



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 11320-11330
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur

Djaja Hendra^{1✉}, Bhenu Artha²

Universitas Widya Mataram

Email : djajahendra01@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji Work-Life Balance dalam dunia kerja, adapun metode yang digunakan yaitu pendekatan penelitian studi pustaka, penelitian studi pustakan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan mengolah data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti lain dengan langkah-langkah penelitiannya; Menentukan topik penelitian; topik penelitian dalam, b. Membuat kerangka konseptual, c. Mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, artikel, tesis, disertasi, dan laporan penelitian. Data-data tersebut dapat dikumpulkan secara manual atau menggunakan bantuan teknologi informasi, d. Mengolah data, data yang telah dikumpulkan perlu diolah agar dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengolahan data dilakukan peneliti dengan metode, analisis deskriptif, e. selanjutnya peneliti merumuskan kesimpulan; peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah Work of balance merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan lebih termotivasi, terlibat, puas, produktif, dan kreatif serta inovatif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Adapun work life balance, kesehatan kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Work of balance, karyawan, dunia kerja*

Abstract

The purpose of this study is to examine Work-Life Balance in the workplace. The method used is a literature review approach. A literature review is a study that is conducted by examining and processing data that has been collected previously by other researchers. The research steps are as follows: Determine the research topic. Create a conceptual framework. Collect research data from various sources, such as books, journals, articles, theses, dissertations, and research reports. The data can be collected manually or using information technology. Process the data. The data that has been collected needs to be processed in order to answer the research questions. Data processing is carried out by the researcher using descriptive analysis. Formulate conclusions. The researcher draws conclusions based on the results of data processing and analysis. The results of this study are as follows: Work-life balance is an important factor that can affect employee performance. Employees with good work-life balance will be more motivated, engaged, satisfied, productive, and creative and innovative. This can improve employee performance and contribute more to the company. Work-life balance, work-life balance, and workload are important factors that can affect employee satisfaction.

Keywords: *Work of balance, employee, workplace*

PENDAHULUAN

Keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan yang signifikan pada dunia kerja. Pekerja dituntut untuk lebih produktif dan fleksibel, sehingga sering kali harus bekerja lembur atau bekerja dari jarak jauh. Perubahan ini dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Hafid & Prasetyo, 2017).

Menurut Indra & Rialmi, (2022) Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan konsep yang kompleks dan multidimensi. Terdapat banyak cara untuk mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan. Beberapa ahli mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Sementara itu, ahli lain mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai perasaan puas seseorang dengan tingkat integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Adapun pengertian *work-life balance* menurut Schermerhorn yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Maslichah & Hidayat, 2017). Sedangkan menurut Greenhaus dan Beutell Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya secara efektif (Minarika dkk., 2020). Frone, Russell, & Cooper (dalam Stefanie dkk., 2020) Menjelaskan jika keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat dicapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Pada dasarnya keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Adapun akhir-akhir ini keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance/WLB*) telah menjadi perhatian dalam karier layanan profesional selama bertahun-tahun. Secara historis, WLB telah dipandang sebagai isu yang berpusat pada perempuan mengingat peran tradisional perempuan yang dominan dalam kegiatan rumah tangga dan pengasuhan anak (Sasmaz & Fogarty, 2023). Dengan semakin meluasnya keterlibatan laki-laki di rumah dan dalam pengasuhan anak, serta pergeseran keinginan generasi terkait penggunaan waktu pribadi, WLB telah menjadi masalah bagi kedua jenis kelamin di lingkungan kerja profesional (Tongam dkk., 2021).

Mengelola perusahaan jasa profesional membutuhkan penggunaan anggaran waktu yang serius dan manajemen staf untuk memenuhi tenggat waktu, dimana tekanan-tekanan

ini bersaing dengan upaya-upaya WLB (Wibowo & Siregar, 2022). Atasan langsung ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan audit tepat waktu dan sesuai anggaran dalam lingkungan di mana manajemen tingkat atas secara terbuka mendukung WLB (Wijaya, 2020). Penelitian ini mengkaji tentang WLB pada penelitian-penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang terkait dengan WLB, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini akan memberikan gambaran tentang kajian WLB dan dapat digunakan untuk pengembangan WLB di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian studi pustaka, penelitian studi pustakan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan mengolah data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti lain (Adlini dkk., 2022). Penelitian studi pustaka dapat digunakan untuk mengkaji berbagai aspek, mulai dari sejarah, teori, hingga penerapan suatu konsep atau teori. Adapun menurut Saragih dkk.,(2023) langkah-langkah penelitian yg peneliti lakukan dalam penelitian ini; a. Menentukan topik penelitian; topik penelitian dalam, b. Membuat kerangka konseptual, c. Mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, artikel, tesis, disertasi, dan laporan penelitian. Data-data tersebut dapat dikumpulkan secara manual atau menggunakan bantuan teknologi informasi, d. Mengolah data, data yang telah dikumpulkan perlu diolah agar dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengolahan data dilakukan peneliti dengan metode, analisis deskriptif, e. selanjutnya peneliti merumuskan kesimpulan; peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut hasil penelitian Muliawati & Frianto, (2020) Menyatakan bahwa pengembangan karyawan, penghargaan, dan work-life balance berdampak langsung dan signifikan terhadap satisfaction atau kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial yang memiliki

keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki waktu yang seimbang dalam bekerja dan urusan pribadi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan hal yang penting bagi semua orang, baik karyawan, perusahaan, maupun masyarakat. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat membantu karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu. Faktor eksternal meliputi karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga.

