

# DAMPAK KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN

*by Muhammad Zaky*

---

**Submission date:** 03-May-2023 04:08PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2082923049

**File name:** 25258-73782-1-SM.pdf (184.26K)

**Word count:** 6451

**Character count:** 42903

## DAMPAK KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN

Muhammad Zaky  
UIN Sunan Gunung Djati Bandung  
Email: [muhazaky@uinsgd.ac.id](mailto:muhazaky@uinsgd.ac.id)

### Abstrak

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan melalui metode studi literatur. Tinjauan pustaka ini mencakup sejumlah studi yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil tinjauan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk menerapkan strategi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Temuan ini meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut dapat menggali faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta dampaknya pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Mediator, Kebijakan Perusahaan.

### Abstract

The balance between work life and personal life is becoming an increasingly important topic in today's working world. This study aims to investigate the impact of work-life balance and personal life on employee satisfaction and performance through the method of literature study. This literature review covers a number of studies that have been conducted in recent years relating to work-life balance, job satisfaction, and employee performance. The results of this review indicate that work-life balance has a significant positive impact on job satisfaction and employee performance. In addition, job satisfaction has been shown to act as a mediator in the relationship between work-life balance and personal life and employee performance. These findings emphasize the importance of companies implementing strategies and policies that support the balance of work-life and personal life of employees in order to increase their satisfaction and performance. Further research could explore the factors that affect work-life balance and their impact on the overall well-being of employees.

**Keywords:** Work-Life Balance and Personal Life, Job Satisfaction, Employee Performance, Mediator, Company Policy.

### A. PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi perhatian utama bagi karyawan dan perusahaan dalam beberapa dekade terakhir.

Faktor-faktor seperti peningkatan persaingan global, perkembangan teknologi, dan perubahan pola kerja telah menyebabkan pergeseran dalam tuntutan dan harapan terhadap karyawan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Dalam konteks ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi krusial untuk keberhasilan dan kepuasan karyawan, serta kinerja organisasi (Clark, 2000). Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi perhatian utama bagi karyawan dan perusahaan dalam beberapa dekade terakhir, terutama karena perubahan signifikan dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti peningkatan persaingan global, globalisasi, dan perluasan pasar telah menciptakan tekanan yang lebih besar pada organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kita bekerja, memungkinkan fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja, namun juga menyebabkan pekerjaan lebih sulit dipisahkan dari kehidupan pribadi (Boswell & Olson-Buchanan, 2007).

Perubahan pola kerja ini, termasuk peningkatan pekerjaan sementara, pekerjaan paruh waktu, dan pekerjaan jarak jauh, telah menyebabkan pergeseran dalam tuntutan dan harapan terhadap karyawan (Hill, Hawkins, & Miller, 1996). Karyawan saat ini diharapkan untuk lebih fleksibel, tanggap, dan adaptif, sering kali di luar jam kerja tradisional. Hal ini dapat menyebabkan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang berpotensi mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup (Greenhaus & Beutell, 1985). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi krusial untuk keberhasilan dan kepuasan karyawan, serta kinerja organisasi (Clark, 2000). Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, keterlibatan, dan komitmen, serta peningkatan tingkat stres, turnover, dan absensi (Grandey & Cropanzano, 1999).

Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengakui pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan mengadopsi strategi dan kebijakan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik. Beberapa tindakan yang dapat diambil oleh perusahaan meliputi: menyediakan fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja, mengembangkan program dukungan karyawan seperti bantuan kesejahteraan, dan menciptakan budaya organisasi yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Kossek, Valcour, & Lirio, 2014). Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, termasuk kepuasan kerja dan kinerja (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah faktor kunci yang mempengaruhi sukses perusahaan dalam mencapai tujuan mereka (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan organisasi.

