MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SEBUAH *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW* (2021-2025)

The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance: A Systematic Literature Review (2021-2025)

Risa[1], Dwi Wulan Dari[2], Sofi Nursabrina[3], Kaisarrio Pradana[4], Bella Safira[5], Devi Anggraeni[6], Elcah Suryatin Simamora[7], Syakila Sukmawati[8]
[1,2]Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang
[3]Program Studi Teknik Kimia, Universitas Pamulang
[4,6,7,8]Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang
[5]Program Studi Akuntansi Perpajakan, Universitas Pamulang
[1]risarachmawati09@gmail.com, [2]dwiwulandr2901@gmail.com, [3]sofinursabrina28@gmail.com, [4]kaisarriokuliah@gmail.com, [5]devianggraeni2805@gmail.com, [6]elcahsimamora192@gmail.com, [8]kilasukmawati@gmail.com

Abstrak

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance, WLB) banyak diteliti sebagai penentu kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian belum seragam. Kajian ini bertujuan memetakan arah pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan dan mekanisme yang menjelaskannya berdasarkan 15 artikel jurnal terindeks SINTA yang terbit pada 2021–2025. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan sintesis tematik-naratif. Dari 12 studi yang menguji pengaruh langsung WLB terhadap kinerja, sembilan menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan tiga studi tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan mediator yang paling sering diuji, kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut pada empat studi, sedangkan komitmen organisasi memediasi pada dua studi dan tidak memediasi pada satu studi. Tekanan kerja (job stress) memediasi hubungan WLB dan kinerja pada satu studi, sedangkan work engagement tidak memediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap kinerja bersifat kontekstual dan sering berjalan melalui sikap kerja karyawan. Kajian ini merekomendasikan kebijakan yang mengelola waktu kerja dan kepuasan karyawan, serta penelitian lanjutan dengan desain longitudinal dan sampel yang lebih besar.

Kata kunci: *Work-life balance*, kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *systematic literature review*

Article history
Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Abstract

Work-life balance (WLB) is widely studied as a determinant of employee performance, yet findings remain inconsistent. This study maps the direction of WLB's effect on employee performance and the mechanisms explaining it, based on 15 SINTA-indexed journal articles published in 2021–2025, using a Systematic Literature Review (SLR) with thematic-narrative synthesis. Of 12 studies testing the direct effect of WLB on performance, nine found a positive and significant effect and three found no significant direct effect. Job satisfaction and organizational commitment are the most frequently tested mediators: job satisfaction mediated the relationship in four studies, while organizational commitment mediated it in two studies and did not in one. Job stress mediated the relationship in one study, whereas work engagement did not. The results indicate that the effect of WLB on performance is context-dependent and often operates through employees' work attitudes. The review recommends policies that manage working time and employee satisfaction, and further research with longitudinal designs and larger samples.
Keywords: work-life balance, employee performance, job satisfaction, organizational commitment, systematic literature review

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menentukan kemampuan organisasi mencapai tujuannya, sehingga faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi perhatian utama manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam beberapa tahun terakhir adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* (WLB). Studi pada berbagai konteks di Indonesia, mulai dari perusahaan percetakan (Ramdhani & Rasto, 2021) hingga institusi kesehatan (Dalila & Kholidi Hadi, 2024), menguji apakah karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadinya bekerja lebih baik.

Hasil studi-studi tersebut tidak sepenuhnya seragam. Sebagian peneliti melaporkan pengaruh positif dan signifikan WLB terhadap kinerja (Arifin & Muharto, 2022, Putri & Frianto, 2023), sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan (Zerlina & Budiono, 2024, Zafirah & Budiono, 2024). Perbedaan ini mengisyaratkan bahwa hubungan WLB dan kinerja dipengaruhi oleh konteks dan oleh variabel perantara seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan tekanan kerja. Karena temuan tersebar di banyak artikel, diperlukan tinjauan sistematis yang menyatukan bukti dan menunjukkan pola yang konsisten maupun yang bertentangan.

