



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026: 488-494

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA

Amelia Oktavia¹, Waluyo Jati²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia¹²

E-mail: ameliaoktavia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mensintesis bukti empiris mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta menjelaskan mekanisme dan kondisi yang menyebabkan hasil penelitian berbeda. Metode yang digunakan adalah systematic literature review dengan acuan PRISMA 2020. Penelusuran terstruktur dilakukan pada ScienceDirect, SpringerLink, Emerald, Wiley, MDPI, DOAJ, dan portal jurnal nasional untuk publikasi tahun 2017–2025, disertai beberapa rujukan teoritis fundamental. Dari 42 rekod yang ditelaah, 15 studi inti disintesis berdasarkan relevansi variabel, transparansi metode, dan kelengkapan temuan. Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance secara konsisten meningkatkan kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya terhadap kinerja lebih heterogen. Kinerja meningkat ketika keseimbangan mengurangi konflik peran, stres, kelelahan, dan waktu perjalanan, sekaligus meningkatkan otonomi, well-being, engagement, komitmen, dan energi kerja. Namun fleksibilitas atau kerja jarak jauh tidak otomatis menciptakan keseimbangan; tanpa batas komunikasi, dukungan atasan, koordinasi tim, beban kerja wajar, dan akses yang adil, kebijakan tersebut dapat memperpanjang jam kerja serta menurunkan kualitas interaksi. Kepuasan kerja, employee engagement, well-being, dan komitmen berulang kali berfungsi sebagai mediator. Kajian menyimpulkan bahwa organisasi perlu mengelola work-life balance sebagai kesesuaian antara tuntutan, sumber daya, dan preferensi pekerja, bukan sekadar memberikan fasilitas fleksibel.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Fleksibilitas Kerja; Systematic Literature Review

ABSTRACT

This study synthesizes empirical evidence on the effects of work-life balance on employee performance and job satisfaction and explains the mechanisms and boundary conditions behind inconsistent findings. A systematic literature review was conducted with reference to PRISMA 2020. Structured searches covered ScienceDirect, SpringerLink, Emerald, Wiley, MDPI, DOAJ, and Indonesian journal portals for publications issued between 2017 and 2025, complemented by selected foundational studies. Of 42 records examined, 15 core studies were synthesized based on variable relevance, methodological transparency, and completeness of findings. The review shows that work-life balance consistently improves job satisfaction, whereas its relationship with performance is more heterogeneous. Performance benefits arise

when balance reduces role conflict, stress, fatigue, and commuting time while increasing autonomy, well-being, engagement, commitment, and available energy. However, flexibility and remote work do not automatically create balance; without communication boundaries, supervisor support, team coordination, reasonable workloads, and equitable access, such arrangements may extend working hours and weaken social interaction. Job satisfaction, employee engagement, well-being, and organizational commitment repeatedly operate as mediating mechanisms. The review concludes that organizations should manage work-life balance as a fit between demands, resources, and employee preferences rather than merely offering flexible-work facilities.

Keywords: Work-Life Balance; Employee Performance; Job Satisfaction; Flexible Work; Systematic Literature Review

1. PENDAHULUAN

Tuntutan kerja yang semakin cepat, digitalisasi, konektivitas tanpa jeda, perjalanan yang panjang, dan tanggung jawab keluarga memperbesar risiko tumpang tindih antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi sering menganggap jam kerja panjang sebagai tanda komitmen, padahal kehadiran yang lama tidak identik dengan produktivitas. Ketika konflik peran, kelelahan, dan pemulihan yang tidak memadai berlangsung terus-menerus, kualitas keputusan, fokus, kreativitas, kesehatan, dan kepuasan kerja dapat menurun.

Work-life balance bukan pembagian waktu yang selalu sama antara kerja dan kehidupan pribadi. Konstruk ini menggambarkan penilaian individu bahwa keterlibatan dalam berbagai peran berlangsung sesuai nilai, kebutuhan, dan prioritasnya dengan konflik yang dapat dikelola. Casper et al. (2018) menunjukkan bahwa literatur menggunakan definisi serta pengukuran yang beragam, sedangkan Sirgy dan Lee (2018) menekankan keterlibatan yang memadai dalam domain kerja dan nonkerja serta rendahnya konflik antarperan.

