

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* a Systematic Literature Review

Ahmad Bahrul Ulum¹, Elisabeth Supriharyanti²

Universitas Airlangga¹²

bahrulahmad502@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance (WLB) on employee performance through a systematic literature review approach. Work-life balance has become a strategic issue in human resource management, especially in facing the challenges of a dynamic modern work world. The results of the analysis indicate that work-life balance has a significant effect on employee performance, both directly and through mediators, such as job satisfaction, organizational commitment, and work motivation. In addition, it was found that the effect of work-life balance on employee performance can vary depending on the industry sector, work culture, and individual employee characteristics. This study contributes to the development of organizational policies by offering strategic insights into the importance of supporting work-life balance to improve employee performance. The findings also identify research gaps that can be further explored, especially in the context of cultural differences and work sectors.

Keywords: *work-life balance, employee performance, mediator, systematic literature review*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*) melalui pendekatan *systematic literature review*. *Work-life balance* telah menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja modern yang dinamis. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediator, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Selain itu, ditemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada sektor industri, budaya kerja, dan karakteristik individu karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan organisasi dengan menawarkan wawasan strategis tentang pentingnya mendukung *work-life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat dieksplorasi lebih lanjut, khususnya dalam konteks perbedaan budaya dan sektor kerja.

Kata kunci: *work-life balance, kinerja karyawan, employee performance, mediator, systematic literature review*

PENDAHULUAN

Kinerja dapat didefinisikan secara sederhana sebagai perilaku yang menghasilkan hasil atau pekerjaan yang memiliki tujuan tertentu (Purbasari & Septian, 2017). Dengan kata lain, kinerja merujuk pada hasil spesifik yang diupayakan individu dalam pekerjaannya, yang sejalan dengan tujuan organisasi (Purbasari &

Septian, 2017). Djatola (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin serta motivasi yang diberikan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja menjadi elemen penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Sementara itu, menurut Pawirosumarto et al. (2017), kinerja mengacu pada tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, yang memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Aspek kinerja mencakup jumlah hasil kerja, kualitas hasil, tingkat kehadiran, serta sikap kooperatif karyawan.

Work-life balance (WLB) dan *employee performance* (EP) memiliki hubungan yang erat, karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Nassani et al., 2024), *work-life balance* (WLB) merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen keluarga, yang berperan penting dalam mengurangi ketidakpuasan karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, WLB juga dikonsepsikan sebagai penilaian individu terhadap sejauh mana kewajiban hidupnya dapat dikelola dengan efektif (Hasan et al., 2020). Perspektif subjektif ini menggambarkan bagaimana karyawan menilai keseimbangan yang mereka capai antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan yang tercapai ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (EP). Karyawan yang merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki energi yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terus-menerus dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang akhirnya menghambat kinerja kerja. Oleh karena itu, WLB yang baik tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Pendekatan yang digunakan dalam literatur ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Dengan memahami hubungan ini secara lebih mendalam, organisasi dapat lebih memperhatikan kehidupan karyawan di luar kerja/ *work-life balance* untuk menciptakan tenaga kerja yang terlibat, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap keberhasilan bersama.

METODE PENELITIAN

Dalam menyusun *systematic literature review* (SLR) ini, peneliti menggunakan strategi yang terfokus untuk memastikan sumber jurnal yang di-review memiliki relevansi dan kredibilitas tinggi. Salah satu langkah utama yang diambil adalah memanfaatkan situs ScienceDirect (www.sciencedirect.com.) sebagai platform utama dalam pencarian literatur. ScienceDirect, yang dikelola oleh Elsevier, merupakan salah satu *database* jurnal ilmiah terkemuka yang menyediakan akses ke berbagai publikasi di bidang sains, teknologi, kedokteran, serta ilmu sosial, termasuk topik manajemen dan sumber daya manusia. Proses pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti "*work-life balance*", "*employee performance*", dan kombinasi lainnya untuk memastikan jurnal yang diidentifikasi membahas hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan kinerja karyawan (*employee performance*). Selain itu, peneliti membatasi rentang waktu publikasi antara tahun 2019 hingga 2024 untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis mencerminkan kondisi dan temuan terbaru. Pendekatan ini diharapkan memberikan wawasan yang komprehensif dan mutakhir terkait pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pencarian