Kajian ini menjawab tiga pertanyaan: (RQ1) bagaimana arah pengaruh langsung WLB terhadap kinerja karyawan pada studi 2021–2025, (RQ2) variabel perantara apa yang dilaporkan menjelaskan hubungan tersebut dan apakah perannya konsisten, dan (RQ3) celah penelitian apa yang masih terbuka.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Work-Life Balance

Work-life balance dipahami sebagai kemampuan individu mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengorbankan. Studi-studi dalam korpus umumnya menekankan pengelolaan waktu sebagai kunci. Misalnya, Putri dan Hadi (2024) serta Dalila dan Kholidi Hadi (2024)

menyimpulkan bahwa institusi perlu memperhatikan pengelolaan waktu karyawan untuk menciptakan WLB yang baik.

2.2 Kinerja Karyawan dan Mekanisme Penghubung

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan WLB dengan kinerja dapat dijelaskan melalui sikap dan kondisi psikologis karyawan. Dalam korpus, mekanisme yang paling sering diuji adalah kepuasan kerja (Masrul, 2023, Wirtadipura & Sumarjo, 2025), komitmen organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021, Putri & Frianto, 2023), tekanan kerja (Zerlina & Budiono, 2024), dan keterikatan kerja (Zafirah & Budiono, 2024). Wirtadipura dan Sumarjo (2025) serta Hendriana et al. (2023) menggunakan teori pertukaran sosial untuk menjelaskan bahwa perlakuan organisasi yang dirasakan adil dibalas karyawan dengan perilaku kerja positif.

2.3 Systematic Literature Review

Systematic Literature Review adalah metode tinjauan dengan prosedur eksplisit yang dapat direplikasi, meliputi perumusan pertanyaan, pencarian, penyaringan berdasarkan kriteria, ekstraksi data, dan sintesis. Metode ini dipilih agar kesimpulan bertumpu pada bukti empiris yang terdokumentasi dan bukan pada pandangan penulis semata.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Pertanyaan Penelitian

Kajian ini menggunakan desain SLR dengan sintesis tematik-naratif karena variabel, instrumen, dan konteks antarstudi beragam sehingga tidak memungkinkan penggabungan statistik. Pertanyaan penelitian adalah RQ1 sampai RQ3 sebagaimana tercantum pada bagian pendahuluan.

3.2 Sumber dan Strategi Pencarian

Penelusuran dilakukan secara daring pada Oktober hingga November 2026 melalui portal jurnal terbuka dan indeks Garuda. Kata kunci yang digunakan meliputi "*work-life balance*", "keseimbangan kehidupan kerja", "kinerja karyawan", "*job performance*", "kepuasan kerja", dan "komitmen organisasi", dengan operator AND dan OR. Karena penelusuran dilakukan secara selektif, kajian ini tidak mengklaim mencakup seluruh publikasi yang ada.

3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi: (1) artikel jurnal ilmiah yang terbit pada 2021–2025, (2) diterbitkan pada jurnal yang terindeks SINTA, (3) menguji WLB sebagai variabel bebas dengan kinerja atau luaran kerja terkait sebagai variabel terikat, (4) subjek penelitian adalah karyawan atau pegawai, dan (5) ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Kriteria eksklusi: skripsi, tesis, prosiding, dan artikel tanpa data empiris. Hasil akhir adalah 15 artikel.

3.4 Ekstraksi dan Sintesis

Dari setiap artikel diekstraksi penulis dan tahun, jurnal, konteks, variabel, dan temuan utama. Sintesis dilakukan dengan menghitung arah hubungan langsung WLB dengan kinerja (RQ1), membandingkan peran variabel perantara (RQ2), dan mengidentifikasi pola konteks serta celah (RQ3). Informasi yang tidak dapat dikonfirmasi dari abstrak atau teks yang diakses tidak dituliskan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Studi

Lima belas artikel terbit antara 2021 dan 2025. Sebagian besar (delapan artikel) diterbitkan di *Jurnal Ilmu Manajemen* Universitas Negeri Surabaya, dua di *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Universitas Airlangga, dan lima di jurnal lain. Konteks penelitian meliputi

sektor kesehatan, perbankan, jasa, perusahaan manufaktur, dan pelabuhan. Karakteristik artikel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Artikel dalam Korpus

