

Sinkronisasi Kehidupan dan Pekerjaan: Studi Literatur tentang Keterlibatan Karyawan dan *Work Life Balance*

Surya Darmawan¹, Ahmad Azmy², Ahmad Badawy Saluy³, Didin Hikmah Perkasa⁴
^{1,2,3,4}Universitas Paramadina

E-mail: surya.darmawan@students.paramadina.ac.id¹

Article History:

Received: 07 Juli 2025

Revised: 24 Juli 2025

Accepted: 07 Agustus 2025

Kata Kunci: Karyawan,
Work Life Balance, Kerja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* (WLB) dan keterlibatan karyawan melalui pendekatan studi literatur. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan stres kerja, burnout, konflik rumah tangga, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung keterlibatan emosional serta kognitif karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* dengan menelaah 35 artikel ilmiah nasional dan internasional yang terbit antara tahun 2010 hingga 2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *work-life balance* dan *employee engagement*. Faktor-faktor penentu kualitas WLB antara lain fleksibilitas jam kerja, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, budaya organisasi yang menghargai keseimbangan, serta motivasi intrinsik individu. Selain itu, strategi organisasi seperti penerapan kerja hibrida, penyediaan program kesejahteraan, dan pengembangan pemimpin yang empatik terbukti mampu meningkatkan kedua variabel secara signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kebutuhan holistik karyawan.

PENDAHULUAN

Pandangan dalam manajemen sumber daya manusia telah mengalami transformasi yang sangat signifikan sebagai respons terhadap perubahan sosial, teknologi, dan ekonomi yang bersifat global. Era globalisasi telah menghapus banyak batas geografis dalam dunia kerja, mendorong perusahaan untuk mengelola tenaga kerja, yang memerlukan pendekatan manajerial yang lebih fleksibel dan inklusif. Di sisi lain, perkembangan pesat teknologi digital telah mengubah cara kerja secara fundamental, mulai dari digitalisasi sistem kerja, otomatisasi proses operasional, hingga

implementasi sistem kerja jarak jauh (*remote working*) dan *hybrid working* (Mustapa, 2025). Perubahan-perubahan ini menjadikan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi satu, menciptakan tantangan baru dalam banyak hal keseimbangan hidup pekerja.

Selain faktor eksternal tersebut, dinamika demografis dan psikologis tenaga kerja juga turut mendorong pergeseran paradigma MSDM. Generasi milenial dan gen Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja memiliki nilai-nilai dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih menekankan pentingnya fleksibilitas, kesejahteraan mental, otonomi dalam bekerja, serta pencapaian makna hidup di luar pekerjaan. Dalam konteks ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal dengan istilah *Work Life Balance* (WLB), menjadi salah satu isu utama yang semakin mendapatkan sorotan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia modern.

Work Life Balance kini tidak lagi dianggap sebagai kebutuhan sekunder atau fasilitas tambahan yang bersifat opsional. Sebaliknya, WLB telah berkembang menjadi faktor strategis dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja. Penelitian (Yoseph *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, produktivitas kerja yang lebih baik, serta iklim perusahaan yang lebih sehat secara psikologis. WLB juga terbukti mampu menurunkan tingkat stres kerja, burnout, dan absensi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam konteks kompetisi global yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan *output* maksimal, tetapi juga untuk menunjukkan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawannya. Oleh karena itu, perlu adanya integrasi prinsip-prinsip *Work-Life Balance* dalam kebijakan dan praktik MSDM tidak hanya mencerminkan respons terhadap tuntutan eksternal, tetapi juga menjadi indikator kematangan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Banyak pekerja yang menerapkan sistem WLB yang efektif untuk mencakup berbagai kebijakan, seperti jam kerja fleksibel, cuti yang memadai, dukungan kesehatan mental, pengurangan beban kerja yang berlebihan, hingga penggunaan teknologi yang mendukung efisiensi tanpa mengorbankan kehidupan pribadi (Anwar, 2025). Konsep WLB mencakup bagaimana individu dapat mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara peran profesional dan peran personal, tanpa mengorbankan salah satu sisi kehidupannya. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat memicu tekanan psikologis yang serius, mengurangi motivasi kerja, serta berdampak pada tingkat turnover dan absensi yang tinggi dalam perusahaan (Anandita *et al.*, 2025).