State of the art menunjukkan bahwa hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja cenderung lebih stabil dibanding hubungan langsung dengan kinerja. Talukder et al. (2018), Irawanto et al. (2021), dan Berger Ploszaj et al. (2025) menemukan keseimbangan berkaitan dengan kepuasan melalui dukungan, stres, dan kondisi kerja. Sebaliknya, Medina-Garrido et al. (2017), Sutanto et al. (2024), dan eksperimen Bloom et al. (2024) menunjukkan bahwa kebijakan fleksibel dapat memperbaiki well-being atau kepuasan tanpa selalu meningkatkan skor kinerja secara langsung.

Temuan tersebut menolak dua asumsi populer. Pertama, fleksibilitas tidak selalu sama dengan work-life balance. Palumbo (2020) menemukan kerja dari rumah dapat memperbesar konflik dan kelelahan ketika batas kerja-rumah kabur. Bellmann dan Hübler (2021) juga menemukan hubungan kerja dari rumah dengan kepuasan dan keseimbangan bersifat heterogen. Kedua, kinerja tidak hanya dipengaruhi jumlah jam; kualitas pemulihan, fokus, teknologi, koordinasi, desain tugas, dan dukungan atasan menentukan apakah waktu yang fleksibel menjadi sumber daya atau tuntutan baru.

Kesenjangan penelitian muncul karena mayoritas studi menggunakan desain cross-sectional, self-report, konteks organisasi tunggal, dan definisi kinerja yang berbeda. Banyak studi juga mencampurkan work-life balance, work-family conflict, fleksibilitas, dan kerja jarak jauh seolah-olah sama. Kajian ini menjawab tiga pertanyaan: (1) bagaimana pola pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (2) mediator dan moderator apa yang paling konsisten; dan (3) kebijakan organisasi apa yang didukung bukti.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan persepsi keberhasilan mengelola tuntutan, keterlibatan, dan kepuasan pada domain kerja serta nonkerja. Balance berbeda dari sekadar ketiadaan konflik karena individu dapat mengalami tuntutan tinggi tetapi tetap merasa seimbang ketika memiliki

otonomi, dukungan, kontrol waktu, dan kesesuaian dengan preferensi. Sebaliknya, jam kerja formal yang singkat belum tentu menghasilkan keseimbangan ketika pekerja tetap menerima pesan, target, dan tuntutan emosional di luar jam kerja.

Border and Boundary Theory menjelaskan bahwa individu mengelola batas waktu, ruang, dan psikologis antarperan. Job Demands-Resources Model memandang keseimbangan sebagai hasil interaksi tuntutan—beban kerja, konflik, ketidakpastian, teknologi invasif—dengan sumber daya seperti otonomi, fleksibilitas, dukungan supervisor, fasilitas keluarga, dan pemulihan. Conservation of Resources Theory menjelaskan bahwa hilangnya energi dan waktu memicu spiral stres, sedangkan sumber daya yang memadai memungkinkan pemulihan dan investasi usaha yang lebih produktif.

2.2 Kinerja dan Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan mencakup task performance, contextual performance, adaptive performance, kualitas, produktivitas, kreativitas, dan perilaku kewargaan organisasi. Work-life balance dapat meningkatkan kinerja dengan menjaga energi, perhatian, kesehatan, dan keterikatan. Namun hubungan langsung dapat lemah ketika kemampuan, teknologi, kejelasan sasaran, kolaborasi, dan proses kerja lebih dominan. Karena itu, kinerja tidak boleh disimpulkan hanya dari persepsi produktivitas atau jumlah jam kerja.