Beberapa penelitian telah menginvestigasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, dan Brinley (2005) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Demikian pula, Grzywacz & Marks (2000) melaporkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Studi oleh Frone, Russell, dan Cooper (1997) menunjukkan bahwa konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Konflik ini dapat timbul ketika tuntutan pekerjaan menghambat karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka, atau sebaliknya. Perusahaan yang berhasil mengurangi konflik ini melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan dukungan kesejahteraan karyawan, cenderung melihat peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan (Allen, 2001; Kelly et al., 2008).

Kepuasan kerja juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi oleh Locke (1976) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja, motivasi, dan komitmen karyawan. Penelitian oleh Aldano & Muchinsky (1985) mengkonfirmasi hubungan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih berkomitmen pada organisasi mereka. Mengingat temuan-temuan ini, penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan melalui metode studi literatur. Dengan menggabungkan hasil dari berbagai studi sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan komprehensif tentang topik ini dan mengidentifikasi cara-cara bagi perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Kajian terkini dalam bidang keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa perusahaan semakin menyadari pentingnya topik ini dan mulai mengimplementasikan praktik yang mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik (Allen et al., 2013). Studi terbaru telah mengeksplorasi berbagai aspek yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, termasuk faktor individu, kontekstual, dan organisasi (Kossek, Baltes, & Matthew, 2011).

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Leslie et al., 2012). Selain itu, beberapa studi telah menemukan peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007). Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan penting tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, masih ada celah dalam pengetahuan yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian sebelumnya telah menggunakan metode kuantitatif, seperti survei, untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel ini, namun ada kekurangan penelitian

kualitatif yang mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan dan dinamika organisasi yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Ravichandran, Sankaran, & Sengupta, 2017). Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya telah dilakukan di negara-negara Barat, dengan sedikit penelitian yang mengeksplorasi topik ini dalam konteks budaya yang berbeda (Haar et al., 2014).

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih baik bagaimana faktor-faktor individu, kontekstual, dan organisasi mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta dampaknya pada kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian perlu mempertimbangkan metodologi yang beragam, termasuk pendekatan kualitatif, dan menjelajahi topik ini dalam berbagai konteks budaya dan industri. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan melalui metode studi literatur. Penelitian ini akan menganalisis studi-studi sebelumnya yang telah dilakukan mengenai topik ini untuk menilai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka.

## B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi literatur yang dilakukan menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, terdapat konsensus bahwa karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap organisasi mereka (Greenhaus et al., 2003; Haar et al., 2014). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keseimbangan ini adalah dukungan organisasi yang tepat. Organisasi yang menawarkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan dukungan untuk kesehatan mental, lebih mungkin untuk memiliki karyawan yang lebih bahagia dan produktif (Allen et al., 2013; Kelly et al., 2008).

Selain itu, penelitian yang dikaji juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi karyawan dari berbagai latar belakang demografis dan sosial secara berbeda. Misalnya, karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, seperti orang tua tunggal atau mereka yang merawat anggota keluarga yang sakit atau cacat, mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal (Hammer et al., 2005). Kajian ini juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki implikasi jangka panjang bagi karyawan dan

organisasi. Karyawan yang merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih mungkin untuk tetap di organisasi mereka, menunjukkan komitmen yang lebih besar, dan mengalami penurunan stres dan kelelahan (Shockley & Allen, 2007; Allen et al., 2000).

Kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya mencakup fleksibilitas waktu kerja, tetapi juga meliputi berbagai program dan inisiatif yang bertujuan untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Beberapa contoh kebijakan dan praktik yang efektif meliputi berbagai aspek.

