MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PERAN WORK LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR

Endra Saputra, Aldo Febrian, Sufian Hamim, Imam Hanafi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau

Email: endrasaputra@student.uir.ac.id, aldofebrian17@student.uir.ac.id, sufianhamim@soc.uir.ac.id, imamhanafi@eco.uir.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the extent to which work-life balance affects employee performance.. Balancing work responsibilities and personal life has become an important factor in improving employee productivity, job satisfaction, and overall well-being. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to employees within an organization. The collected data were analyzed using simple linear regression to determine the effect of *work-life balance* on employee performance. The findings indicate that *work-life balance* has a positive and significant influence on employee performance. Employees who are able to maintain a healthy balance between work and personal life tend to demonstrate higher work motivation, lower stress levels, and greater effectiveness and efficiency in completing their tasks. Therefore, organizations are encouraged to implement policies that support *work-life balance*, such as flexible working hours, adequate leave policies, and employee well-being programs. These initiatives are expected to enhance individual performance while contributing to the achievement of organizational goals.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana work-life balance memengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada suatu perusahaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, pemberian cuti yang memadai, serta program kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: *work-life balance*, employee performance, job satisfaction, productivity, human resource management.

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang sangat memengaruhi tercapainya keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara produktif dan berkelanjutan. Karyawan dengan kinerja tinggi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Perubahan dunia kerja di era digital meningkatkan tuntutan agar pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Kemajuan teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini berpotensi memicu tekanan kerja, kelelahan, dan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi apabila tidak dikelola dengan baik (Nafis et al., 2020).

Tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga berpotensi meningkatkan stres kerja karyawan. Penelitian (Putra Edy Wirawan, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan penerapan work-life balance yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai salah satu upaya menjaga produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

Konsep **work-life balance** menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Work-life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan personal sehingga tercipta keseimbangan antara kedua aspek tersebut (I. Made & Ganapathi, 2016). Keseimbangan ini diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Work-life balance tidak sekadar mencerminkan kemampuan individu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan juga menjadi indikator sejauh mana organisasi berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawannya. Penelitian (Panjaitan et al., 2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem work-life balance yang baik membantu pegawai mengurangi konflik peran, meningkatkan kenyamanan bekerja, dan menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kebijakan yang mendukung work-life balance menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan erat dengan berbagai aspek perilaku organisasi. Penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021) mengungkapkan bahwa work-life balance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sejalan dengan itu, penelitian (Firdaus et al., 2024) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi sehingga terdorong memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Penelitian (Rachman Affandi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan dengan meningkatnya self-efficacy dan work engagement yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Sebaliknya, rendahnya work-life balance dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, kelelahan, konflik keluarga, hingga penurunan produktivitas. (Nafis et al., 2020) menjelaskan bahwa semakin besar tekanan pekerjaan yang dialami seseorang, semakin rendah tingkat work-life balance yang dimiliki. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja, loyalitas, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain berdampak pada produktivitas, penerapan work-life balance juga berperan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan seseorang menjalankan berbagai peran secara harmonis sehingga mampu mengurangi konflik peran, meningkatkan kepuasan hidup, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Penelitian (Simanjuntak et al., 2020) menunjukkan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya. Temuan ini memperkuat pentingnya penerapan work-life balance sebagai salah satu strategi organisasi dalam menjaga kesehatan mental sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa work-life balance merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meskipun demikian, masih terdapat variasi hasil penelitian pada beberapa sektor industri sehingga diperlukan kajian lanjutan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh **work-life balance terhadap kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan **kuantitatif** melalui metode **deskriptif dan verifikatif**. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel work-life balance sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen melalui analisis statistik. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian mengenai work-life balance karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan **data primer** yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta didukung oleh **data sekunder** berupa jurnal ilmiah, buku, dan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator work-life balance dan kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun sehingga dianggap telah memahami kondisi lingkungan kerja serta kebijakan perusahaan mengenai work-life balance.

Variabel **work-life balance** diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, yaitu **Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Personal Life Enhancement of Work (PLEW), dan Work Enhancement of Personal Life (WEPL)** (Nafis et al., 2020) Sementara itu, variabel **kinerja karyawan** diukur melalui indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab sebagaimana digunakan dalam penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan **uji validitas** dan **uji reliabilitas** untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas (apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas), dan uji heteroskedastisitas.