Kepuasan kerja adalah evaluasi kognitif dan afektif terhadap pekerjaan, termasuk isi tugas, atasan, rekan, imbalan, pengembangan, dan kondisi kerja. Work-life balance meningkatkan kepuasan ketika pekerja merasa organisasi menghargai kehidupan di luar pekerjaan, mengurangi konflik, dan memberi kontrol yang realistis. Kepuasan kemudian dapat mendorong komitmen, engagement, perilaku ekstra-peran, dan persistensi, tetapi tidak selalu langsung menaikkan output apabila hambatan sistemik tetap ada.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka sintesis penelitian adalah: kebijakan fleksibilitas, dukungan atasan, otonomi, beban kerja, norma ketersediaan, teknologi, kondisi keluarga, dan preferensi individu → konflik atau keseimbangan kerja-kehidupan → stres, pemulihan, well-being, kepuasan kerja, engagement, dan komitmen → kinerja tugas, adaptif, kontekstual, produktivitas, serta retensi. Intensitas kerja jarak jauh, gender, tanggung jawab keluarga, waktu perjalanan, jenis pekerjaan, budaya, dan kualitas koordinasi bertindak sebagai kondisi batas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan systematic literature review untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis bukti mengenai work-life balance, kinerja, dan kepuasan kerja. Pelaporan mengacu pada prinsip PRISMA 2020. Unit analisis mencakup artikel empiris kuantitatif, longitudinal, eksperimen, mixed method, meta-analisis, dan tinjauan integratif yang secara eksplisit menguji keseimbangan kerja-kehidupan atau kebijakan terkait sebagai prediktor, mediator, atau kondisi penjas hasil kerja.

Penelusuran dilakukan pada ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, Wiley Online Library, MDPI, DOAJ, dan portal jurnal nasional dengan kombinasi kata kunci “work-life balance”, “work-family balance”, “job performance”, “employee performance”, “job satisfaction”, “flexible work”, “remote work”, dan “hybrid work”. Rentang utama adalah 2017–2025 agar kajian merepresentasikan praktik kerja kontemporer, dengan beberapa referensi fundamental untuk definisi dan teori.

Kriteria inklusi adalah artikel peer-reviewed; objek pekerja atau organisasi; menjelaskan metode dan sampel; serta melaporkan hubungan dengan kinerja, kepuasan, well-being, engagement, atau mediator yang relevan. Artikel dikeluarkan apabila hanya berupa opini, tidak memisahkan variabel, hasil tidak tersedia, atau konteksnya tidak dapat dibandingkan. Kualitas dinilai dari kejelasan desain, validitas pengukuran, kecukupan analisis, dan konsistensi kesimpulan dengan data.

Ekstraksi data mencakup penulis, tahun, negara atau sektor, desain, ukuran sampel, definisi work-life balance, jenis hasil, arah hubungan, mediator, moderator, dan keterbatasan. Sintesis dilakukan secara naratif-tematik karena heterogenitas konstruk dan metode tidak memungkinkan penggabungan effect size baru. Temuan dikelompokkan ke dalam jalur langsung, mekanisme mediasi, kondisi batas, kebijakan fleksibel, kerja jarak jauh, serta implikasi manajerial.

Tabel 1: Proses Seleksi Literatur

Tahap	Jumlah	Keterangan
Identifikasi	42	Artikel unik dari database, portal jurnal, dan penelusuran rujukan.
Skrining judul/abstrak	42	Lima belas rekod dikeluarkan karena variabel atau populasi tidak sesuai.
Penilaian teks penuh	27	Dua belas rekod dikeluarkan karena metode atau hasil tidak memadai.
Studi disintesis	15	Studi inti yang memenuhi relevansi dan penilaian kualitas.

Sumber: Diolah penulis (2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Studi

Lima belas studi inti mencakup sektor pendidikan, keuangan, farmasi, pelayanan publik, transportasi, teknologi, dan pekerja lintas industri di Asia, Eropa, Australia, serta Amerika Selatan. Desain didominasi survei dan structural equation modeling, tetapi terdapat meta-analisis, data panel, serta eksperimen acak. Variabel hasil meliputi kepuasan kerja, kinerja individual, performance rating, engagement, well-being, stres, komitmen, dan turnover.

Pola umum menunjukkan bahwa work-life balance hampir selalu terkait positif dengan kepuasan kerja, sedangkan pengaruh terhadap kinerja dapat langsung, tidak langsung, atau tidak signifikan. Perbedaan muncul karena karakteristik tugas, akses nyata terhadap kebijakan, dukungan atasan, intensitas kerja jarak jauh, beban kerja, kualitas koordinasi, dan cara kinerja diukur. Studi dengan mediator cenderung menunjukkan bahwa well-being, engagement, kepuasan, atau komitmen menjelaskan bagian penting dari pengaruh tersebut.