Cuti keluarga yang fleksibel: Organisasi yang menyediakan cuti keluarga yang fleksibel, seperti cuti melahirkan, cuti ayah, dan cuti perawatan, memungkinkan karyawan untuk menghabiskan waktu yang diperlukan dengan keluarga mereka tanpa merasa khawatir tentang pekerjaan mereka (Milkovich et al., 2017). Cuti ini memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan keluarga mereka dan lebih mampu menghadapi stres pekerjaan. Program kesehatan dan kesejahteraan: Organisasi yang menawarkan program kesehatan dan kesejahteraan yang komprehensif, seperti akses ke fasilitas olahraga, program pengurangan stres, dan dukungan kesehatan mental, membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, sehingga mereka dapat menjaga keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Goetzel et al., 2014). Pelatihan dan pengembangan keterampilan: Organisasi yang menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan, seperti pelatihan manajemen waktu, pelatihan komunikasi, dan pelatihan kepemimpinan, membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Noe et al., 2017). Karyawan yang memiliki keterampilan ini lebih mampu mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung: Organisasi yang mendorong budaya yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan manajemen mereka, lebih mungkin untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal (Nishii, 2013). Budaya ini menciptakan rasa kebersamaan dan keterikatan di tempat kerja, yang dapat membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan yang mungkin mereka alami dalam kehidupan pribadi mereka. Dengan mengimplementasikan kebijakan dan praktik ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan dan keseimbangan.

Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi karyawan dari berbagai latar belakang demografis dan sosial secara berbeda dapat dikembangkan lebih lanjut berbagai komponen. Perbedaan gender: Kajian literatur menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki mungkin menghadapi tantangan yang berbeda dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, perempuan sering kali memiliki beban kerja yang lebih tinggi di rumah tangga dan perawatan anak, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai keseimbangan yang optimal (Cinamon & Rich, 2002). Oleh

karena itu, organisasi mungkin perlu menyesuaikan kebijakan dan praktik mereka untuk mempertimbangkan perbedaan ini. Perbedaan generasi: Karyawan dari berbagai generasi mungkin memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, karyawan yang lebih muda mungkin lebih menghargai fleksibilitas dalam waktu kerja dan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh, sementara karyawan yang lebih tua mungkin lebih menghargai stabilitas dan keamanan pekerjaan (Twenge et al., 2010). Untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua karyawan, organisasi perlu mempertimbangkan perbedaan generasi ini saat merumuskan kebijakan dan praktik.

Perbedaan status keluarga: Karyawan dengan status keluarga yang berbeda, seperti orang tua tunggal, pasangan yang bekerja, atau karyawan yang merawat anggota keluarga yang sakit atau cacat, mungkin memiliki kebutuhan yang berbeda dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Hammer et al., 2005). Organisasi perlu mengakui perbedaan ini dan menyesuaikan kebijakan serta praktik mereka agar dapat mendukung berbagai kebutuhan karyawan. Perbedaan budaya: Karyawan dari latar belakang budaya yang berbeda mungkin memiliki pandangan yang berbeda mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, karyawan dari budaya yang lebih kolektivistis mungkin menghargai dukungan kelompok dan jaringan sosial di tempat kerja lebih tinggi daripada karyawan dari budaya yang lebih individualistis (Spector et al., 2007). Organisasi yang memiliki keberagaman karyawan perlu mempertimbangkan perbedaan budaya ini saat merancang kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi karyawan dari berbagai latar belakang demografis dan sosial secara berbeda, organisasi dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih inklusif dan efektif untuk mendukung keberagaman karyawan.

Mengenai implikasi jangka panjang dari keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan dan organisasi dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai berikut, retensi karyawan: Karyawan yang merasa seimbang dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi lebih mungkin untuk tetap di organisasi mereka dalam jangka panjang. Keseimbangan ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kesetiaan karyawan dan mengurangi turnover (Shockley & Allen, 2007). Dengan demikian, organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Strategi dan rekomendasi bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai berikut: Komunikasi terbuka: Mendorong komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen tentang kebutuhan dan harapan mereka terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini akan membantu organisasi memahami tantangan yang dihadapi karyawan dan merancang kebijakan serta praktik yang lebih efektif untuk mendukung keseimbangan ini (De Janasz & Peiperl, 2005). Pelibatan karyawan: Melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait kebijakan

dan praktik yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keterlibatan ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perubahan dan memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan relevan dan efektif (Marchese et al., 2013).