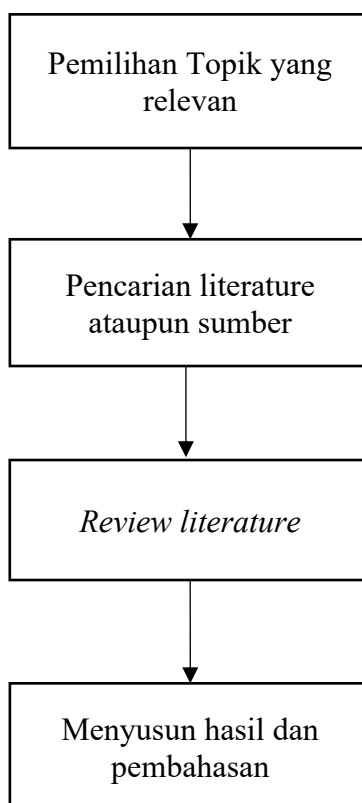
Menurut penelitian oleh (Aniversari, 2022) sebanyak 58% karyawan mengalami stres berlebihan yang bersumber dari ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Bahkan dalam beberapa sektor, seperti layanan kesehatan dan teknologi informasi, angka ini bisa lebih tinggi akibat beban kerja dan ekspektasi yang terus meningkat. Dalam jangka panjang, stres kronis yang tidak ditangani dapat menyebabkan burnout, gangguan kesehatan mental, dan menurunnya kualitas hidup secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, keterlibatan karyawan atau *employee engagement* menjadi kunci untuk menciptakan perusahaan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Karyawan yang *engaged* bukan hanya hadir secara fisik, tetapi juga terhubung secara emosional dan kognitif dengan perusahaan. Mereka menunjukkan antusiasme, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (JAMILLAH, 2022), *employee engagement* mencakup tiga dimensi utama yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (ketertarikan mendalam pada pekerjaan). Ketiga dimensi ini erat kaitannya dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara *work life balance* dan keterlibatan karyawan melalui studi literatur guna memberikan pemahaman mendalam mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap tingkat keterlibatan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai basis data ilmiah seperti Scopus, Google Scholar, Garuda, dan ScienceDirect. Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran meliputi "*employee engagement*", "*work life balance*", "keseimbangan kerja dan kehidupan", dan "produktivitas karyawan". Artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2010 sampai 2024 dipilih berdasarkan relevansi topik, keterkinian, serta validitas sumber. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel WLB dan *employee engagement*.



Gambar 1. Flowchart Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung WLB terhadap Engagement

Penelitian oleh Wulan Febriani *et al.* (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja melalui skema *Work From Home* (WFH) tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas hidup karyawan.

Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kebebasan dalam mengatur tempat dan waktu kerja merasa lebih mampu menyeimbangkan tuntutan

profesional dan kebutuhan pribadi. Hal ini secara signifikan mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat koneksi emosional karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, fleksibilitas kerja dalam bentuk WFH menjadi salah satu pendorong utama keterlibatan karyawan, terutama dalam konteks pascapandemi di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi perhatian utama.

Sementara itu, studi oleh Arsyad (2025) secara khusus menyoroti keterlibatan karyawan dari generasi Z yang memiliki karakteristik unik, seperti ketergantungan tinggi terhadap teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas, dan ekspektasi terhadap keseimbangan hidup. Penelitian ini menemukan bahwa Gen Z menunjukkan tingkat keterlibatan yang jauh lebih tinggi ketika diberikan keleluasaan dalam waktu kerja, termasuk opsi kerja *hybrid* atau jam kerja yang tidak kaku. Mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mendorong motivasi intrinsik, loyalitas terhadap organisasi, serta peningkatan produktivitas. Studi ini juga menekankan bahwa organisasi yang ingin mempertahankan talenta dari generasi Z harus mempertimbangkan kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Faktor-faktor Penentu Kualitas

Kualitas work-life balance, seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Faktor eksternal mencakup aspek-aspek yang berada di luar kendali langsung individu, namun sangat menentukan kemampuannya dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Salah satu faktor utama adalah kebijakan kerja fleksibel yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Wibowo & Siregar (2022), fleksibilitas dalam jam kerja, opsi work from home, atau sistem kerja hybrid memungkinkan karyawan untuk lebih bebas mengatur waktu dan ritme kerja sesuai dengan kondisi personal mereka. Kebijakan ini secara signifikan dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan hidup.

Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja turut menjadi elemen penting dalam menciptakan WLB yang positif. Menegaskan Reisyia Aulia Anhar *et al.* (2024) bahwa lingkungan kerja yang suportif mampu menciptakan rasa aman dan saling percaya, yang pada gilirannya membantu karyawan menjalankan peran ganda tanpa beban psikologis yang berlebihan. Budaya organisasi juga memainkan peran krusial. Budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan, memberikan ruang untuk istirahat, serta menempatkan kesehatan mental sebagai prioritas utama, terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Hendra & Artha, 2023).

Di sisi lain, faktor internal juga tidak kalah penting dalam menentukan kualitas. Gaya hidup dan prioritas individu sangat berpengaruh terhadap cara seseorang membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Marinda *et al.*, 2023). Individu yang menempatkan keluarga atau kesehatan sebagai prioritas utama akan lebih cenderung mencari keseimbangan dalam kehidupannya (Astuti *et al.*, 2024). Kemampuan manajemen waktu yang baik juga menjadi kunci dalam menghindari konflik antara tanggung jawab profesional dan personal. Motivasi, yaitu dorongan dari dalam diri untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, menjadi fondasi penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Individu yang memiliki motivasi

intrinsik tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi untuk mencapai harmoni antara peran kerja dan kehidupan pribadi (Aizza, 2025).

Dampak Kurangnya *Work Life Balance*

urangnya *work life balance* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik terhadap individu maupun organisasi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali menyebabkan disengagement, yaitu kondisi di mana karyawan kehilangan rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi (Wijayanto *et al.*, 2022). Karyawan yang mengalami disengagement cenderung menunjukkan sikap pasif, tidak antusias, dan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa motivasi untuk berkontribusi lebih.

Selain itu, ketidakseimbangan yang berlangsung terus-menerus dapat memicu stres berkepanjangan yang berujung pada *burnout* (Lineuwih *et al.*, 2023), suatu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang parah akibat tekanan kerja yang tidak terkendali. *Burnout* tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan, serta masalah fisik seperti gangguan tidur, sakit kepala kronis, dan penurunan sistem kekebalan tubuh.

Akumulasi dari disengagement, burnout, dan konflik pribadi akan berdampak pada turunnya moral kerja, meningkatnya angka absensi, tingginya *turnover rate*, dan penurunan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Pada akhirnya, kondisi ini mengganggu kinerja jangka panjang dan menghambat tujuan (Nurwidia *et al.*, 2023).

Strategi *Work Life Balance*

Cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan keterlibatan karyawan, perlu mengembangkan strategi yang mendukung *work life balance*. Salah satu pendekatan efektif adalah dengan menyediakan program kesejahteraan karyawan. Program ini dapat mencakup layanan konseling psikologis, aktivitas olahraga di tempat kerja, pelatihan mindfulness, hingga pelatihan pengelolaan stress (Ilzar Daud *et al.*, 2024). Cara ini bertujuan untuk meningkatkan ketahanan mental dan fisik karyawan, serta menciptakan ruang aman bagi mereka untuk berbicara dan mendapatkan dukungan atas tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Penerapan kebijakan jam kerja fleksibel dan sistem kerja menjadi langkah penting dalam merespons kebutuhan karyawan (Driyantini *et al.*, 2020). Dengan memberi keleluasaan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja, perusahaan dapat membantu karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan komitmen pribadi, seperti mengurus keluarga, kesehatan, atau Pendidikan (Taufik & Warsono, 2020). Hal ini sangat relevan terutama bagi generasi muda yang menempatkan fleksibilitas sebagai salah satu faktor utama dalam memilih tempat kerja.

