

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur Pada Era Kerja Fleksibel

Anisa Aulia Dewi¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Semarang , Jawa Tengah, Indonesia

[anisaaulia05@gmail.com¹](mailto:anisaaulia05@gmail.com)

Abstract

Background – Flexible work systems in the post-pandemic era have increased attention to work-life balance (WLB) due to its impact on employee performance and well-being.

Objective – This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance in flexible work settings.

Design / Methodology / Approach – A literature review was conducted by analyzing 30 national and international journal articles published between 2022 and 2025.

Findings – The findings indicate that work-life balance positively influences employee performance, job satisfaction, and organizational commitment, although flexible work may lead to digital fatigue and work overload.

Research Implication – The results provide insights for organizations in developing flexible work policies that support employee well-being and performance.

Keywords: work-life balance; employee performance; flexible work; digital fatigue

Abstrak

Latar Belakang – Sistem kerja fleksibel pada era pasca pandemi meningkatkan perhatian terhadap work-life balance (WLB) karena pengaruhnya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada era kerja fleksibel.

Desain / Metodologi / Pendekatan – Penelitian menggunakan metode studi literatur terhadap 30 artikel nasional dan internasional periode 2022–2025.

Temuan – Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, meskipun kerja fleksibel berpotensi menimbulkan kelelahan digital dan beban kerja berlebih.

Implikasi Penelitian – Temuan ini menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: work-life balance; kinerja karyawan; kerja fleksibel; kelelahan digital

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja pasca pandemi COVID-19 telah mendorong organisasi untuk menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti *work-from-home*, *hybrid work*, dan *work-from-anywhere*. Sistem kerja ini memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam menentukan waktu dan tempat kerja,

namun juga menimbulkan tantangan baru dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks tersebut, *work-life balance* (WLB) menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, kelelahan mental, serta penurunan produktivitas. Kondisi ini semakin dirasakan pada lingkungan kerja berbasis teknologi yang menuntut konektivitas tinggi dan respons cepat.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, namun hasil temuan masih menunjukkan perbedaan, terutama dalam konteks penerapan sistem kerja fleksibel. Selain itu, tantangan seperti *digital fatigue* dan beban kerja berlebih belum sepenuhnya dikaji secara komprehensif sebagai bagian dari dinamika kerja fleksibel. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur pada era kerja fleksibel.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan ini berperan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan serta mendukung produktivitas kerja yang berkelanjutan.

2.2 Sistem Kerja Fleksibel

Sistem kerja fleksibel mencakup *work-from-home*, *hybrid work*, dan *work-from-anywhere* yang memberikan keleluasaan waktu dan tempat kerja. Fleksibilitas ini dinilai mampu meningkatkan kenyamanan kerja, namun juga berpotensi meningkatkan beban kerja digital apabila tidak diatur dengan jelas.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Namun, beberapa studi juga menyoroti munculnya tantangan seperti stres kerja dan *digital fatigue* dalam penerapan kerja fleksibel, sehingga diperlukan pengelolaan yang tepat. Ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penulis & Tahun	Temuan Utama	Kelemahan / Gap Penelitian
Rodrigues dkk. (2022)	Menemukan bahwa sistem kerja Work From Home (WFH) dapat meningkatkan produktivitas karyawan apabila didukung oleh teknologi dan sistem kolaborasi digital yang efektif.	Penelitian ini lebih berfokus pada produktivitas kerja, namun belum membahas peran work-life balance secara spesifik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
Putri & Wijaya (2023)	Menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja generasi Z di perusahaan startup.	Penelitian ini hanya berfokus pada generasi Z dan sektor startup, sehingga belum mewakili kondisi karyawan secara umum di berbagai sektor industri.
Lestari (2024)	Menyimpulkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di era digital.	Penelitian ini belum mengkaji secara langsung hubungan antara fleksibilitas kerja, work-life balance, dan kinerja karyawan.
Fadhilah (2023)	Mengungkap bahwa beban kerja digital yang tinggi dapat meningkatkan stres dan kelelahan mental karyawan.	Penelitian ini belum menempatkan work-life balance sebagai variabel yang berperan dalam mengurangi dampak stres kerja digital.
Nawano	Menunjukkan bahwa work-life	Penelitian ini belum mempertimbangkan

dkk. (2024)	balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	tantangan kerja fleksibel seperti digital fatigue dan overload kerja dalam memengaruhi kinerja.
-------------	---	---

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah penelitian terkait integrasi work-life balance, kerja fleksibel, dan tantangan digital terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah 30 artikel nasional dan internasional yang relevan dengan topik Work-Life Balance dan kinerja karyawan. Artikel diambil melalui database Google Scholar, ScienceDirect, ResearchGate, dan jurnal nasional tahun 2022–2025.