Faktor internal, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memandang keseimbangan kerja dan kehidupan. Individu yang memiliki kepribadian yang fleksibel dan adaptif cenderung lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki sikap positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya. Individu yang memiliki nilai-nilai yang mengutamakan keluarga dan kehidupan pribadi cenderung lebih mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan. Faktor eksternal, seperti karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Pekerjaan yang menuntut waktu kerja yang panjang, sering kali harus bekerja lembur, atau memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan. Perusahaan yang memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti kebijakan cuti keluarga, kebijakan kerja dari jarak jauh, atau kebijakan jam kerja fleksibel, dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Keluarga yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dapat membantu karyawan untuk membagi waktu dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Wulansari, 2023).

Sedangkan penelitian (Mallafi & Silvianita, 2021) menunjukkan bahwa 1) variabel flexible working arrangement (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan pada Departmen Internal Audit PT Telkom Indonesia,

Tbk Bandung, dan 2) variabel work life balance (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan pada Departmen Internal Audit PT Telkom Indonesia, Tbk Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, variabel work of balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda dan menantang. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu jika karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan lebih produktif karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Work of balance yang baik akan lebih kreatif dan inovatif karena mereka dapat berpikir di luar kotak dan menemukan solusi baru untuk masalah. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik. Work of balance dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan mereka tantangan dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda dan menantang. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan lebih berkontribusi terhadap perusahaan dan bekerja dengan lebih baik. Work of balance dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dengan memberikan mereka kesempatan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik. Work of balance dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas merupakan ukuran seberapa banyak output yang dihasilkan karyawan dari input yang diberikan. Karyawan yang produktif akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Work of balance dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan lebih produktif karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Kreativitas dan inovasi merupakan faktor penting yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang dan bersaing. Karyawan yang kreatif dan inovatif akan dapat menemukan solusi baru untuk masalah dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Work of balance dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk berpikir di luar kotak dan menemukan solusi baru untuk masalah. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan lebih kreatif dan inovatif karena mereka dapat berpikir di luar kotak dan menemukan solusi baru untuk masalah. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan menurut hasil penelitian Lumunon dkk.,(2019) Menunjukkan secara simultan work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pihak manajemen perusahaan disarankan mempertahankan yang baik dan tetap lebih meningkatkan work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari penelitian tersebut selaras dengan pendapat (Fardianto & Muzakki, (2020) Work life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, antara lain:

- Meningkatkan motivasi kerja: Karyawan yang memiliki work life balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat melakukan berbagai

tugas yang berbeda dan menantang. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

- Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan: Karyawan yang memiliki work life balance yang baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan: Karyawan yang memiliki work life balance yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Meningkatkan produktivitas karyawan: Karyawan yang memiliki work life balance yang baik akan lebih produktif karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan: Karyawan yang memiliki work life balance yang baik akan lebih kreatif dan inovatif karena mereka dapat berpikir di luar kotak dan menemukan solusi baru untuk masalah. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan kesehatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, antara lain:

- Meningkatkan motivasi kerja: Karyawan yang memiliki kesehatan kerja yang baik akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat bekerja dengan nyaman dan tidak mengalami kelelahan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan: Karyawan yang memiliki kesehatan kerja yang baik akan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka dapat fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan: Karyawan yang memiliki kesehatan kerja yang baik akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa lebih sehat dan bugar. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Adapun beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, antara lain:

- Meningkatkan motivasi kerja: Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang

akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

- Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan: Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang akan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasa mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan: Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa tidak terbebani dan tidak stres. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan Work of balance merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki work of balance yang baik akan lebih termotivasi, terlibat, puas, produktif, dan kreatif serta inovatif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Adapun work life balance, kesehatan kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan ketiga variabel tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), Article 1.
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2020). Support at work and home as a predictor of work life balance. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), Article 3. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>

- 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), Article 2. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Department Internal Audit Pt.telkom Indonesia, Tbk Bandung). *eProceedings of Management*, 8(6), Article 6. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17085>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)* (Nomor 1) [Journal:Article, Brawijaya University]. <https://www.neliti.com/publications/136362/>
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), Article 1.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universita Negeri Surabaya*, 606–620.
- Saragih, A. P. F., Ntahu, A., Adilang, A., Turang, M. O. E., Mamonto, M. H., Pandey, E. M., Kasenda, R. Y., & Wantah, M. E. (2023). Peran Uji Realitas Dalam Konseling: Sebuah Studi Kualitatif. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.58258/jupe.v8i2.5185>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.666>
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). PERAN WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), Article 1.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.462>

Wijaya, Y. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PT MAYORA INDAH. *Agora*, 8(1), Article 1.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10589>

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>