Strategi lainnya adalah membangun budaya apresiasi dan komunikasi terbuka dalam perusahaan (Ramdhan *et al.*, 2024). Budaya apresiatif meningkatkan rasa dihargai, memperkuat ikatan emosional, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Komunikasi yang terbuka dan dua arah antara atasan dan bawahan juga memungkinkan pengungkapan kebutuhan serta keluhan secara konstruktif, sehingga

manajemen dapat merespons dengan kebijakan yang relevan.

Perusahaan fokus pada pengembangan kepemimpinan yang empatik dan adaptif. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu memahami kebutuhan bawahannya, memfasilitasi komunikasi yang bermakna, serta menumbuhkan rasa kepedulian dan kepercayaan (Yusuf & SE, 2024). Pemimpin seperti ini menjadi penggerak utama dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan meningkatkan keterlibatan jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan keterlibatan kerja merupakan dua elemen yang saling mempengaruhi dan berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. WLB yang baik mendorong keterlibatan emosional, motivasi kerja, serta kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan retensi. Sebaliknya, ketidakseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan stres, burnout, dan disengagement yang berujung pada penurunan kinerja dan loyalitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, serta pengembangan budaya dan kepemimpinan yang mendukung WLB. Implikasi praktis dari studi ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM yang responsif terhadap kebutuhan personal karyawan akan memperkuat engagement dan daya saing organisasi di tengah perubahan dunia kerja yang terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Aizza, N. Z. (2025). Work-Life Balance: Strategi Untuk Mencapai Keseimbangan Pada Pekerja Wanita. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 10.
- Anandita, A., Ginting, E., & Nurprameswari, S. (2025). Pola Komunikasi Keluarga Dengan Work Life Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Analogi Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 10–22.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Anwar, K. (2025). *Strategi Mengelola Generasi Z Di Tempat Kerja: Produktivitas, Komunikasi, Dan Pengembangan Karir*. Arus Pedia Creative.
- Arsyad, Z. (2025). Membangun Komitmen Kerja Generasi Z: Analisis Kebersyukuran Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Kunci. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 9(1).
- Astuti, R. P. F., Mujahidin, A., & Adelia, I. (2024). Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Manajemen Dewantara*, 8(1), 161–169.
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 11320–11330. <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative>
- Ilzar Daud, S. E., Manan, I. R., Sm, M. M., & Deri Prayudi, S. E. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Msdm: Menangani Burnout Dan Stres*. Takaza Innovatix Labs.

- Jamillah, K. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember*.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235–1248.
- Marinda, M. R., Nisa, M. D., Afifah, L., Ramdhan, C., & Anshori, M. I. (2023). Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi Yang Selalu Terkoneksi. *Global Leadership Organizational Research In Management*, 1(4), 275–292.
- Mustapa, H. (2025). Analisis Strategis Inovasi Sumber Daya Manusia Di Era Kerja Jarak Jauh. *Journal Scientific Of Mandalika (Jsm) E-Issn 2745-5955 | P-Issn 2809-0543*, 6(7), 1893–1907.
- Nurwidia, L., Anisa, N., & Gunawan, A. (2023). *Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan*.
- Ramdhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 301–310.
- Reisya Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, & Raysha Naya Putri Fadillah. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V3i1.2760>
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18.
- Wibowo, S. A. R., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 75–81.
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471.
- Wulan Febriani, A., Eko Soetjipto, B., & Churiyah, M. (2023). Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (Wfh) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya539>
- Yoseph, D., Harjutri, A., Rumani, D. D., Prayitno, H., & Setiawan, A. (2023). Membangun Budaya Work-Life Balance Guna Meningkatkan Performance Dan Pengelolaan Talenta. *Skyhawk: Jurnal Aviiasi Indonesia*, 3(1), 180–187.
- Yusuf, M., & Se, M. M. (2024). Tren Masa Depan Manajemen Sdm. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, 90.