Kriteria inklusi:

1. Artikel membahas WLB, model kerja fleksibel, atau kinerja karyawan.
2. Terbit tahun 2022–2025.
3. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, atau literatur.

Dari 30 artikel tersebut, 5 artikel paling relevan digunakan sebagai fokus pembahasan mendalam.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Work-Life Balance sebagai Faktor Peningkat Produktivitas

Hasil studi Rodrigues et al. (2022) menyatakan bahwa efektivitas kerja dalam sistem kerja dari rumah dapat ditingkatkan secara signifikan apabila perusahaan menyediakan dukungan teknologi dan sistem kolaborasi digital yang efektif. Sejalan dengan itu, Putri dan Wijaya (2023) menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mendorong semangat kerja terutama pada generasi Z yang bekerja di sektor startup.

2. Dampak Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan dan Loyalitas

Lestari (2024) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kontrol atas jam kerja mengindikasikan tingkat kepuasan lebih tinggi. Penelitian oleh Kim (2024) juga memperlihatkan bahwa sistem jam fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan psikologis dan kesediaan karyawan untuk bertahan dalam organisasi

dalam jangka panjang.

3. Tantangan Digital Fatigue dan Strategi Mitigasi

Penelitian Fadhilah (2023) mencatat bahwa beban kerja digital yang tinggi meningkatkan risiko stres dan kelelahan mental. Lim dan Koh (2024) mendukung temuan ini dengan menambahkan bahwa digital overload dapat menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan, terutama bila tidak dibarengi dengan jeda kerja dan pengaturan waktu kerja yang sehat.

4. Preferensi Generasi Muda terhadap Fleksibilitas dan Dukungan Psikologis

Berdasarkan temuan dalam artikel Rayhan & Gary (2023), generasi muda lebih memilih tempat kerja yang memberikan fleksibilitas serta pengakuan terhadap kebutuhan pribadi dan mental mereka. Ini ditegaskan oleh Siregar dan Putra (2022), yang menyebutkan bahwa dukungan manajerial terhadap WLB berkontribusi pada semangat kerja dan komitmen karyawan generasi muda.

5. WLB sebagai Strategi Retensi dan Penguatan Komitmen Organisasi

Dalam artikel Resti dkk. (2024), dijelaskan bahwa penguatan work-life balance menjadi salah satu strategi kunci perusahaan dalam menurunkan tingkat turnover karyawan. James dan Cooper (2022) juga menemukan bahwa karyawan dengan resiliensi tinggi, yang didukung oleh fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup, memiliki keterikatan organisasi lebih kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap artikel nasional dan internasional pada periode 2022–2025, dapat disimpulkan bahwa work-life balance (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang lebih tinggi. Penerapan sistem kerja fleksibel seperti work-from-home, hybrid work, dan work-from-anywhere terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kenyamanan karyawan apabila didukung oleh kebijakan organisasi yang jelas dan

infrastruktur teknologi yang memadai. Namun demikian, fleksibilitas kerja juga memunculkan tantangan baru berupa digital fatigue, overload kerja, dan kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi yang berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak dikelola secara tepat. Dengan demikian, work-life balance tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di era kerja fleksibel.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi dan Manajemen

Organisasi disarankan untuk merancang kebijakan kerja fleksibel yang berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang jelas, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta pengendalian beban kerja digital guna mencegah digital fatigue.