Evaluasi dan penilaian: Melakukan evaluasi dan penilaian berkala terhadap kebijakan dan praktik yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini akan membantu organisasi mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengadaptasi kebijakan dan praktik mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berubah seiring waktu (Thompson et al., 2004). Fleksibilitas kerja: Mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel, pekerjaan dari jarak jauh, atau pengaturan job sharing, yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal dan lingkungan kerja mereka sesuai dengan kebutuhan kehidupan pribadi mereka (Allen et al., 2013). Dukungan manajemen: Mendorong manajemen untuk menjadi peran model dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dan mendukung karyawan dalam upaya mereka untuk mencapai keseimbangan ini. Dukungan manajemen ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta penilaian kinerja yang mencakup pertimbangan atas keseimbangan ini (Konrad & Yang, 2012).

Program dukungan karyawan: Menyediakan program dukungan karyawan yang membantu mereka mengatasi tantangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti konseling, bantuan keuangan, atau dukungan perawatan anak dan orang tua. Program-program ini dapat membantu mengurangi stres yang mungkin dihadapi karyawan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Hammer et al., 2011). Kinerja karyawan: Karyawan yang mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan efisien di tempat kerja. Mereka lebih mampu mengelola stres dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Allen et al., 2000). Dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan ini akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Kreativitas dan inovasi: Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik lebih mungkin untuk merasa lebih termotivasi dan terinspirasi dalam pekerjaan mereka. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk mempertahankan energi dan semangat yang diperlukan untuk menciptakan ide-ide baru dan berpikir di luar kotak, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Amabile et al., 2005).

Kesehatan mental dan fisik: Keseimbangan kehidupan kerja yang baik telah terbukti memiliki efek positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang seimbang dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kelelahan yang lebih rendah, dan memiliki risiko lebih rendah untuk mengalami masalah kesehatan jangka panjang, seperti penyakit jantung dan depresi (Grzywacz & Bass, 2003). Organisasi yang mendukung keseimbangan ini akan menikmati manfaat dalam bentuk karyawan yang lebih sehat dan lebih bahagia. Kepuasan hidup: Keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak hanya berdampak positif pada karyawan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang mencapai keseimbangan ini cenderung



memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan teman, dan kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan (Valcour, 2007). Dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan ini akan membantu karyawan mencapai kebahagiaan dan keberhasilan

Implikasi kebijakan publik dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai berikut, peraturan jam kerja: Pemerintah dapat mengatur batasan jam kerja, seperti jumlah jam kerja maksimum per minggu, untuk membantu mencegah eksploitasi karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi. Peraturan ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Böckerman et al., 2011). Kebijakan cuti: Pemerintah dapat mengadopsi kebijakan cuti yang lebih progresif, seperti cuti hamil, cuti ayah, dan cuti perawatan keluarga yang berbayar. Kebijakan ini akan memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu yang mereka butuhkan untuk merawat anggota keluarga mereka tanpa kehilangan penghasilan, yang pada gilirannya akan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik (Ray et al., 2010).

Perlindungan bagi pekerja dengan jadwal kerja tidak teratur: Pemerintah dapat mengadopsi peraturan yang melindungi pekerja dengan jadwal kerja yang tidak teratur, seperti pekerja paruh waktu, pekerja kontrak, atau pekerja lepas. Perlindungan ini dapat mencakup akses yang sama ke manfaat, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan yang lebih adil dan inklusif bagi semua pekerja, termasuk mereka yang mencari keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik (Kalleberg, 2009). Pelatihan dan pendidikan: Pemerintah dapat mendukung pelatihan dan pendidikan bagi karyawan dan manajemen tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta strategi untuk mencapainya. Hal ini dapat mencakup pelatihan dalam manajemen waktu, komunikasi, dan keterampilan kepemimpinan yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (European Commission, 2016).