Proses pencarian literatur dalam penyusunan *systematic literature review* (SLR) ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan relevansi dan kualitas artikel yang di-review. Peneliti memulai pencarian dengan memasukkan kata kunci utama seperti "*work-life balance*", "*employee performance*", dan kombinasi keduanya, seperti "*impact of work-life balance on employee performance*". Selain itu, sinonim dan istilah terkait, seperti "*work-family balance*", dan "*job performance*" juga digunakan untuk memperluas cakupan pencarian. Pencarian dilakukan pada situs ScienceDirect dengan pengaturan pencarian berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci. Untuk mendukung aksesibilitas, peneliti memanfaatkan fitur *Open Access* yang tersedia di ScienceDirect, sehingga prioritas diberikan pada artikel yang dapat diakses secara gratis.

Selanjutnya, peneliti membatasi rentang tahun publikasi pada periode 2019 hingga 2024 untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis mencerminkan temuan terbaru dan relevan dengan perkembangan penelitian terkini. Filter rentang waktu ini diaktifkan melalui fitur *Year* pada ScienceDirect. Setelah hasil pencarian diperoleh, artikel diseleksi berdasarkan relevansi, dengan meninjau judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaiannya dengan topik hubungan antara *work-life balance* dan *employee performance*. Artikel yang memenuhi kriteria relevansi kemudian diunduh, baik melalui akses terbuka maupun melalui akses institusional.

Langkah-langkah ini dirancang untuk menghasilkan kumpulan literatur yang berkualitas tinggi dan relevan, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam analisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Artikel yang

lolos seleksi akhir dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan utama, metodologi penelitian, serta kesenjangan penelitian yang relevan dengan topik ini.

Tabel 1. Tahap Penelitian

Research Question	Apakah work-life balance berpengaruh terhadap employee performance?
Database dan string	ScienceDirect keywords: “work-life balance” “work-life balance + employee performance” “job satisfaction” “work-family balance”
Inclusion criteria	Artikel Bahasa Inggris Tipe dokumen: jurnal artikel Jurnal yang berfokus pada work-life balance dan employee performance.
Exclusion criteria	Bukan jurnal Bahasa Inggris Tipe dokumen: buku, catatan, chapter buku. Jurnal non-akademik
Sumber: transfield et.al., 2003	

Kriteria Seleksi

Dalam proses seleksi literatur untuk kajian sistematis ini, peneliti menerapkan kriteria inklusi yang dirancang secara spesifik untuk memastikan relevansi dan validitas artikel yang digunakan. Pertama, hanya artikel yang ditulis dalam bahasa Inggris yang dipertimbangkan, karena penggunaan bahasa ini mempermudah integrasi hasil penelitian dengan literatur global dan menghindari potensi bias dalam interpretasi. Kedua, peneliti membatasi tipe dokumen pada artikel jurnal ilmiah yang telah melewati proses *peer review*, mengingat dokumen jenis ini cenderung memiliki kredibilitas dan validitas yang tinggi dibandingkan sumber lain seperti konferensi atau laporan teknis. Ketiga, fokus utama seleksi diarahkan pada artikel yang membahas hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan (*employee performance*) sebagai inti dari topik penelitian ini.

Dari hasil pencarian, sebanyak 12 artikel ditemukan melalui platform ScienceDirect. Namun, setelah melalui proses evaluasi berdasarkan kriteria inklusi, hanya 7 artikel yang memenuhi syarat. Artikel lain dieliminasi karena tidak relevan, seperti tidak membahas ketiga konsep utama secara komprehensif atau tidak sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, peneliti juga mengalami keterbatasan untuk mengakses artikel lain yang relevan namun tidak dapat diakses secara terbuka sehingga jumlah jurnal yang dapat peneliti sertakan hanya 7 jurnal yang relevan. Langkah seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa literatur yang digunakan

mendukung analisis yang mendalam dan memberikan wawasan yang valid mengenai topik yang dikaji. Proses ini juga memperkuat dasar teoretis dan empiris dari hasil kajian literatur yang disusun.