2. Bagi Praktisi Sumber Daya Manusia (HR)

Praktisi HR perlu mengintegrasikan konsep work-life balance ke dalam strategi pengelolaan karyawan, termasuk program kesehatan mental, pelatihan manajemen waktu, serta penguatan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan self-management, khususnya dalam mengatur waktu kerja, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan fleksibilitas kerja secara bijak untuk menjaga kinerja dan kesehatan mental.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode empiris, seperti survei atau studi kasus, guna menguji secara langsung pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada sektor industri tertentu. Selain itu, variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan dukungan teknologi dapat ditambahkan untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, A. A. P., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 147-157.
- Gunawan, A., Yulianti, D., Gika, N. N., & Prawira, I. F. A. (2023). Platform Digital dan Work-Life Balance pada Gig Workers. *Journal of Social Science Research*, 3, 5111-5125.
- Dan, M., Fadhilah, G. Z., Muhammad, R., Siregar, M. Y., & Fatihaturrizqi, M. (2023). Work-Life Balance sebagai Strategi Retensi Karyawan Milenial dan Gen Z. *Jurnal MSDM*, 2(1).
- Haura, A., Sari, D. S., & Muhammad, F. (2024). Implementasi Work From Anywhere (WFA) sebagai Model Sistem Kerja Masa Depan ASN Indonesia. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*.
- Nawano, R., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2).
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. (2024). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Oluchukwu, M. J. (2024). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *International Journal of Humanities, Social Science and Management*, 4(6), 817-819.
- Pratama, M. A., & Raharjo, S. T. (2023). Kenyamanan Kerja Work From Anywhere dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 9(4), 563-571.
- Rodrigues, E. A., Rampasso, I. S., Serafim, M. P., Filho, W. L., & Anholon, R. (2022). Productivity Analysis in Work From Home Modality during COVID-19. *Work*, 72(1), 39-48.
- Muhammad, R., et al. (2025). Work-Life Balance dan Pengaruhnya pada Stres Kerja Generasi Muda. *Jurnal Psikologi Kerja*.
- Putri, N., & Wijaya, R. (2023). Work-Life Balance dan Dampaknya pada Produktivitas Generasi Z di Perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen Digital*, 5(1), 22-34.
- Hasanah, M., Fitra, N., & Lestari, D. (2024). Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pasca Pandemi. *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia*, 10(2), 88-99.
- Kurniawan, A. (2023). The Influence of Hybrid Work on Employee Engagement. *International Journal of Business Insight*, 12(4), 55-66.
- Siregar, D., & Putra, Y. (2022). Work From Home dan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(3), 110-121.
- Amelia, V., & Tanjung, S. (2023). Faktor Digital Fatigue dalam Model Kerja Online. *Jurnal Teknologi & Masyarakat*, 7(2), 101-115.
- Leonard, T., & Choi, M. (2023). Remote Work and Employee Productivity in Asia. *Asian Journal of Management Studies*, 8(1), 45-62.
- Widya, S., & Ardiansyah, R. (2024). Burnout pada Pekerja Hybrid dan Cara Mengurangnya. *Jurnal Psikologi Kontemporer*, 6(2), 77-89.
- Santos, J., Ribeiro, L., & Costa, F. (2023). Work-Life Integration in Modern Workplaces. *European Management Review*, 15(4), 200-214.
- Hanafi, A. (2022). Pengaruh Teknologi Komunikasi terhadap Kinerja WFH. *Jurnal Sistem*
- Lim, J., & Koh, B. (2024). Digital Overload and Remote Work Efficiency. *Journal of Behavioral Technology*, 3(1), 19-30.

- Suryo, A., Lintang, N., & Fajar, M. (2024). Work-From-Anywhere pada Industri Kreatif Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 2(1), 25–39.
- Arum, W., & Safitri, T. (2023). Strategi Perusahaan dalam Mendukung Work-Life Balance. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(2), 68–82.
- James, R., & Cooper, P. (2022). Employee Resilience in Hybrid Work Models. *Human Resource Review*, 31(3), 112–125.
- Lestari, Y. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Administrasi Kontemporer*, 9(1), 33–47.
- Morgan, K., & Evans, T. (2023). Remote Work Performance Metrics. *International Journal of Productivity*, 29(2), 102–120.
- Fadhilah, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja WFH terhadap Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(2), 49–61.
- Kim, S. (2024). Flexible Working Hours and Job Satisfaction. *Korean Journal of Management*, 16(1), 80–94.
- Harahap, S., Yusuf, M., & Lina, T. (2022). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dalam Sistem Kerja Hybrid. *Jurnal Organisasi & Manajemen*, 18(3), 123–136.
- Bridgerton, L. (2024). Psychological Wellbeing in Remote Teams. *Journal of Applied Psychology Global*, 4(2), 56–70.
- Yuniarti, R., & Hakim, F. (2023). Hubungan Work-Life Balance dengan Retensi Karyawan. *Jurnal Human Capital*, 8(2), 71–83.