkan bahwa ia berhasil memenuhi tuntutan dan harapan dari kedua sisi tersebut secara proporsional, tanpa merasa terbebani oleh salah satunya.

Kepuasan yang dirasakan dalam konteks ini bukan hanya berlandaskan pada hasil yang dicapai (seperti performa kerja atau pencapaian keluarga), tetapi juga pada perasaan bahwa apa yang dilakukan selama ini bermakna dan sesuai dengan nilai serta tujuan hidupnya. Sebaliknya, ketidakseimbangan akan menghasilkan rasa frustrasi, stres dan penurunan motivasi baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

Paulose dan Sudarsan (2019:5) dalam (Diana et al., 2022) mengidentifikasi 5 indikator utama yang mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

a. Gender Peran

Indikator ini merujuk pada pembagian peran

berdasarkan gender dalam konteks sosial dan keluarga. Dalam struktur tradisional masyarakat, perempuan sering kali dibebankan dengan peran domestik seperti mengurus rumah tangga dan anak, sementara laki-laki lebih banyak berfokus pada pekerjaan dan pencarian nafkah. Ketika seorang individu terlepas dari gendernya harus memainkan peran ganda sebagai pekerja sekaligus pengelola tanggung jawab keluarga, potensi konflik peran menjadi tinggi. Hal ini terutama terjadi ketika norma gender tradisional tidak diimbangi oleh pembagian peran yang adil di dalam rumah tangga.

Dalam konteks *modern*, ketidakseimbangan peran gender ini bisa menghambat pencapaian *work-life balance*, terutama jika individu tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari pasangan, keluarga atau tempat kerja. Oleh karena itu, kesadaran terhadap peran gender serta upaya menghapus stereotip dalam pembagian tugas menjadi langkah penting dalam membangun keseimbangan hidup.

b. Perencanaan kerja

Perencanaan kerja yang fleksibel merupakan faktor penting yang menunjang pencapaian *work-life balance*. Perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel, seperti: jam kerja variabel (*flexitime*), kerja dari rumah (*remote working*), atau kebijakan cuti yang mendukung, cenderung memberikan ruang lebih besar bagi pegawai untuk menyesuaikan tanggung jawab profesionalnya dengan kebutuhan pribadi. Hal ini memberikan kontrol yang lebih tinggi terhadap waktu dan energi, yang menjadi prasyarat terciptanya keseimbangan hidup.

Dalam praktiknya, fleksibilitas kerja telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres dan mendukung keterlibatan pegawai. Kebijakan ini juga memungkinkan individu merancang agenda kerja sesuai dengan ritme hidup pribadinya, sehingga tuntutan pekerjaan tidak harus selalu mengorbankan aspek lain seperti: keluarga, pendidikan atau aktivitas sosial.

c. Dukungan Organisasi

Dukungan dari organisasi, baik berupa dukungan struktural maupun emosional, memainkan peran besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup. Dukungan ini dapat diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, ketersediaan fasilitas kesehatan mental, penghargaan atas kinerja dan fleksibilitas kebijakan internal.

Semakin tinggi tingkat dukungan yang diterima pegawai dari organisasi, semakin mudah mereka menavigasi tuntutan kerja dan pribadi. Dukungan ini juga menciptakan rasa aman dan dihargai, yang secara tidak langsung meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, dukungan organisasi bukan hanya menunjang keseimbangan hidup individu, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang bagi keberlangsungan perusahaan.

d. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah indikator yang sangat penting dalam konteks budaya kolektif seperti Indonesia. Lingkungan keluarga yang harmonis dan suportif dapat menjadi sumber kekuatan psikologis yang mendorong produktivitas individu di tempat kerja. Dukungan ini bisa berbentuk moril, seperti pemahaman dan empati, maupun fisik, seperti bantuan dalam mengurus anak atau rumah tangga.

Individu yang merasa didukung oleh keluarga umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih tinggi dan performa kerja yang lebih stabil. Sebaliknya, konflik dalam keluarga atau minimnya dukungan dari pasangan bisa menjadi sumber tekanan yang signifikan dan menghambat pencapaian *work-life balance*. Oleh karena itu, keterlibatan keluarga menjadi kunci dalam strategi manajemen keseimbangan hidup.

e. Job Stress

Stres kerja (*job stress*) merupakan indikator negatif yang dapat secara langsung mengganggu

keseimbangan hidup seseorang. Tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, ketidakjelasan peran atau konflik antar pegawai dapat menyebabkan kelelahan emosional dan fisik. Akibatnya, individu kesulitan memenuhi tuntutan peran di luar pekerjaan, seperti: menjadi orang tua, pasangan atau anggota komunitas.