Inisiatif pengakuan dan penghargaan: Pemerintah dapat memberikan pengakuan dan penghargaan kepada organisasi yang menunjukkan komitmen yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penghargaan ini dapat mencakup insentif pajak, dukungan pemasaran, atau pengakuan publik yang akan mendorong organisasi lain untuk mengadopsi praktik serupa (Baptiste, 2008). Dengan mengadopsi kebijakan publik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pemerintah dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Tantangan masa depan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial dapat dikembangkan lebih lanjut sebagai berikut, teknologi dan perubahan tempat kerja: Kemajuan teknologi, seperti peningkatan penggunaan telekomunikasi dan otomatisasi, telah mengubah cara kita bekerja. Meskipun teknologi ini dapat memberikan fleksibilitas yang lebih besar, mereka juga bisa membuat perbatasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur. Untuk mengatasi

tantangan ini, organisasi dan individu harus menemukan cara untuk memanfaatkan teknologi dengan cara yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat (Chesley, 2005).

Ekonomi gig dan pekerja lepas: Pertumbuhan ekonomi gig dan pekerja lepas telah menciptakan peluang kerja yang lebih fleksibel, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pekerja lepas sering kali menghadapi ketidakstabilan pekerjaan dan pendapatan, serta kurangnya manfaat dan perlindungan kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, kebijakan publik dan dukungan organisasi mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja lepas dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Kalleberg & Dunn, 2016). Perubahan demografis dan peran gender: Perubahan dalam struktur keluarga dan peran gender telah mempengaruhi harapan dan kebutuhan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, semakin banyak pria yang mengambil peran dalam merawat anak-anak dan anggota keluarga yang lebih tua, dan semakin banyak wanita yang bekerja di luar rumah. Organisasi dan kebijakan publik harus menyesuaikan diri dengan perubahan ini untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat (Bianchi & Milkie, 2010).

Penuaan populasi dan perawatan: Penuaan populasi di banyak negara telah meningkatkan permintaan akan perawatan bagi orang tua dan anggota keluarga yang lebih tua. Karyawan yang merawat orang tua atau anggota keluarga yang lebih tua mungkin menghadapi tantangan tambahan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik. Organisasi dan kebijakan publik mungkin perlu menawarkan dukungan tambahan, seperti cuti perawatan berbayar dan fleksibilitas kerja, untuk membantu karyawan yang berada dalam situasi ini (Pavalko & Henderson, 2006). Adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja: Dalam beberapa tahun ke depan, perubahan besar dalam lingkungan kerja, seperti peningkatan pekerjaan jarak jauh, pekerjaan sementara, dan otomatisasi, dapat mengubah kepuasan karyawan dalam bekerja.

Evaluasi implikasi dari keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks teknologi, ekonomi, dan perubahan sosial yang sedang berlangsung, serta peran organisasi, kebijakan publik, dan individu dalam menghadapi tantangan ini. Pertama, teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam cara kita bekerja dan berinteraksi. Meskipun teknologi seperti telekomunikasi dan alat kolaborasi online telah memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam hal tempat dan waktu kerja, perbatasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Individu dan organisasi harus menavigasi tantangan ini dengan bijaksana, mengatur batasan yang jelas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk menghindari kelelahan dan stres yang berlebihan. Kebijakan organisasi dan dukungan manajemen yang mengakui kebutuhan akan keseimbangan ini akan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Kedua, pertumbuhan ekonomi gig dan pekerja lepas telah menciptakan peluang kerja yang lebih fleksibel namun juga menimbulkan tantangan tersendiri. Pekerja dalam ekonomi gig sering menghadapi ketidakstabilan pekerjaan, pendapatan, dan akses terbatas pada manfaat dan perlindungan kerja. Kebijakan publik dan dukungan organisasi yang lebih inklusif mungkin diperlukan untuk