No	Penulis (tahun)	Jurnal	Peringkat SINTA jurnal
1	Ramdhani & Rasto (2021)	Jurnal Manajerial	SINTA 4
2	Badrianto & Ekhsan (2021)	Jesya	SINTA 3
3	Arifin & Muharto (2022)	Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis	SINTA 4
4	Asari (2022)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
5	Irwandi & Sanjaya (2022)	Journal of Business Management Education	SINTA 4
6	Putri & Frianto (2023)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
7	Agus Masrul (2023)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
8	Hendriana et al. (2023)	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan	SINTA 2
9	Aprilina & Martdianty (2023)	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan	SINTA 2
10	Zerlina & Budiono (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
11	Zafirah & Budiono (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
12	Putri & Hadi (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
13	Dalila & Kholidi Hadi (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
14	Azizah & Rozaq (2024)	Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa)	SINTA 2
15	Wirtadipura & Sumarjo (2025)	Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan	SINTA 5

Keterangan: peringkat SINTA mengikuti keterangan pada situs masing-masing jurnal dan dapat berubah antarperiode akreditasi.

Ringkasan konteks, variabel, dan temuan setiap studi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Studi dalam Korpus

No	Penulis (tahun)	Konteks	Variabel	Temuan utama
1	Ramdhani & Rasto (2021)	62 karyawan tetap perusahaan percetakan di Kota Bandung	WLB → kinerja	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Badrianto & Ekhsan (2021)	Karyawan (konteks tidak dirinci pada abstrak)	WLB → komitmen organisasi → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen, komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen memediasi

No	Penulis (tahun)	Konteks	Variabel	Temuan utama
3	Arifin & Muharto (2022)	40 karyawan PT Livia Mandiri Sejati, Pasuruan	WLB → kinerja (regresi linier sederhana)	WLB berpengaruh positif dan signifikan, pengaruhnya dilaporkan sebesar 85,1%
4	Asari (2022)	30 karyawan BPJS Ketenagakerjaan, Surabaya	WLB → kepuasan kerja → kinerja (PLS)	WLB berpengaruh terhadap kinerja
5	Irwandi & Sanjaya (2022)	Karyawan perbankan syariah, Samarinda	WLB, *work engagement* → kepuasan kerja → kinerja	WLB tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui kepuasan kerja, *work engagement* tidak berpengaruh melalui kepuasan kerja
6	Putri & Frianto (2023)	Karyawan (PLS, SmartPLS 3.0)	WLB → komitmen organisasi → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen, komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen memediasi
7	Agus Masrul (2023)	Karyawan (konteks tidak dirinci pada abstrak)	WLB → kepuasan kerja → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan memediasi
8	Hendriana et al. (2023)	Pekerja Generasi Z (PLS-SEM)	WLB, *job stress*, kelelahan emosional → retensi karyawan, *employer branding*	Terdapat hubungan signifikan antara WLB, tekanan kerja, kelelahan emosional, dan retensi, *employer branding* tidak memediasi WLB-retensi, tetapi memoderasi kelelahan emosional-retensi
9	Aprilina & Martdianty (2023)	Pekerja *hybrid* (SEM)	Rekonsiliasi kerja-pribadi, *flow*, fleksibilitas, dukungan organisasi → kepuasan dan produktivitas	Seluruh faktor berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan dan persepsi produktivitas, keduanya memengaruhi niat melanjutkan kerja *hybrid*

No	Penulis (tahun)	Konteks	Variabel	Temuan utama
10	Zerlina & Budiono (2024)	Karyawan kantor terminal petikemas, Surabaya	*Work overload*, WLB → *job stress* → kinerja	WLB tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, berpengaruh positif terhadap stres, stres memediasi WLB-kinerja, tetapi tidak memediasi beban berlebih-kinerja
11	Zafirah & Budiono (2024)	Perawat Generasi Z, rumah sakit swasta, Sidoarjo	Kesejahteraan psikologis, WLB → *work engagement* → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap keterikatan, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja, keterikatan tidak memediasi
12	Putri & Hadi (2024)	Tenaga kesehatan	WLB → komitmen organisasi → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen, komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja, komitmen tidak memediasi
13	Dalila & Kholidi Hadi (2024)	Pegawai instansi kesehatan, Kabupaten Bangkalan	WLB → kepuasan kerja → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan memediasi
14	Azizah & Rozaq (2024)	Karyawan	WLB, *job involvement* → komitmen afektif → kinerja peran	Karyawan dengan WLB lebih tinggi menunjukkan komitmen afektif lebih tinggi
15	Wirtadipura & Sumarjo (2025)	Karyawan	WLB → kepuasan kerja → kinerja	WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja, langsung maupun melalui kepuasan, kepuasan memediasi

Keterangan: temuan dirujuk dari abstrak atau teks artikel yang dapat diakses. Studi 8 dan 9 menggunakan luaran selain kinerja (retensi, kepuasan, dan produktivitas yang dipersepsikan).