Tabel 2. Definisi *Work-life balance*

Penulis (tahun)	Definisi
(Nassani et al., 2024)	<i>work-life balance</i> (WLB) merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen keluarga, yang berperan penting dalam mengurangi ketidakpuasan karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja.
(Kwadzo et al., 2024)	<i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai kepuasan individu terhadap keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta nilai-nilai yang mereka anut dalam kedua aspek kehidupan tersebut, baik pribadi maupun profesional.
(Lin et al., 2024)	<i>Work-life balance</i> (WLB) adalah perasaan positif individu yang muncul ketika seseorang merasakan keharmonisan dan kesesuaian antara kegiatan pekerjaan dan kehidupan keluarga secara bersamaan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka penelitian ini mencoba mengartikan *work-life balance* sebagai :

"*Work-life balance* (WLB) adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan komitmen keluarga, sehingga menciptakan keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesional. WLB berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi ketidakpuasan, dan mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan. Ketika individu merasa ada keselarasan dan keharmonisan dalam keduanya, mereka cenderung mengalami perasaan positif yang berdampak pada produktivitas dan kualitas hidup secara keseluruhan.."

Teori yang digunakan dalam *Work-Life Balance*.

Pada penelitian yang di *review*, terdapat beberapa teori yang digunakan yaitu: *Job Demands-Resources* (JD-R), *Conservation of Resources* (COR), *Spillover theory*, *Social Exchange Theory* (SET), dan *Border and Boundary Theory*.

Dalam penelitian-penelitian yang ditinjau dalam *systematic literature review* ini, berbagai teori digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan *employee performance* (EP). Dua penelitian menggunakan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yaitu (Holland et al., 2019) dan (Kwadzo et al., 2024), yang menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia memengaruhi keseimbangan kerja-hidup serta kinerja karyawan. Selain itu, dua penelitian lainnya mendasarkan analisisnya pada teori *Conservation of Resources* (COR) yaitu (Kersten & Rohde, 2013)(Lin et al., 2024), yang menyoroti pentingnya individu dalam melindungi dan mengelola sumber daya untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja.

Sementara itu, satu penelitian mengadopsi teori *Spillover* yaitu (Hasan et al., 2020), yang menguraikan bagaimana pengalaman dalam satu domain, seperti pekerjaan atau kehidupan pribadi, dapat memengaruhi domain lainnya secara positif maupun negatif. Teori *Social Exchange* (SET) digunakan dalam satu penelitian lainnya yaitu (Kwadzo et al., 2024) untuk memahami hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan, di mana keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja melalui hubungan sosial yang saling menguntungkan. Terakhir, satu penelitian menggunakan teori *Border and Boundary* (Johanim et al., 2017), yang menjelaskan bagaimana individu mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai harmoni dan mencegah konflik antara kedua aspek tersebut. Beragam teori ini mencerminkan pendekatan multidimensional yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh WLB terhadap EP.

Metodologi *Work-Life Balance* dan *Employee Performance*

Mayoritas penelitian yang ditinjau dalam kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee performance*. Dalam proses pengumpulan dan analisis data, berbagai instrumen dan teknik statistik diterapkan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan. Dalam analisis literatur terkait pengukuran *work-life balance* (WLB), ditemukan bahwa berbagai penelitian menggunakan pendekatan yang beragam untuk mengukur tingkat keseimbangan kerja-hidup karyawan. Dua jurnal menggunakan metode yang dikembangkan oleh Valcour (2007), yang mengukur tingkat WLB karyawan dengan menggunakan skala Likert lima poin. Selain itu, satu jurnal memanfaatkan instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Li et al. (2013), yang menggunakan tiga item sebagai indikator pengukuran. Jurnal lainnya menggunakan kuesioner dengan 15 pertanyaan skala Likert, di mana pertanyaan tersebut diadopsi dan dimodifikasi berdasarkan literatur terdahulu untuk menyesuaikan dengan konteks penelitian. Selanjutnya, salah satu jurnal menggunakan skala empat item yang dikembangkan oleh Brough et al. (2014), yang dirancang untuk mengukur aspek-aspek utama dari *work-life balance*. Terakhir, satu jurnal lain menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Fisher-McAuley et al. (2003), yang terdiri dari 15 item pengukuran untuk mengevaluasi keseimbangan kerja-hidup. Variasi dalam metode dan skala pengukuran ini mencerminkan upaya peneliti dalam menyesuaikan instrumen dengan kebutuhan dan konteks masing-masing studi.