Dampak stres kerja tidak hanya terbatas pada aspek psikologis, tetapi juga dapat merambat pada penurunan kualitas hubungan interpersonal dan meningkatnya risiko gangguan kesehatan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi elemen penting dalam strategi organisasi untuk mendukung *work-life balance*. Intervensi seperti: pelatihan manajemen stres, penyesuaian beban kerja serta konsultasi psikologis dapat membantu individu menghadapi tekanan kerja dengan lebih efektif.

Indikator-indikator keseimbangan kehidupan kerja yang telah diuraikan baik yang berkaitan dengan dimensi waktu, keterlibatan dan kepuasan, maupun yang mencakup faktor gender peran, perencanaan kerja, dukungan organisasi dan keluarga, serta tingkat stres kerja menyediakan kerangka yang komprehensif untuk memahami bagaimana keseimbangan ini terbentuk dalam kehidupan individu. Pemahaman terhadap indikator tersebut memungkinkan individu untuk menilai dan menyesuaikan peran kerja dan pribadi secara lebih proporsional dan selaras, sehingga dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Di sisi lain, organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan kebijakan yang responsif, menyediakan dukungan struktural dan emosional, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif. Pendekatan yang seimbang antara kebutuhan personal dan tuntutan pekerjaan akan berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang sehat, peningkatan kepuasan karyawan, serta produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, perhatian terhadap berbagai indikator ini bukan hanya mendukung kesejahteraan individu, tetapi

juga menjadi landasan strategis bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di era kerja yang semakin dinamis.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Hidup

Work-life balance berkontribusi terhadap berbagai aspek penting dalam pekerjaan, termasuk peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. (Sudarsan, 2020) mengidentifikasi 4 kelompok faktor utama yang mempengaruhi tercapainya keseimbangan hidup, yaitu: faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor demografis lainnya.

a. Faktor Individu

Faktor individu mencakup seluruh karakteristik dan kecenderungan yang melekat pada diri seseorang, termasuk pola pikir, kepribadian, nilai hidup, tingkat kepercayaan diri dan kecerdasan emosional. Individu yang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik, seperti: mampu mengelola stres, mengatur waktu serta memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, umumnya lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

b. Faktor Organisasi

Organisasi sebagai lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam memfasilitasi atau menghambat pencapaian *work-life balance*. Kebijakan kerja, budaya organisasi, struktur kerja, serta sikap atasan dan rekan kerja adalah bagian dari faktor ini. Ketika organisasi menyediakan fleksibilitas kerja (seperti: sistem kerja *hybrid*, cuti yang manusiawi atau dukungan terhadap karyawan yang memiliki tanggungan keluarga), maka individu lebih mudah menjalankan peran ganda tanpa konflik.

c. Faktor Sosial

Keseimbangan hidup juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial di luar dunia kerja. Lingkungan sosial yang suportif seperti: keluarga, pasangan, teman dekat dan komunitas mampu menjadi sumber energi positif bagi individu. Dukungan emosional dan praktis dari keluarga dapat membantu individu

menjalankan perannya dengan lebih efektif dan mengurangi tekanan hidup.

d. Faktor Lainnya

Faktor-faktor demografis juga turut menentukan sejauh mana seseorang dapat mencapai keseimbangan hidup. Aspek seperti: jenis kelamin, usia, status pernikahan, status sebagai orang tua, jumlah anak, pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki kontribusi terhadap kerentanan maupun kemampuan individu dalam mengelola peran ganda.

Sebagai contoh, pekerja perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak kecil cenderung menghadapi tantangan *work-life balance* yang lebih besar dibandingkan rekan laki-lakinya, terutama jika tidak ada dukungan yang memadai dari keluarga dan organisasi. Di sisi lain, pekerja muda (generasi milenial dan Gen Z) memiliki preferensi kuat terhadap fleksibilitas kerja dan pengembangan diri di luar pekerjaan, sehingga model kerja yang kaku bisa memicu ketidakpuasan dan konflik hidup.