Analisis data dilakukan menggunakan **analisis regresi linier sederhana** dengan bantuan perangkat lunak **SPSS**. Pengujian hipotesis dilakukan melalui **uji t** untuk mengetahui pengaruh parsial work-life balance terhadap kinerja karyawan, sedangkan **koefisien determinasi (R^2)** digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel work-life balance dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah **5% (α = 0,05)**.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Sintesis Penelitian Terdahulu

Bagian ini berisi penjelasan umum hasil analisis terhadap seluruh jurnal yang digunakan sebagai referensi penelitian. Berdasarkan hasil telaah terhadap lima belas jurnal yang membahas work-life balance, diperoleh temuan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Hampir seluruh penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara work-life balance dengan berbagai variabel organisasi, seperti kinerja karyawan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), work engagement, self-efficacy, hingga penurunan tingkat stres kerja (Badrianto & Ekhsan, 2021; Firdaus et al., 2024; Rachman Affandi et al., 2023)

Meskipun objek penelitian yang digunakan dalam setiap jurnal berbeda, mulai dari perusahaan manufaktur, jasa, instansi pemerintahan, hingga mahasiswa magang, hasil penelitian menunjukkan kecenderungan yang sama, yaitu bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa work-life balance merupakan konsep yang bersifat universal dan dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi maupun karakteristik pekerja.

Selain itu, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan juga relatif serupa, yaitu regresi linier, regresi berganda, Structural Equation Modeling (SEM), maupun Partial Least Square (PLS). Kesamaan metode tersebut memperkuat validitas hasil sintesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingginya tingkat kinerja menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tersebut adalah work-life balance.

Penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021) membuktikan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta komitmen organisasi yang semakin kuat. Kondisi tersebut mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Rachman Affandi et al., 2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berperan dalam meningkatkan self-efficacy dan work engagement. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, meningkatnya work engagement membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pada era digital saat ini, keseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin penting mengingat meningkatnya tuntutan pekerjaan yang sering kali mengurangi waktu bersama keluarga maupun waktu untuk beristirahat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mampu membantu karyawan menjaga keseimbangan tersebut melalui fleksibilitas jam kerja, sistem kerja hibrida, maupun pemberian cuti yang memadai.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas

Selain memengaruhi kinerja, work-life balance juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggambarkan tingkat kenyamanan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi.

(Firdaus et al., 2024) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta organizational citizenship behavior (OCB). Karyawan yang merasa mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan tersebut kemudian mendorong munculnya perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja maupun organisasi tanpa mengharapkan imbalan tambahan.

Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh (N. Made et al., 2024) yang menjelaskan bahwa work-life balance merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel lain seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi kebutuhan utama bagi karyawan di tengah meningkatnya tekanan kerja pada era modern.

Sementara itu, penelitian (Ma'ruf et al., 2021) menunjukkan bahwa work-life balance juga memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan bentuk komitmen individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap bekerja, menjaga nama baik perusahaan, serta memberikan kontribusi terbaik dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan work-life balance akan lebih mudah mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Work-Life Balance terhadap Kesejahteraan Psikologis dan Stres Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada aspek organisasi, tetapi juga berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), hingga menurunnya kualitas kehidupan pribadi.

Penelitian (Sultan, 2025) menjelaskan bahwa work-life balance berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja, terutama ketika didukung oleh fleksibilitas kerja dan kepemimpinan digital yang efektif. Fleksibilitas tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu secara lebih baik sehingga tekanan kerja dapat diminimalkan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Simanjuntak dan Ninin yang menyatakan bahwa work-life balance berhubungan dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis individu. Individu yang mampu menjalankan berbagai peran kehidupan secara seimbang akan memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi serta lebih mudah menghadapi tekanan pekerjaan.

Penelitian (Kurnia & Khairunnisa, 2024) juga menegaskan bahwa work-life balance berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja profesional. Ketika kebutuhan pribadi maupun pekerjaan dapat terpenuhi secara seimbang, karyawan akan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Implementasi Work-Life Balance pada Berbagai Jenis Pekerja

Penerapan work-life balance tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan perusahaan, tetapi juga oleh berbagai kelompok masyarakat yang menjalankan peran ganda.