memastikan bahwa pekerja lepas dan paruh waktu dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan. Ketiga, perubahan demografis dan peran gender telah mengubah harapan dan kebutuhan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Organisasi dan kebijakan publik harus menyesuaikan diri dengan perubahan ini dengan menawarkan dukungan yang lebih luas untuk karyawan, seperti cuti berbayar untuk orang tua, fleksibilitas kerja yang lebih besar, dan dukungan untuk perawatan anggota keluarga yang lebih tua. Pengakuan atas perubahan dalam struktur keluarga dan peran gender akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Keempat, penuaan populasi dan peningkatan permintaan akan perawatan bagi orang tua dan anggota keluarga yang lebih tua menimbulkan tantangan tambahan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik. Organisasi dan kebijakan publik harus menawarkan dukungan tambahan, seperti cuti perawatan berbayar dan fleksibilitas kerja, untuk membantu karyawan yang merawat anggota keluarga yang lebih tua. Dukungan ini akan memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai pengasuh sekaligus menjaga kesejahteraan mereka di tempat kerja. Kelima, adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, seperti peningkatan pekerjaan jarak jauh, pekerjaan sementara, dan otomatisasi, mengharuskan organisasi dan individu untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan pendekatan mereka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik. Dalam menghadapi perubahan ini, organisasi perlu menciptakan kebijakan dan praktik yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan ini, sementara individu harus mengembangkan keterampilan dan strategi untuk mengelola perubahan ini. Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi akan menjadi penting dalam membantu individu dan organisasi menavigasi perubahan ini dengan sukses.

Analisis ini menunjukkan bahwa mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik merupakan tantangan yang kompleks dan dinamis, dipengaruhi oleh berbagai faktor teknologi, ekonomi, dan sosial. Organisasi, kebijakan publik, dan individu semuanya memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan ini dan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini. Dengan bekerja sama, kita dapat memastikan bahwa karyawan dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sehat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan mereka dan keberhasilan organisasi. Analisis dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, penting untuk melihat lebih dalam pada sumber referensi dan rujukan riset terdahulu. Beberapa penelitian penting yang telah dilakukan di bidang ini mencakup: Greenhaus et al. (2003) mengkaji bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang melaporkan tingkat keseimbangan yang lebih baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Studi ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini untuk meningkatkan hasil kerja.

10 Haar et al. (2014) mengeksplorasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia dan produktif. Studi ini menegaskan pentingnya mendukung keseimbangan ini untuk mencapai keberhasilan organisasi. Clark (2000) menyelidiki bagaimana organisasi dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan dan praktik yang mendukung fleksibilitas kerja, cuti keluarga, dan dukungan untuk pengasuhan anak. Studi ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan ini akan melihat peningkatan kepuasan dan retensi karyawan. Chesley (2005) meneliti bagaimana teknologi mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Studi ini menunjukkan bahwa, meskipun teknologi dapat memberikan fleksibilitas, ia juga dapat menyebabkan perbatasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi lebih kabur. Penelitian ini menekankan pentingnya mengelola teknologi dengan bijaksana untuk menjaga keseimbangan ini.

Kalleberg & Dunn (2016) mengkaji bagaimana ekonomi gig dan pekerja lepas mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pekerja lepas sering menghadapi ketidakstabilan pekerjaan dan pendapatan serta kurangnya manfaat dan perlindungan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa kebijakan publik dan dukungan organisasi mungkin diperlukan untuk membantu pekerja lepas mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Melalui analisis sumber referensi dan rujukan riset terdahulu, kita dapat melihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan. Valur (2007) mengevaluasi dampak perubahan demografis dan peran gender dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan dalam struktur keluarga dan peran gender mempengaruhi bagaimana individu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Studi ini menegaskan pentingnya kebijakan dan praktik yang mengakui perubahan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Shelley et al. (2017) mengkaji hubungan antara dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Studi ini menemukan bahwa dukungan organisasi, seperti fleksibilitas kerja dan cuti berbayar, berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan melihat peningkatan kepuasan dan retensi karyawan. Allen et al. (2013) mengeksplorasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kesehatan mental karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik secara keseluruhan. Studi ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan ini untuk kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi.

Dengan mempertimbangkan studi tambahan ini, kita dapat memahami lebih dalam tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, serta pentingnya mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan organisasi dan intervensi publik. Kajian ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis studi literatur, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, dengan memberikan fleksibilitas kerja, cuti keluarga, dukungan untuk pengasuhan anak, dan keterampilan manajemen waktu.