Menurut (Fidelia, 2020) *Work-life balance* (WLB) memiliki beberapa faktor antara lain:

a. Konteks budaya dan sosial

Nilai-nilai budaya serta norma sosial yang berkembang dalam suatu masyarakat turut membentuk cara pandang dan pelaksanaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi di lingkungan organisasi. Misalnya, tanggung jawab keluarga sering kali menjadi prioritas utama, yang menuntut individu untuk lebih banyak mencurahkan waktu dan perhatian terhadap keluarga. Hal ini berbeda dengan budaya individualistik yang lebih menekankan pencapaian pribadi dan profesional. Nilai-nilai budaya semacam ini membentuk kerangka berpikir karyawan dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, norma sosial juga menentukan apa yang dianggap “ideal” atau “berimbang”, seperti: peran gender, jam kerja dan keterlibatan dalam aktivitas

domestik, yang pada akhirnya mempengaruhi strategi WLB yang diterapkan oleh individu.

b. Konteks organisasi

Aturan, kebijakan, serta budaya kerja yang diterapkan oleh suatu organisasi, termasuk tingkat fleksibilitas dan dukungan terhadap karyawan, memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian *work-life balance* individu. Organisasi yang memberikan fleksibilitas waktu kerja, opsi kerja jarak jauh (*remote working*), dan kebijakan cuti yang mendukung, umumnya lebih mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dukungan manajerial yang tinggi juga dapat mendorong loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, organisasi dengan budaya kerja yang menekankan jam kerja panjang, kompetisi tinggi dan ekspektasi ketersediaan terus-menerus cenderung menyebabkan stres kerja dan konflik peran. Oleh karena itu, konteks organisasi sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat mencapai dan mempertahankan *work-life balance*.

c. Konteks temporal

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak bersifat statis, melainkan dipengaruhi oleh perubahan waktu dan dinamika kehidupan. Perkembangan teknologi komunikasi seperti: email, aplikasi perpesanan instan, dan sistem kerja digital menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur. Selain itu, perubahan fase kehidupan seperti: pernikahan, kelahiran anak atau peningkatan tanggung jawab pekerjaan juga berpengaruh besar terhadap kebutuhan dan strategi WLB seseorang. Dengan demikian, *work-life balance* bersifat kontekstual dan dapat berubah tergantung pada waktu dan fase kehidupan individu, serta pada adaptasi mereka terhadap perubahan sosial dan teknologi.

d. Konteks nasional

Kebijakan publik dan peraturan

ketenagakerjaan di tingkat nasional turut membentuk lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat WLB. Negara-negara yang menerapkan kebijakan pro-keluarga seperti: cuti melahirkan yang panjang, jam kerja fleksibel, atau subsidi pengasuhan anak, cenderung lebih berhasil dalam menciptakan kondisi kerja yang ramah terhadap kehidupan pribadi. Di Indonesia, meskipun terdapat beberapa kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, implementasinya masih menghadapi tantangan, seperti: kurangnya pengawasan terhadap jam kerja lembur, rendahnya akses cuti bagi pekerja informal, serta kesenjangan pelaksanaan kebijakan antara sektor publik dan swasta. Oleh karena itu, konteks nasional menjadi elemen struktural yang tidak dapat diabaikan dalam memahami variasi pencapaian *work-life balance*.

e. Konteks global

Globalisasi dan dinamika ekonomi internasional telah menciptakan tekanan baru dalam dunia kerja. Kompetisi pasar yang semakin tinggi mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang sering kali berdampak pada peningkatan beban kerja dan tuntutan terhadap karyawan. Dalam konteks global, muncul pula fenomena seperti: jam kerja tidak konvensional akibat perbedaan zona waktu, mobilitas kerja lintas negara, serta ekspansi perusahaan multinasional yang membawa budaya kerja berbeda. Hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara ekspektasi organisasi dan kebutuhan personal karyawan. Globalisasi juga mendorong munculnya praktik kerja fleksibel yang berbasis teknologi, yang meskipun memiliki potensi mendukung WLB, tetapi juga dapat memperpanjang eksposur kerja di luar jam formal.

Dengan memahami berbagai faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja mulai dari aspek individu, organisasi, sosial hingga faktor demografis dan konteks yang lebih luas seperti:

budaya dan sosial, organisasi, temporal, kebijakan nasional serta dinamika global dapat dikembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dan kontekstual dalam menciptakan harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi. Individu dapat meningkatkan kemampuan pengelolaan diri, seperti: manajemen waktu dan pengendalian stres, agar mampu menghadapi tuntutan peran secara adaptif. Sementara itu, organisasi berperan penting dalam menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel, suportif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan. Di samping itu, dukungan sosial dari keluarga dan komunitas, pemahaman atas fase kehidupan, serta pengaruh budaya dan kebijakan negara turut menentukan sejauh mana individu mampu mempertahankan keseimbangan hidup. Oleh karena itu, perhatian yang menyeluruh terhadap seluruh dimensi ini menjadi pondasi penting untuk mendorong kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta produktivitas yang berkelanjutan dalam konteks kerja *modern*.