Tabel 2: Ringkasan Studi yang Disintesis

Studi	Konteks/Metode	Fokus	Temuan Utama
Medina-Garrido et al. (2017)	Perbankan Spanyol; n=1.511; PLS-SEM	Kebijakan keluarga, well-being	Akses kebijakan tidak langsung meningkatkan kinerja; well-being menjadi mediator.
Johari et al. (2018)	Guru Malaysia; n=302; PLS	Otonomi, WLB, kinerja	Otonomi dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap job performance.
Talukder et al. (2018)	Keuangan Australia; n=305; SEM	Dukungan supervisor	Dukungan membentuk WLB, kepuasan, komitmen, dan kinerja.
Bataineh (2019)	Farmasi Yordania; n=289; regresi	WLB, happiness, performance	Work-life balance dan happiness berpengaruh positif pada kinerja.
Palumbo (2020)	Data EWCS; sektor publik Eropa	WFH, konflik, fatigue	Telework dari rumah dapat memperburuk keseimbangan melalui konflik dan kelelahan.
Wong et al. (2020)	Meta-analisis; 58 artikel/202 rekod	WLB arrangement	Pengaturan WLB berkaitan dengan hasil organisasi, tetapi efek bergantung jenis kebijakan.
Bellmann & Hübner (2021)	Data panel pekerja Jerman	WFH, kepuasan, WLB	Hubungan kerja dari rumah dengan kepuasan dan keseimbangan bersifat heterogen.
Irawanto et al. (2021)	Indonesia; n=472; SmartPLS	WFH, WLB, stres	WLB meningkatkan kepuasan; stres menurunkannya dan memediasi kondisi WFH.
Sayekti & Suhartini (2022)	PT Antam; n=178; SEM-PLS	WLB, engagement, satisfaction	WLB meningkatkan kepuasan dan kinerja, termasuk melalui kepuasan kerja.
Dewi et al. (2022)	PT KAI; path analysis	WLB, kompensasi, kepuasan	Kepuasan kerja menyalurkan sebagian pengaruh WLB menuju kinerja.
Suwandi & Suhakim (2023)	Organisasi Indonesia; SEM	WLB dan job satisfaction	Job satisfaction memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja.
Ahmaddien (2023)	Karyawan swasta Indonesia; n=150; PLS	WLB, satisfaction, performance	WLB meningkatkan kepuasan dan kinerja; kepuasan berfungsi sebagai mediator.
Bloom et al. (2024)	RCT Trip.com; n=1.612	Hybrid work	Kepuasan naik dan quit rate turun sepertiga tanpa merusak performance rating.
Sutanto et al. (2024)	Indonesia; n=207; SmartPLS	Engagement dan satisfaction	WLB tidak langsung memengaruhi kinerja; mediator engagement dan kepuasan signifikan.

Studi	Konteks/Metode	Fokus	Temuan Utama
Berger Ploszaj et al. (2025)	4 negara Amerika Selatan; n=241	WFH, stres, gender	Kepuasan dipengaruhi WLB dan stres; mekanisme berbeda menurut gender.

Sumber: Sintesis penulis berdasarkan 15 studi terpilih (2026)

4.2 Sintesis Tematik

Pertama, work-life balance memiliki hubungan paling konsisten dengan kepuasan kerja. Talukder et al. (2018) menunjukkan dukungan supervisor membentuk keseimbangan yang selanjutnya berkaitan dengan kepuasan, komitmen, dan kinerja. Irawanto et al. (2021) menemukan keseimbangan meningkatkan kepuasan pekerja Indonesia selama work from home, sedangkan stres menurunkannya. Berger Ploszaj et al. (2025) menegaskan bahwa efek kerja jarak jauh pada kepuasan dimediasi oleh keseimbangan dan stres, dengan pola berbeda menurut gender.