4.2 Pengaruh Langsung WLB terhadap Kinerja (RQ1)

Dua belas studi menguji pengaruh langsung WLB terhadap kinerja. Sembilan studi melaporkan pengaruh positif dan signifikan, yaitu Ramdhani dan Rasto (2021), Badrianto dan Ekhsan (2021), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022), Putri dan Frianto (2023), Agus Masrul (2023), Putri dan Hadi (2024), Dalila dan Kholidi Hadi (2024), serta Wirtadipura dan Sumarjo (2025). Tiga studi tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan, yaitu Irwandi dan Sanjaya (2022), Zerlina dan Budiono (2024), serta Zafirah dan Budiono (2024). Dengan demikian, bukti dominan mendukung pengaruh positif WLB terhadap kinerja, tetapi pengaruh tersebut tidak muncul pada semua konteks.

Dua studi menguji luaran yang berdekatan dengan kinerja. Aprilina dan Martdianty (2023) menemukan bahwa rekonsiliasi antara kehidupan profesional dan pribadi berhubungan positif dengan kepuasan dan persepsi produktivitas pada pekerja *hybrid*. Hendriana et al. (2023)

menemukan hubungan signifikan antara WLB, tekanan kerja, kelelahan emosional, dan retensi pada pekerja Generasi Z. Keduanya menunjukkan bahwa WLB juga berkaitan dengan luaran kerja lain di luar kinerja.

Studi yang tidak menemukan pengaruh langsung berasal dari konteks dengan tuntutan kerja tinggi, yaitu perawat Generasi Z (Zafirah & Budiono, 2024), karyawan terminal petikemas (Zerlina & Budiono, 2024), dan perbankan (Irwandi & Sanjaya, 2022). Namun, kajian ini tidak menyimpulkan bahwa tuntutan tinggi menjadi penyebabnya, karena jumlah studi terbatas dan dua studi lain dari sektor kesehatan (Putri & Hadi, 2024, Dalila & Kholidi Hadi, 2024) justru menemukan pengaruh positif. Perbedaan hasil ini lebih tepat dibaca sebagai indikasi bahwa operasionalisasi variabel, ukuran sampel, dan karakteristik pekerjaan memengaruhi hasil.

4.3 Variabel Perantara (RQ2)

Kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan WLB dan kinerja pada empat studi, yaitu Agus Masrul (2023), Dalila dan Kholidi Hadi (2024), Irwandi dan Sanjaya (2022), serta Wirtadipura dan Sumarjo (2025). Pada studi Irwandi dan Sanjaya (2022), WLB tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja berperan sebagai jalur utama. Pola ini sejalan dengan penjelasan teori pertukaran sosial yang dipakai Wirtadipura dan Sumarjo (2025): organisasi yang memberi ruang bagi kehidupan pribadi karyawan akan dibalas dengan kepuasan dan kinerja.

Komitmen organisasi. Hasil mediasi komitmen tidak seragam. Komitmen memediasi hubungan WLB dan kinerja pada Badrianto dan Ekhsan (2021) serta Putri dan Frianto (2023), tetapi tidak memediasi pada Putri dan Hadi (2024), meskipun pada studi terakhir WLB dan komitmen masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja. Azizah dan Rozaq (2024) juga menemukan bahwa WLB yang lebih tinggi berkaitan dengan komitmen afektif yang lebih tinggi. Perbedaan antara studi tenaga kesehatan (Putri & Hadi, 2024) dan studi karyawan lain menunjukkan bahwa peran komitmen bergantung pada konteks pekerjaan.

Tekanan kerja dan keterikatan kerja. Zerlina dan Budiono (2024) menemukan bahwa tekanan kerja memediasi hubungan WLB dan kinerja, sedangkan Zafirah dan Budiono (2024) menemukan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi hubungan tersebut pada perawat Generasi Z. Kedua studi menunjukkan bahwa mekanisme psikologis berbeda dapat bekerja pada konteks yang berbeda. Pada satu studi lain, Hendriana et al. (2023) melaporkan bahwa kelelahan emosional dan tekanan kerja berkaitan dengan retensi karyawan.