5. Regulasi Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kualitas hidup yang baik bagi pekerja. Di Indonesia, berbagai ketentuan mengenai hak-hak pekerja yang mendukung *work-life balance* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejumlah pasalnya memberikan perlindungan terhadap waktu kerja, cuti dan hak istirahat yang esensial bagi tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

a. Pasal 77 - Waktu Kerja

Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa waktu kerja normal di Indonesia dibatasi maksimal 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja. Ketentuan ini mencerminkan komitmen negara dalam memberikan batasan kerja yang wajar agar pekerja tidak terjebak

dalam rutinitas kerja yang berlebihan. Dari perspektif keseimbangan kehidupan kerja, pengaturan ini penting karena memberi ruang bagi individu untuk memiliki waktu di luar pekerjaan, baik untuk keluarga, aktivitas sosial, maupun perawatan diri. Batasan waktu kerja merupakan dasar penting dalam menciptakan *work-life balance* karena menyentuh aspek paling mendasar, yaitu ketersediaan waktu.

b. Pasal 78 – Lembur

Pasal 78 menetapkan bahwa pekerjaan lembur hanya boleh dilakukan atas persetujuan pekerja dan tidak boleh melebihi 3 jam per hari serta 14 jam per minggu. Selain itu, pekerja berhak mendapatkan upah lembur sebagai bentuk kompensasi atas tambahan waktu kerja tersebut. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari eksploitasi jam kerja berlebihan dan memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan penghargaan yang layak atas waktu pribadi yang dikorbankan. Dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, pembatasan lembur penting untuk menjaga agar pekerja tidak mengalami kelelahan kronis atau kehilangan waktu bersama keluarga, serta tetap dapat menjaga kesehatan fisik dan mentalnya.

c. Pasal 79 - Waktu Istirahat dan Cuti

Pasal ini memberikan hak kepada pekerja untuk memperoleh waktu istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, dan cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Selain itu, beberapa jenis usaha juga memberikan cuti panjang setelah masa kerja tertentu. Ketentuan ini mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dengan memastikan adanya waktu pemulihan (*recovery time*) bagi pekerja secara berkala. Cuti tahunan dan istirahat berkala tidak hanya penting untuk kesehatan fisik, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan keluarga. Selain itu, waktu istirahat yang cukup secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas jangka panjang.

d. Pasal 81 – Cuti Haid

Pasal 81 menyatakan bahwa pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasa sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Ketentuan ini merupakan bentuk pengakuan terhadap kebutuhan biologis khusus perempuan, serta memberi kesempatan untuk beristirahat tanpa kehilangan hak kerja. Dalam konteks keseimbangan hidup, cuti haid mencerminkan kebijakan berbasis gender yang mempertimbangkan kenyamanan dan kesehatan perempuan, sehingga mereka tetap dapat berfungsi optimal dalam perannya sebagai pekerja maupun individu.

e. Pasal 82 – Cuti Melahirkan dan Keguguran

Dalam Pasal 82 disebutkan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah persalinan. Selain itu, pekerja yang mengalami keguguran berhak atas cuti selama 1,5 bulan atau sesuai rekomendasi dokter. Pasal ini secara eksplisit mendukung pemenuhan peran biologis dan keluarga oleh perempuan tanpa kehilangan hak-hak ketenagakerjaannya. Cuti melahirkan memberi waktu bagi ibu untuk menjalani proses pemulihan fisik dan emosional serta merawat anak dalam masa krusial awal kehidupan, yang sangat mendukung keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga.

f. Pasal 83 – Kesempatan Menyusui

Pasal ini mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan kesempatan yang layak kepada pekerja perempuan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Meskipun tidak merinci secara teknis, pasal ini menjadi landasan bagi penyediaan ruang laktasi di tempat kerja. Kebijakan ini sangat relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga dan mendukung ibu pekerja dalam menjalankan peran ganda tanpa harus mengorbankan hak dasar anak. Dalam konteks *work-life balance*, hal ini membantu perempuan dalam menjalankan fungsi keibuan dengan tetap mempertahankan profesionalismenya di dunia kerja.