Kedua, pengaruh terhadap kinerja sering bekerja melalui mekanisme psikologis. Medina-Garrido et al. (2017) menemukan akses nyata terhadap kebijakan keluarga tidak berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi berpengaruh tidak langsung melalui well-being. Sutanto et al. (2024) juga menemukan work-life balance tidak langsung meningkatkan kinerja; employee engagement dan kepuasan kerja menjadi jalur yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas baru bernilai ketika mengubah pengalaman kerja, bukan hanya tercantum dalam kebijakan.

Ketiga, dukungan atasan dan otonomi merupakan pengungkit utama. Johari et al. (2018) menemukan otonomi dan work-life balance meningkatkan kinerja guru. Talukder et al. (2018) menempatkan dukungan supervisor sebagai sumber daya yang memperkuat keseimbangan, sikap kerja, dan kinerja. Tanpa dukungan informal, pekerja dapat takut memakai fleksibilitas karena khawatir dinilai kurang berkomitmen; akibatnya kebijakan tersedia di atas kertas tetapi tidak benar-benar dapat diakses.

Keempat, fleksibilitas memiliki efek nonlinier dan bergantung desain. Eksperimen Bloom et al. (2024) pada 1.612 karyawan menunjukkan kerja hibrida dua hari dari rumah meningkatkan kepuasan dan menurunkan quit rate sepertiga tanpa merusak performance rating atau promosi. Sebaliknya, Palumbo (2020) menunjukkan kerja dari rumah dapat meningkatkan konflik serta kelelahan. Artinya, manfaat muncul ketika fleksibilitas mengurangi perjalanan dan memberi kontrol, tetapi risiko meningkat ketika intensitas terlalu tinggi, ruang kerja buruk, atau batas komunikasi hilang.

Kelima, hubungan dengan kinerja tidak selalu signifikan. Bellmann dan Hübler (2021) menemukan kaitan kerja dari rumah, kepuasan, dan keseimbangan bersifat heterogen. Sutanto et al. (2024) tidak menemukan efek langsung work-life balance pada kinerja. Hasil null bukan bukti bahwa keseimbangan tidak penting; hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah outcome distal yang dipengaruhi kemampuan, teknologi, koordinasi, tujuan, dan sistem evaluasi. Work-life balance mungkin mencegah penurunan, mempertahankan energi, atau memperbaiki retensi tanpa menaikkan skor kinerja jangka pendek.

Keenam, beban kerja dan norma ketersediaan menentukan apakah fleksibilitas menjadi sumber daya. Ketika target tetap berlebihan, pekerjaan hanya berpindah tempat dan waktu. Pesan di luar jam kerja, rapat virtual beruntun, pengawasan digital, dan ekspektasi respons cepat menciptakan “autonomy paradox”: pekerja tampak bebas tetapi harus selalu tersedia. Organisasi perlu mengendalikan volume pekerjaan, menetapkan waktu inti, memperjelas respons darurat, dan melindungi waktu pemulihan.

Ketujuh, kebijakan harus adil tetapi tidak seragam. Manfaat kerja hibrida dalam studi Bloom et al. (2024) lebih besar bagi perempuan, nonmanajer, dan pekerja dengan perjalanan panjang. Namun pekerjaan front-line atau operasional tidak selalu dapat dikerjakan dari rumah. Keadilan tidak berarti semua orang menerima skema identik, melainkan akses pada sumber daya keseimbangan yang setara: pertukaran jadwal, cuti, prediktabilitas shift, bantuan keluarga,

kontrol waktu, dan beban kerja yang realistis.

Kedelapan, pengukuran perlu membedakan input, pengalaman, dan outcome. Organisasi sering menghitung jumlah penerima fleksibilitas, tetapi tidak mengukur konflik, pemulihan, kepuasan, kualitas kolaborasi, output, kesalahan, absensi, dan retensi. Evaluasi yang hanya memakai survei kepuasan dapat mengabaikan dampak kinerja; sebaliknya, evaluasi hanya memakai output dapat mengabaikan biaya kesehatan dan turnover yang muncul kemudian.