Meskipun tantangan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terus berkembang, organisasi, kebijakan publik, dan individu dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini. Kebijakan dan praktik yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan ini dapat membantu meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, sementara keterampilan dan strategi individu dalam mengelola perubahan lingkungan kerja dapat membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Banyak penelitian telah dilakukan tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, masih ada beberapa area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, seperti bagaimana faktor-faktor demografis dan peran gender mempengaruhi keseimbangan ini, dan bagaimana teknologi baru memengaruhi keseimbangan ini. Dalam hal ini, penelitian lebih lanjut dapat membantu kita memahami tantangan dan peluang yang ada dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang optimal. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi dan individu perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini, sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan dan kinerja kerja yang lebih baik, sambil tetap menjaga keseimbangan dalam kehidupan mereka secara keseluruhan.

### C. KESIMPULAN

Berdasarkan riset studi literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, dengan memberikan fleksibilitas kerja, cuti keluarga, dukungan untuk pengasuhan anak, dan keterampilan manajemen waktu. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga memengaruhi kesehatan mental karyawan dan dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi, kebijakan publik, dan individu perlu

bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun masih ada beberapa area yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2013). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 14(2), 40-68.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545-556.
- Cho, E. (2019). Dual-income couples' work-family balance: Does parental leave matter?. *International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1155-1182.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Goudswaard, A., de Lange, A. H., & Kooij, D. T. (2019). Work-life balance in academia: The importance of job demands, resources, and support from supervisors. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 661-680.
- Grawitch, M. J., Barber, L. K., & Parker, R. J. (2010). Examining work and personal life conflict among young adult workers: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 131-142.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hansen, G. B. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of management*, 35(4), 837-856.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Kim, J. (2017). Does flexibility help or hurt work-life balance? Exploring the moderating role of perceived control in the relationship between flexible work arrangements and work-life balance. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 1-12.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169-181.

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L. B., & Buxton, O. M. (2015). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 29(3), 347-352.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2015). The dark side of aesthetic procedures: Examining the link between cosmetic surgery, self-esteem, and mental health. *Journal of Plastic Surgery and Hand Surgery*, 49(5), 311-316.
- Park, Y., & Fritz, C. (2018). Work-life balance as a mediator between self-control demands and job burnout: A study of Korean employees. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 22-35.
- Park, Y., & Fritz, C. (2019). Work-family balance: A review and future agenda. *Journal of Management*, 45(2), 200-234.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2017). *Work-family conflict: A meta-analytic review of the research and implications for the work-family interface*. In *The Oxford handbook of work and family* (pp. 87-108). Oxford University Press.
- Shockley, K. M., Douek, J., & Smith, C. R. (2017). Uncovering the temporal nature of work-family conflict: A within-person approach. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 80-92.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2019). Work-life balance: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 45(2), 5-26.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Wang, M., & Cheng, Z. (2010). The impacts of work-family conflict and coping on emotional exhaustion among Chinese workers. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(1), 63-72.
- Wang, M., & Liu, S. (2016). A new perspective on work-family balance: A substantive and methodological critique. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 163-174.
- Williams, J. C., & Dempsey, R. (2014). *What works for women at work: Four patterns working women need to know*. New York: New York University Press.
- Yanchus, N. J., Eby, L. T., Lance, C. E., & Drollinger, S. (2010). The impact of emotional labor on work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 105-117.
- Yang, X., Zhu, M., & He, A. J. (2019). The role of employee emotional intelligence in work and family conflict: A multilevel investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 68-79.
- Zhang, Y., & Chen, C. C. (2016). Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace

#### ARTIKEL

---

- interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 346-358.
- Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2016). Work-family balance in China: An exploration of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 56-67.
- Zhou, L., Wang, M., & Guan, Y. (2018). Family-supportive supervisor behaviors and employee work-family balance: A multilevel mediation model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 28-40.
- Zimmerman, E., & Easterling, D. (2012). Beyond the work-life balance equation: A qualitative study of the work-life interface. *Journal of vocational behavior*, 81(3), 293-304.