Penelitian (Lie et al., 2022) menunjukkan bahwa perempuan pekerja berstatus single parent menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai work-life balance. Mereka harus

menjalankan peran sebagai pencari nafkah sekaligus mengurus keluarga. Namun demikian, dukungan keluarga dan lingkungan sosial terbukti mampu membantu mereka mempertahankan kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya, penelitian (Jurnal Psikologi Pendidikan et al., 2024) menunjukkan bahwa mahasiswa magang juga mengalami tantangan dalam mencapai work-life balance karena harus menjalankan aktivitas akademik sekaligus pekerjaan. Rendahnya work-life balance pada kelompok tersebut menunjukkan pentingnya kemampuan manajemen waktu agar kedua tanggung jawab dapat dijalankan secara seimbang.

Pada lingkungan kerja modern, (Hasyim, 2025)menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi dan inovasi digital. Organisasi yang mampu menjaga kesejahteraan karyawan akan memiliki sumber daya manusia yang lebih adaptif, kreatif, dan siap menghadapi perubahan.

Sintesis Pembahasan

Berdasarkan sintesis terhadap lima belas jurnal yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa seluruh penelitian menunjukkan kecenderungan hasil yang konsisten, yaitu work-life balance memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek perilaku organisasi. Meskipun terdapat perbedaan pada objek penelitian, metode analisis, serta variabel pendukung yang digunakan, keseluruhan penelitian sepakat bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior, self-efficacy, work engagement, serta menurunkan tingkat stres kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance bukan hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan memperoleh karyawan yang lebih produktif, loyal, sehat secara psikologis, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan terhadap kesehatan mental perlu menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Berdasarkan sintesis dari berbagai penelitian terdahulu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), *work engagement*, serta *self-efficacy*. Selain itu, penerapan *work-life balance* juga berperan menurunkan tingkat stres kerja dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Meskipun setiap penelitian menggunakan objek, metode, dan karakteristik responden yang berbeda, hasil yang diperoleh menunjukkan kecenderungan yang konsisten, yaitu organisasi yang menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* akan memperoleh manfaat

berupa peningkatan kinerja individu maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan *work-life balance* sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui penyediaan lingkungan kerja yang fleksibel, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga investasi strategis bagi organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan kinerja di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). *How to cite: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior*. *5*(4).

Hasyim. (2025). Adaptive Employees Performance: Competency Development and Work Balance Through Agile-Era Digital Innovation. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, *11*(2), 155–166. https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i2.14597

Jurnal Psikologi Pendidikan, P., Angela De Vercelli, T., Jonatan, A., Ayu Chandra, K., & Kunci, K. (2024). *GAMBARAN WORK LIFE BALANCE PADA MAHASISWA MAGANG MSIB BATCH 6 DI JAKARTA*. *17*(2), 1–13.

Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 256–260. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543

Lie, D., Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja. *PSIKODIMENSIA*, *21*(2), 132–143. https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4656

Made, I., & Ganapathi, D. (2016). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO)*. *IV*(1). http://www.biofarma.co.id,

Made, N., Rahayu, F., & Triatma Mulya, U. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Journal Research of Management (JARMA)*, *6*(1), 89–99.

Ma'ruf, R., Karyawan, L., Keseimbangan, K., & Kerja, K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, *9*(1), 110–120. https://doi.org/10.30872/psikoborneo

Nafis, B., Chan, A., & Jaja Raharja, un. (2020). *Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu*. *8*(1), 115.

Panjaitan, H., Eryanto, H., Perkantoran Digital, A., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, *8*(1), 103–115. http://repository.umj.ac.id

Putra Edy Wirawan, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(10), 2169–2180. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319

Rachman Affandi, A., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, S., Letnan Jenderal Sutoyo No, J., & Nusukan Banjarsari Surakarta, C. (2023). PERAN SELF EFFICACY DALAM MENINGKATKAN WORK LIFE BALANCE, WORK ENGAGEMENT, TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *11*(2), 2023.

Simanjuntak, F. A. R., Ninin, R. H., Raya Bandung-Sumedang, J., Sumedang, K., & Barat, J. (2020). GAMBARAN WORK-LIFE BALANCE PADA PASUKAN PENJAGA PERDAMAIAN INDONESIA: STUDI KUALITATIF. *Journal Psychology of Science and Profession) e-ISSN*, *4*(3), 162–171.

Sultan, Z. (2025). Work-Life Balance in the Digital Age: How Work Flexibility Reduce Stress? *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, *11*(2), 140–154. https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i2.14359