4.3 Model Integratif dan Implikasi

Model integratif hasil SLR adalah: diagnosis tuntutan kerja dan kebutuhan pekerja → desain pilihan yang adil dan sesuai pekerjaan → dukungan atasan, norma penggunaan, teknologi, koordinasi, serta batas komunikasi → penurunan konflik dan stres serta peningkatan pemulihan, otonomi, well-being, engagement, dan kepuasan → kinerja yang berkelanjutan, komitmen, dan retensi. Efek harus diuji menurut intensitas fleksibilitas, jenis tugas, tahap karier, gender, tanggung jawab keluarga, dan waktu perjalanan.

Implikasi pertama adalah menghentikan kebijakan simbolik. Fleksibilitas tidak efektif apabila pekerja tetap dibebani target yang sama dengan sumber daya lebih sedikit, dinilai dari kehadiran, atau dihukum secara informal ketika menggunakannya. Manajemen harus menyelaraskan beban kerja, indikator hasil, kapasitas tim, serta aturan koordinasi sebelum memperluas program work-life balance.

Implikasi kedua adalah melatih manajer lini. Atasan menentukan jadwal, distribusi pekerjaan, hak untuk tidak selalu tersedia, dan keamanan psikologis untuk meminta penyesuaian. Indikator manajer perlu mencakup prediktabilitas kerja, beban lembur, absensi, turnover, hasil tim, dan persepsi dukungan—bukan hanya pencapaian target jangka pendek.

Implikasi ketiga adalah menggunakan portofolio intervensi. Untuk pekerjaan pengetahuan, opsi hibrida dan waktu fleksibel dapat efektif. Untuk pekerjaan berbasis lokasi, organisasi dapat menyediakan jadwal yang dapat diprediksi, pertukaran shift, cuti yang mudah digunakan, pengaturan istirahat, dukungan pengasuhan, dan pembatasan lembur. Intervensi harus diuji melalui pilot dengan data sebelum-sesudah, kelompok pembandingan bila mungkin, dan peninjauan berkala.

5. KESIMPULAN

SLR ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan relatif konsisten terhadap kepuasan kerja, sedangkan dampaknya terhadap kinerja bersifat lebih kontekstual dan sering tidak langsung. Keseimbangan meningkatkan kepuasan dengan mengurangi konflik, stres, kelelahan, dan ketidakpastian serta meningkatkan kontrol, pemulihan, dan persepsi dukungan. Pengaruh terhadap kinerja terutama berjalan melalui well-being, engagement, kepuasan, komitmen, fokus, dan energi kerja.

Kesimpulan strategisnya adalah organisasi tidak boleh menyamakan work-life balance dengan bekerja dari rumah atau jam fleksibel. Kebijakan hanya efektif ketika dapat diakses tanpa stigma, disertai beban kerja wajar, dukungan atasan, batas komunikasi, teknologi memadai, koordinasi tim, dan evaluasi berbasis hasil. Sasaran yang realistis bukan memaksimalkan jam kerja, melainkan menciptakan kinerja yang dapat dipertahankan tanpa menghabiskan kesehatan dan kehidupan pribadi karyawan.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Kajian ini terbatas pada 15 studi inti dengan variasi definisi, pengukuran, sektor, budaya, dan desain penelitian. Dominasi studi cross-sectional dan self-report membatasi kesimpulan kausal, sementara periode pandemi dapat menghasilkan kondisi yang tidak sepenuhnya mewakili kerja jarak jauh sukarela. Kajian ini juga menggunakan sintesis naratif sehingga tidak menghitung effect size gabungan baru.

Penelitian berikutnya perlu menggunakan eksperimen lapangan, desain longitudinal, data multisumber, ukuran kinerja objektif, dan analisis intensitas fleksibilitas. Perlu diuji pula efek

jangka panjang pada kreativitas, promosi, kesehatan, ketimpangan karier, serta kelompok pekerja yang tidak dapat bekerja dari rumah. Organisasi disarankan melakukan audit beban kerja dan akses kebijakan, menjalankan pilot, serta menilai kepuasan dan kinerja secara bersamaan.

REFERENSI

- Ahmaddien, I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11228>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance: Robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernandes, B. H., Camou Viacava, J. J., & Cardoso, A. N. (2025). Understanding the associations between “work from home”, job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work. *Discover Psychology*, 5, 24. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- 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>
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees’ performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Suwandi, S., & Suhakim, A. I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 380–388. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v6i2.27931>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>