Dalam kajian literatur terkait pengukuran *employee performance* (EP), ditemukan berbagai pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengevaluasi aspek-aspek kinerja karyawan. Salah satu jurnal mengukur *High Involvement Work Practices* (HIWPs) menggunakan sembilan item yang mencakup persepsi karyawan terhadap praktik kerja yang ramah keluarga, seperti yang dikembangkan oleh Searle et al. (2011). Selain itu, satu jurnal mengukur *work vigor* menggunakan versi Romania dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). *Job satisfaction* juga menjadi salah satu dimensi yang diukur dalam penelitian ini, di mana satu jurnal menggunakan skala tiga item yang dikembangkan oleh Mitchell et al., sementara jurnal lainnya menggunakan kuesioner empat item untuk mengukur kepuasan kerja.

Aspek motivasi intrinsik juga dianalisis dalam satu jurnal yang menggunakan skala tiga item dari Ryan dan Connell untuk mengevaluasi motivasi karyawan secara internal. Selain itu, satu jurnal mengukur *project performance* menggunakan lima item pengukuran yang dikembangkan oleh Wu et al. (2018), yang dirancang untuk menilai keberhasilan proyek secara spesifik. Terakhir, dimensi *job performance* diukur dalam satu jurnal menggunakan 21 item yang diadaptasi dari Williams dan Anderson (1991). Beragamnya metode pengukuran ini menunjukkan upaya para peneliti untuk mengeksplorasi dimensi-dimensi yang berbeda dalam *employee performance* sesuai dengan konteks penelitian masing-masing.

Dalam analisis data yang dilakukan pada jurnal-jurnal yang ditinjau, ditemukan bahwa berbagai perangkat lunak statistik digunakan untuk mendukung proses analisis sesuai dengan kebutuhan penelitian. Salah satu jurnal menggunakan AMOS 25 untuk menganalisis model struktural dan hubungan antar variabel. Jurnal lainnya menggunakan Mplus 8.0, yang dikenal unggul dalam analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) dan data berskala besar. Selain itu, satu jurnal menggunakan IBM SPSS 24 bersama dengan AMOS 24 untuk mengolah data dan menganalisis model struktural.

Perangkat lunak lain yang digunakan adalah Stata 17, yang digunakan dalam satu jurnal untuk analisis statistik lanjutan. Di sisi lain, kombinasi perangkat SPSS 28.0 dan SmartPLS versi 4 digunakan dalam satu jurnal untuk mengolah data deskriptif sekaligus melakukan analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sebagai perbandingan, satu jurnal lainnya menggunakan SPSS 17 dan SmartPLS versi 2 untuk melakukan analisis yang serupa. Beragamnya alat analisis data yang digunakan mencerminkan fleksibilitas dan kebutuhan penelitian dalam memilih perangkat lunak yang sesuai dengan kompleksitas data dan metodologi yang digunakan.

Future Empirical Directions

Berdasarkan hasil *systematic literature review* (SLR) ini, terdapat beberapa peluang penelitian empiris yang dapat dikembangkan untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan *employee performance* (EP). Pertama, penelitian masa depan dapat mengeksplorasi peran

variabel mediator dan moderator yang lebih spesifik, seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, atau *employee well-being*, dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara WLB dan EP. Pendekatan ini penting untuk memahami mekanisme mendalam yang menghubungkan kedua variabel.

Kedua, studi empiris selanjutnya dapat mempertimbangkan konteks budaya dan lingkungan kerja yang berbeda, mengingat bahwa persepsi WLB dan EP dapat dipengaruhi oleh norma budaya, kebijakan organisasi, dan struktur sosial. Penelitian lintas budaya dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang dinamika hubungan ini dalam berbagai konteks.