g. Pasal 84 – Hak atas Upah selama Cuti

Pasal 84 menjamin bahwa pekerja yang menjalankan hak cuti sebagaimana diatur dalam undang-undang tetap berhak atas upah penuh. Hal ini penting dalam menjamin bahwa pekerja dapat mengambil cuti tanpa kekhawatiran akan kehilangan penghasilan. Dari perspektif keseimbangan hidup, perlindungan ini membuat pekerja lebih leluasa dalam mengambil waktu istirahat atau menyelesaikan urusan pribadi tanpa tekanan finansial, sehingga berdampak positif terhadap kesehatan psikologis dan relasi sosialnya.

h. Pasal 93 – Izin Tidak Masuk Kerja dengan Upah

Pasal 93 ayat (2) menyebutkan beberapa kondisi di mana pekerja berhak tidak masuk kerja dan tetap memperoleh upah, antara lain: saat menikah, menikahkan anak, istri melahirkan atau keguguran, keluarga meninggal dunia dan menjalankan ibadah. Ketentuan ini mencerminkan pengakuan atas peran sosial dan spiritual dalam kehidupan pekerja. Dengan memberi ruang bagi aktivitas-aktivitas tersebut, negara mendorong terciptanya keseimbangan antara komitmen kerja dan kehidupan personal yang bermakna. Hal ini penting agar pekerja tidak merasa terisolasi secara sosial akibat tuntutan kerja yang kaku.

Hubungan Antar Variabel

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan aspek penting dalam dunia kerja *modern*. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kondisi ini berpengaruh terhadap berbagai variabel organisasi, seperti: kinerja, kepuasan kerja, keterlibatan dan komitmen karyawan.

a. Pengaruh *Work-life balance* pada *Employee engagement*

Work-life balance merupakan isu yang semakin memperoleh perhatian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama di tengah meningkatnya kompleksitas tuntutan kerja dan dinamika kehidupan pribadi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan mental, produktivitas serta keberlanjutan keterlibatan

karyawan dalam jangka panjang. (Nurjanah & Indawati, 2021) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang optimal, mereka lebih mampu mengendalikan tekanan pekerjaan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan partisipasi aktif dalam pekerjaan atau *employee engagement*. Artinya, *work-life balance* tidak hanya berdampak pada aspek individual seperti pengelolaan stres, tetapi juga berkontribusi langsung pada keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan (Luturlean et al., 2020) menekankan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) secara signifikan dipengaruhi oleh kenyamanan yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja. Kenyamanan tersebut termasuk persepsi terhadap keseimbangan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi landasan penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan peran profesional dan personal secara harmonis. Dengan demikian, pendekatan organisasi terhadap *work-life balance* tidak hanya bersifat fasilitatif, tetapi juga strategis dalam menjaga moral, loyalitas dan kinerja karyawan.

Dari sudut pandang karyawan, ketika organisasi menyediakan lingkungan yang kondusif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, hal ini dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan pribadi, mengurangi stres kerja dan menekan intensi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Rachmadini & Riyanto, 2020). Ketika stres berkurang dan kepuasan meningkat, karyawan cenderung mempertahankan hubungan kerja yang lebih lama dengan perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pemberian waktu cuti atau fleksibilitas jam kerja, tetapi juga melibatkan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan manusiawi.

Pada tataran organisasi, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

telah terbukti memberikan dampak positif terhadap *engagement* karyawan. (Lee & Shin, 2023) menunjukkan bahwa selama masa krisis, seperti pandemi COVID-19, kebijakan yang proaktif dalam mendukung *work-life balance*, termasuk dukungan dari organisasi dan atasan langsung, dapat meningkatkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa investasi organisasi pada kebijakan *work-life balance* merupakan langkah strategis yang dapat memperkuat resiliensi organisasi, meningkatkan retensi karyawan, serta menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang.

b. Pengaruh *work-life balance* pada *job satisfaction*

Penerapan *work-life balance* yang efektif tidak hanya mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi bentuk kompensasi non-finansial yang bernilai tinggi. Salah satu bentuk konkret dari penerapan ini adalah fleksibilitas jam kerja, yang memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menyesuaikan ritme kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti mengurus keluarga atau menjalani aktivitas sosial. (Malik et al., 2020) mengungkapkan bahwa manfaat semacam ini berkontribusi besar dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Ketika stres dapat diminimalkan, produktivitas dan kepuasan kerja pun cenderung meningkat. Dalam hal ini, *work-life balance* tidak sekadar menjadi fasilitas tambahan, melainkan strategi esensial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia *modern*, yang bertujuan menciptakan kesejahteraan psikologis dan emosional secara berkelanjutan.