4.4 Celah Penelitian dan Implikasi Manajerial (RQ3)

Beberapa celah teridentifikasi. Pertama, bukti bersifat tidak seragam, terutama pada peran komitmen dan keterikatan sebagai mediator, sehingga diperlukan penelitian dengan konteks yang dikendalikan. Kedua, sampel pada sebagian studi relatif kecil, misalnya 30 responden pada Asari (2022) dan 40 responden pada Arifin dan Muharto (2022). Ketiga, hampir seluruh studi tampaknya berupa survei satu waktu pada satu organisasi atau sektor, sehingga hubungan sebab-akibat belum dapat dipastikan. Keempat, studi yang menjadikan kinerja objektif sebagai ukuran, bukan persepsi karyawan, belum tampak dalam korpus.

Bagi praktisi SDM, bukti yang tersedia mengarah pada beberapa langkah: (1) mengelola waktu kerja agar karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagaimana disimpulkan Putri dan Hadi (2024) serta Dalila dan Kholidi Hadi (2024), (2) menjaga kepuasan kerja karena menjadi jalur utama pengaruh WLB pada beberapa studi, (3) memantau tekanan kerja, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan tinggi (Zerlina & Budiono, 2024), dan (4) mempertimbangkan fleksibilitas kerja, seperti pada kerja *hybrid* (Aprilina & Martdianty, 2023).

4.5 Keterbatasan Kajian

Kajian ini memiliki keterbatasan. Jumlah artikel terbatas pada 15 dan penelusuran tidak mencakup seluruh basis data. Ekstraksi data pada beberapa artikel hanya mengandalkan abstrak atau bagian teks yang dapat diakses sehingga konteks sebagian studi tidak dirinci. Tidak dilakukan penilaian kualitas studi secara formal. Peringkat SINTA mengikuti keterangan jurnal dan perlu dikonfirmasi pada portal SINTA. Kesimpulan karena itu bersifat indikatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan sintesis 15 artikel jurnal terindeks SINTA tahun 2021–2025, kajian ini menyimpulkan bahwa: (1) dari 12 studi yang menguji pengaruh langsung, sembilan menemukan pengaruh positif dan signifikan WLB terhadap kinerja dan tiga tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan, (2) kepuasan kerja adalah mediator yang paling konsisten, sedangkan peran komitmen organisasi tidak seragam, tekanan kerja memediasi pada satu studi, dan keterikatan kerja tidak memediasi, dan (3) pengaruh WLB terhadap kinerja bersifat kontekstual dan sering berjalan melalui sikap kerja karyawan.

Saran bagi penelitian selanjutnya: menggunakan desain longitudinal dan sampel yang lebih besar, membandingkan sektor dengan tuntutan kerja berbeda, serta menggunakan ukuran kinerja yang lebih objektif. Bagi organisasi, pengelolaan waktu kerja dan peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas dalam kebijakan WLB.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Masrul, M. R. A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(3), 614–622. https://doi.org/10.26740/jim.vn.p614-622

Aprilina, R., & Martdianty, F. (2023). The role of hybrid-working in improving employees' satisfaction, perceived productivity, and organizations' capabilities. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 16*(2), 206–222.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 37–46. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507

Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(3), 843–852. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Azizah, A. N., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan job involvement terhadap in-role performance dengan affective commitment sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(3), 720–734. https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p720-734

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi. *Jesya, 4*(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Dalila, A., & Kholidi Hadi, H. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(3), 524–536. https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p524-536

Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The role of employer branding in work-life balance and employee retention relationship among Generation Z workers: Mediation or moderation? *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 16*(1), 124–143. https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703

Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education, 7*(2), 1–7. https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317

Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(2), 339–349. https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2), 293–305.

Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial, 20*(1), 98–106. https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670

Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, 5*(2), 59–74. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017

Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh psychological well-being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi z. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(2), 227–242.

Zerlina, A. V., & Budiono. (2024). Pengaruh work overload dan work-life balance terhadap job performance melalui job stress pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(2), 243–258. https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p243-258