Ketiga, penggunaan teknologi dan fleksibilitas kerja yang semakin meningkat memberikan peluang untuk mengeksplorasi bagaimana kebijakan kerja fleksibel, seperti *remote work* dan *hybrid work*, memengaruhi WLB dan dampaknya terhadap EP. Penelitian ini relevan dalam konteks transformasi dunia kerja pasca-pandemi.

Keempat, pendekatan metodologis dapat diperluas dengan menggunakan analisis longitudinal untuk memahami dinamika hubungan antara WLB dan EP dari waktu ke waktu. Penelitian ini dapat mengungkap bagaimana perubahan kondisi kerja atau kehidupan pribadi memengaruhi WLB dan EP dalam jangka panjang.

Terakhir, pengembangan instrumen pengukuran yang lebih terstandarisasi dan kontekstual juga diperlukan untuk memastikan bahwa variabel WLB dan EP dapat diukur dengan akurasi yang lebih tinggi. Hal ini dapat mencakup pengembangan skala yang disesuaikan dengan sektor tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Dengan mengeksplorasi arah penelitian ini, kajian empiris di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap literatur dan praktik organisasi.

Future Theoretical Direction

Berdasarkan hasil *systematic literature review* (SLR) ini, beberapa arah pengembangan teoretis dapat diusulkan untuk memperkuat kerangka konseptual mengenai hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan *employee performance* (EP). Pertama, penelitian masa depan dapat mengintegrasikan teori-teori yang telah digunakan, seperti *Job Demands-Resources* (JD-R) dan *Conservation of Resources* (COR), untuk menciptakan kerangka kerja yang lebih holistik. Integrasi ini dapat membantu menjelaskan bagaimana dinamika tuntutan kerja dan sumber daya berinteraksi dengan upaya individu untuk mencapai WLB, serta dampaknya terhadap EP. Kedua, terdapat kebutuhan untuk memperluas penggunaan teori *Spillover* dengan mengintegrasikannya dengan konsep-konsep baru, seperti *work-life enrichment*. Pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana pengalaman positif dalam satu domain dapat memperkaya domain lainnya, sehingga memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ketiga, pengembangan teori yang lebih kontekstual diperlukan untuk menjelaskan hubungan WLB dan EP dalam lingkungan kerja modern, termasuk lingkungan kerja digital dan fleksibel. Teori-teori yang sudah ada, seperti *Border and Boundary Theory*, dapat

diperluas untuk mencakup pengaruh teknologi dan kebijakan kerja fleksibel terhadap batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keempat, penelitian teoretis dapat mengkaji lebih dalam tentang peran norma budaya dan sosial dalam membentuk persepsi WLB dan EP. Teori baru atau adaptasi teori yang ada dapat dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana konteks budaya memengaruhi dinamika ini, terutama dalam masyarakat dengan nilai kolektivis atau individualis yang kuat. Terakhir, teori *Social Exchange* (SET) dapat diperluas dengan mempertimbangkan dimensi baru, seperti kepercayaan, loyalitas, dan rasa keadilan, dalam hubungan antara karyawan dan organisasi. Hal ini akan membantu menjelaskan bagaimana investasi organisasi dalam keseimbangan kerja-hidup dapat menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan dan berdampak positif pada EP. Dengan mengembangkan arah teoretis ini, penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap literatur WLB dan EP serta memperkaya perspektif teoretis yang ada.