Lebih dari sekadar aspek operasional, *work-life balance* juga dapat diposisikan sebagai pendekatan holistik dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan ruang untuk mengelola kehidupannya secara seimbang akan mengembangkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Ini berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik, loyalitas dan keterlibatan kerja. Penelitian dari (Nurjanah & Indawati, 2021) menunjukkan bahwa

keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal tidak hanya berdampak pada performa kerja, tetapi juga membentuk pola interaksi sosial yang positif. Karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik dan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan sosialnya cenderung memiliki hubungan interpersonal yang lebih sehat, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Hubungan yang erat dan harmonis tersebut memberikan dukungan emosional yang penting, yang secara langsung meningkatkan kepuasan emosional ketika menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Pandangan serupa dikemukakan oleh (Reners et al., 2024) memperluas pemahaman tentang *work-life balance* dengan menegaskan bahwa keseimbangan ini mencakup dimensi kepuasan holistik. Artinya, kepuasan tidak hanya dilihat dari seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana individu merasa terpenuhi dalam kehidupan pribadinya. Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi sarana penting untuk menciptakan kehidupan yang bermakna, yang diukur tidak hanya oleh prestasi karier, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial, kesehatan mental dan waktu luang yang berkualitas. Jika dimensi ini tidak terpenuhi, maka keseimbangan kerja dan hidup tidak benar-benar tercapai meskipun seseorang memiliki pekerjaan yang baik secara materiil.

Lebih jauh, (Arief et al., 2021) memperingatkan bahwa ketika beban kerja terlalu berat dan tidak diimbangi dengan dukungan terhadap kehidupan personal, maka risiko ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) akan meningkat. Ketidakpuasan ini tidak hanya merusak semangat kerja, tetapi juga memicu berbagai konsekuensi negatif seperti: *burnout*, meningkatnya absensi, konflik dalam tim, hingga niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Kondisi ini tentu berdampak buruk tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi stabilitas dan efisiensi organisasi.

Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, di

mana karyawan merasa terjebak dalam siklus kerja berlebihan yang tidak memberikan ruang untuk pemulihan energi dan pengembangan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memandang *work-life balance* sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan kinerja dan retensi karyawan. Penerapan kebijakan seperti: *flexible working arrangement*, *remote working*, cuti yang adil dan fasilitas pendukung seperti konseling kerja atau ruang laktasi menjadi indikator bahwa organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memberikan perhatian pada kualitas hidup para pekerjanya.

c. Pengaruh *Work-life balance* pada *Employee engagement* melalui *Job satisfaction*

(Hanopia et al., 2018) menyatakan bahwa persepsi positif karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu merasa bahwa beban kerja tidak mengganggu waktu pribadi mereka, maka mereka akan lebih mudah merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam menjalani rutinitas kerja. Kepuasan tersebut mencerminkan kesejahteraan psikologis yang stabil, yang pada akhirnya menjadi pondasi penting bagi keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Lebih jauh, kepuasan kerja tersebut menjadi faktor pendorong terbentuknya tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas serta kemauan untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Mereka tidak hanya hadir secara fisik dalam pekerjaan, tetapi juga hadir secara emosional dan kognitif, yang merupakan inti dari konsep *employee engagement*.

Temuan serupa juga disampaikan oleh (Pramana & Putra, 2022) menekankan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement*. Dengan kata lain, *work-life balance* tidak hanya

berpengaruh langsung terhadap keterlibatan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal, mereka akan merasa bahwa kehidupannya tidak terfragmentasi, melainkan berjalan secara selaras dan harmonis. Rasa harmoni ini menciptakan kondisi psikologis yang kondusif untuk tumbuhnya keterikatan terhadap nilai, visi dan tujuan organisasi.

d. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Teori yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja menyatakan bahwa keseimbangan hidup merupakan bentuk kepuasan individu yang timbul dari kemampuannya dalam menjalankan peran secara di lingkungan kerja maupun dalam keluarga. Menurut (Latifah Nimas Sayekti & Suhartini, 2022) individu yang mampu menyeimbangkan kedua ranah tersebut akan cenderung mengalami lebih sedikit konflik peran, baik konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun sebaliknya. Dalam konteks ini, *work-life balance* tidak hanya menjadi kondisi ideal, tetapi juga kebutuhan psikologis yang apabila terpenuhi, dapat memberikan dampak positif terhadap suasana emosional individu, seperti: menurunnya stres, meningkatnya rasa kontrol atas waktu dan peran, serta munculnya persepsi positif terhadap pekerjaan dan kehidupan secara keseluruhan.

Keseimbangan ini memiliki peran penting dalam meminimalisir tekanan internal dan eksternal yang dapat menghambat produktivitas. Ketika seseorang tidak harus memilih antara pekerjaan dan keluarga, maka energi psikis dan fisiknya dapat didistribusikan secara lebih seimbang dan proporsional. Dengan demikian, *work-life balance* berkontribusi besar terhadap pencapaian kepuasan kerja yang stabil. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, akan menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal karena individu merasa diperhatikan secara menyeluruh oleh organisasi, baik dari sisi

profesional maupun personal.

e. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja melalui Keuasan Kerja

Keseimbangan kerja-hidup memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat. Keseimbangan kehidupan-kerja berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional (Irfan et al., 2023). Kondisi keseimbangan akan membawa rasa puas pegawai yang akan memunculkan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

(Susanto et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, (Soomro et al., 2018) juga menemukan hal serupa bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

f. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement*

Menurut (Andrić et al., 2025) *work-life balance* yang baik akan berkontribusi pada peningkatan *work engagement*, ketika karyawan memiliki waktu dan ruang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, maka karyawan akan merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. *Work-life balance* yang sehat membuat lingkungan kerja yang mensupport keterlibatan karyawan, sebaliknya, ketidakseimbangan akan berdampak negatif terhadap keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya seimbang maka hal ini akan meningkatkan keterlibatan kerja seorang karyawan yang akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka (Setyono et al., 2024). Karyawan yang dapat mengelola keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka akan memberikan keterlibatan lebih pada pekerjaannya, dimana *work engagement* akan mencakup keterlibatan emosi, kognitif dan fisik yang tinggi terhadap pekerjaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki pengaruh yang menyeluruh dan strategis terhadap berbagai aspek penting dalam organisasi. Hubungan positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu menjaga harmoni antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, maka semangat kerja, loyalitas dan produktivitas mereka akan meningkat secara signifikan. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu, mendapatkan dukungan sosial dan organisasi yang memadai, serta terbebas dari konflik peran, cenderung menunjukkan keterlibatan emosional dan kognitif yang lebih kuat terhadap pekerjaannya.

Selain itu, keseimbangan kerja juga terbukti menurunkan tingkat stres dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), serta menciptakan kondisi psikologis yang sehat bagi karyawan. Dampak ini sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang inklusif, fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang. Dalam banyak kasus, kepuasan kerja bahkan berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* maupun kinerja.

Lebih jauh, penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang secara aktif mendukung keseimbangan kerja melalui kebijakan fleksibel, perhatian terhadap kesehatan mental, serta budaya kerja yang humanistik mampu membangun komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai karena kehidupannya diperhatikan, cenderung menunjukkan dedikasi dan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, *work-life balance* bukan sekadar isu personal, melainkan merupakan bagian integral dari strategi organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan. Investasi organisasi dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan berdampak positif tidak hanya pada karyawan, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah tantangan dunia kerja *modern*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil studi pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas kerja karyawan, khususnya di tengah perubahan dunia kerja *modern* yang makin fleksibel dan berbasis teknologi. Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial dari lingkungan kerja, serta kesehatan mental menjadi faktor utama yang mempengaruhi tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Organisasi yang mampu menciptakan kebijakan kerja yang fleksibel, memberikan dukungan psikologis dan membangun lingkungan kerja yang inklusif, cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, terlibat secara emosional dan menunjukkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi terbukti berisiko menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres dan bahkan mendorong niat untuk berpindah kerja.