Future Methodological Directions

Hasil *systematic literature review* (SLR) ini mengidentifikasi peluang untuk pengembangan metodologi dalam penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* (WLB) dan *employee performance* (EP). Pertama, penelitian masa depan dapat menggunakan pendekatan *longitudinal* untuk melacak perubahan hubungan antara WLB dan EP dari waktu ke waktu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika hubungan tersebut secara lebih mendalam dan memahami dampak jangka panjang dari faktor-faktor seperti kebijakan kerja fleksibel atau perubahan kondisi kerja. Kedua, studi di masa depan dapat memanfaatkan metode *mixed-methods*, yang mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran statistik yang kuat sambil menggali wawasan kualitatif tentang pengalaman individu terkait WLB dan EP. Ketiga, perlu adanya eksplorasi lebih lanjut terhadap pengembangan dan validasi instrumen pengukuran WLB dan EP yang lebih terstandardisasi. Beberapa penelitian sebelumnya menggunakan instrumen yang diadopsi dari literatur terdahulu, namun sering kali perlu disesuaikan dengan konteks tertentu. Pengembangan instrumen baru yang mempertimbangkan dimensi budaya, sektor industri, atau peran pekerjaan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran. Keempat, analisis *big data* dan penggunaan *machine learning* menawarkan peluang untuk meningkatkan presisi dalam analisis hubungan antara WLB dan EP. Data yang diambil dari survei karyawan berskala besar, platform digital, atau sistem manajemen sumber daya manusia dapat memberikan wawasan yang lebih rinci dan prediktif.

Terakhir, penelitian metodologis di masa depan dapat memperluas penggunaan teknik analisis data yang lebih kompleks, seperti *multi-level modeling* untuk menganalisis data hierarkis atau *network analysis* untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih holistik. Dengan menerapkan inovasi metodologi ini, penelitian di masa depan dapat memberikan temuan yang lebih *robust* dan relevan terhadap pengembangan literatur di bidang WLB dan EP.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil *systematic literature review* (SLR) ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* (WLB) memainkan peran penting dalam memengaruhi *employee performance* (EP) baik secara langsung maupun melalui mediator seperti *job satisfaction*, motivasi intrinsik, dan *employee well-being*. Penelitian yang di-review menunjukkan bahwa WLB berkontribusi dalam menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, maupun kontribusi terhadap organisasi. Dari sisi metodologi, penelitian sebelumnya telah menggunakan beragam pendekatan statistik dan instrumen pengukuran untuk menganalisis hubungan antara WLB dan EP. Namun, terdapat kebutuhan untuk pendekatan metodologi yang lebih holistik, seperti analisis longitudinal, *mixed-methods*, dan penggunaan teknologi data canggih untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam. Secara teoretis, berbagai teori, termasuk *Job Demands-Resources* (JD-R), *Conservation of Resources* (COR), *Social Exchange Theory* (SET), dan *Spillover Theory*, telah digunakan untuk menjelaskan dinamika hubungan antara WLB dan EP. Namun, integrasi teori-teori ini serta pengembangan teori baru yang lebih kontekstual, seperti yang mempertimbangkan pengaruh budaya atau perubahan teknologi, menjadi arah penting untuk penelitian masa depan. Dengan semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi di era modern, penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan yang mendukung WLB guna meningkatkan EP secara berkelanjutan. Penelitian masa depan perlu memperluas cakupan wilayah geografis, sektor industri, dan variabel-variabel yang lebih luas untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan relevan terhadap kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Z., Khan, M. I., Butt, T. H., & Abid, G. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being : A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Holland, P., Leng, T., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49(June), 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Johanim, J., Fee, Y. T., & Zati, I. (2017). Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers. *International Journal of Educational Management*, 1, 29.
- Kersten, K., & Rohde, A. (2013). Language Acquisition and Use in Multilingual Contexts Theory and Practice. In *Language Acquisition and use in Multilingual Context* (Issue February).

- Kwadzo, M., Kodzo, E., Attipoe, J. A., Agyapong, M., & Kwasi, M. (2024). Social Sciences & Humanities Open Beyond bricks and mortar : Work-life balance and project performance of Ghana ' s construction professionals – Does co-worker relationship quality matter? *Social Sciences & Humanities Open*, 10(April), 100940. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100940>
- Lin, C., Wu, C., & Pauleen, D. (2024). International Journal of Hospitality Management B & B host work-life balance and customer online self- disclosure : A cross-level mediation effect of work vigor. *International Journal of Hospitality Management*, 124(June 2023), 103953. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103953>
- Nassani, A. A., Badshah, W., Grigorescu, A., Nicoleta, A., Yousaf, Z., & Zhan, X. (2024). Heliyon Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of work-life balance. *Heliyon*, 10(16), e36043. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36043>