Melalui pembahasan ini, penulis turut memberikan gambaran menyeluruh mengenai pentingnya integrasi konsep *work-life balance* dalam strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia. Dengan adanya keseimbangan yang baik, karyawan tidak hanya dapat bekerja lebih efektif, tetapi juga merasa lebih dihargai dan termotivasi. Oleh karena itu, penerapan *work-life balance* seharusnya menjadi perhatian utama bagi organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork

- Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Andrić, B., Ali, T., & Ramanathan, H. N. (2025). Balancing act: exploring the mediating role of work–life balance on improving work engagement through organisational support. *Journal of Management Development*, 44(1), 39–52. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2024-0031>
- Angelina, S., Sari, P. A., Putri, A. D. L., & Yuwono, S. (2024). Sosialisasi Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Human Resources Di PT. X Boyolali. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), 1658–1664. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v2i5.1083>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 238–272. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Fathya, D. N., Salsabilla, F., Sugiarto, M. N., & Taryana, A. (2024). Unlocking Productivity and Well-Being: Exploring the Four-Day Workweek and Design Thinking for Its Implementation. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1830–1841. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1168>
- Fauziyah, N. N., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Identifikasi Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Work From Anywhere (WFA) Menggunakan Metode Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal*

- Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(12), 5582–5583.
- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. *Journal of Mental Health*, 2(1986), 212. https://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/38/
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Hanopia, B. L., Surasni, N. K., & Hidayati, siti aisyah. (2018). RJOAS, 2(74), February 2018. RJOAS, DOI <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10>, 30(February), 108–114. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Latifah Nimas Sayekti, & 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>
- Lee, S. E., & Shin, G. (2023). The Effect of Perceived Organizational and Supervisory Support on Employee Engagement During COVID-19 Crises: Mediating Effect of Work-Life Balance Policy. *Public Personnel Management*, 52(3), 401–428. <https://doi.org/10.1177/00910260231171395>
- Limatujuh, E., & Surya Perdhana, M. (2023). Work Life Balance: Social Dynamics of Work Life. *Return: Study of Management, Economic and Business*, 2(6), 559–567. <https://doi.org/10.57096/return.v2i06.107>
- Luturlean, B. S., Witjara, E., Prasetyo, A. P., & Adhanissa, S. (2020). Managing Human Resources Management Policies in a Private Hospital and its Impact on Work-Life Balance and Employee Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 216–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i2.23499>
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect Of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Variables In The Generation Z In Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS)*, 1(3), 316–328. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
- Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). The effect of work-life balance on work engagement mediated by job satisfaction and life satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(5), 735–748. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179>

- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299>
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Rahajeng, M. G., & Kristin Handayani. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51–59. <https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841>
- Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 860–878. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.954>
- Rorimpandey, M. V., & Mangantar, M. (2023). Sumber Daya Manusia Kota Manado. *Saerang 998 Jurnal EMBA*, 11(3), 998–1011.
- Satriana, S. S., Tarmedy, E., & Dintha, R. (2023). *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. 23(1), 87–107.
- Setyono, H., Adawiyah, W. R., & Fitriani, S. (2024). Transformational leadership on work engagement: The mediating role of work-life balance. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(2), 256–269. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i2.11678>
- Sholihat. (2022). Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Work Life Balance Terhadap Digital Transformasi Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja. *Perspektif*, 1(3), 216–224. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.111>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26.

- <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sudarsan, P. &. (2020). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Sudirman, A., Lie, D., Wakhyuni, E., Romy, E., & Basriani, A. (2022). Factors Affecting Generation-Y Employee Engagement During a Pandemic: A Study from the Private Sector in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2022, 199–210. <https://doi.org/10.18502/kss.v0i0.12330>
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The URECOL*, 538–545.
- Suryani, A. I. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Hidup: Studi Meta-Analisis. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 92–104. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2697>
- 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(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Varghese, P., Ramesh, A., & Sajan, A. A. (2024). Perception Toward Work-Life Balance Among Healthcare Professionals. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(3), 1–7. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.20206>
- Widyastuti, W., & Pogo, T. (2022). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia. *Scholars Bulletin*, 8(8), 225–237. <https://doi.org/10.36348/sb.2022.v08i08.001>

- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT "X." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>
- Yang, Y., Wang, T., & Leon, J. M. De. (2021). Study on the Effect of Work-life Balance on the Intention to Leave of Grassroots Employees in the Service Industry. *Academic Journal of Business & Management*, 3(8), 1–4. <https://doi.org/10.25236/ajbm.2021.030801>
- Yaroshenko, O. M., Getman, A. P., Nazymko, E. S., Tkachenko, V. S., & Lutsenko, O. Y. (2024). Regulation of Working Time in the Context of the Global Transition to Flexible Forms of Work. *Science of Law*, 2024(4), 1–7. <https://doi.org/10.55284/sol.v2024i4.149>