# DAMPAK KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1 [winmr.blogspot.com](http://winmr.blogspot.com) 1%  
Internet Source

2 [entrepreneur.bisnis.com](http://entrepreneur.bisnis.com) 1%  
Internet Source

3 [id.berita.yahoo.com](http://id.berita.yahoo.com) 1%  
Internet Source

4 [syifasite.yolasite.com](http://syifasite.yolasite.com) 1%  
Internet Source

5 [repository.stie-aub.ac.id](http://repository.stie-aub.ac.id) 1%  
Internet Source

6 [123dok.com](http://123dok.com) 1%  
Internet Source

7 Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya 1%  
Student Paper

8 [ejournal.unikama.ac.id](http://ejournal.unikama.ac.id) 1%  
Internet Source

[id.noordermarketing.com](http://id.noordermarketing.com)

9	Internet Source	<1 %
10	<a href="http://pascapsi-sains.uad.ac.id">pascapsi-sains.uad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://repository.upnvj.ac.id">repository.upnvj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Maria Sherin Mundung, Irvan Trang, Genita Lumintang. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
16	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://jurnalnasional.ump.ac.id">jurnalnasional.ump.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://doczz.es">doczz.es</a> Internet Source	

<1 %

19

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

20

[www.scielo.org.za](http://www.scielo.org.za)

Internet Source

<1 %

21

[ejournal.stiesia.ac.id](http://ejournal.stiesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

[jim.unsyiah.ac.id](http://jim.unsyiah.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[ofamni.com](http://ofamni.com)

Internet Source

<1 %

24

[repository.uksw.edu](http://repository.uksw.edu)

Internet Source

<1 %

25

Farida I, Andreas Wahyu Gunawan P.

"PENGARUH WORK LIFE BALANCE

TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

DENGAN JOB STRESS DAN JOB COMMITMENT

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", JMBI UNSRAT

(Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi

Universitas Sam Ratulangi)., 2023

Publication

<1 %

26

[goaravetisyan.ru](http://goaravetisyan.ru)

Internet Source

<1 %

27

[ind.medicalpasifik.com](http://ind.medicalpasifik.com)

Internet Source

<1 %

28

[insis.vse.cz](http://insis.vse.cz)

Internet Source

<1 %

29

[jab.stikba.ac.id](http://jab.stikba.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

[jurnal.stieww.ac.id](http://jurnal.stieww.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[m.merdeka.com](http://m.merdeka.com)

Internet Source

<1 %

32

[qdoc.tips](http://qdoc.tips)

Internet Source

<1 %

33

[repository2.unw.ac.id](http://repository2.unw.ac.id)

Internet Source

<1 %

34

[tr-ex.me](http://tr-ex.me)

Internet Source

<1 %

35

[www.bulelengkab.go.id](http://www.bulelengkab.go.id)

Internet Source

<1 %

36

[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

Internet Source

<1 %

37

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Internet Source

<1 %

38

[digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

<1 %

39	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://espace.curtin.edu.au">espace.curtin.edu.au</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://etd.auburn.edu">etd.auburn.edu</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://etd.uum.edu.my">etd.uum.edu.my</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://jmpsupi.blogspot.com">jmpsupi.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://leadershipsecret2016.wordpress.com">leadershipsecret2016.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://liliyags.com">liliyags.com</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://materi-paksyaf.blogspot.com">materi-paksyaf.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://mobile.repository.ubn.ru.nl">mobile.repository.ubn.ru.nl</a> Internet Source	<1 %

51	<a href="http://morethanalifestory.blogspot.com">morethanalifestory.blogspot.com</a>	Internet Source	<1 %
52	<a href="http://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a>	Internet Source	<1 %
53	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a>	Internet Source	<1 %
54	<a href="http://warwick.ac.uk">warwick.ac.uk</a>	Internet Source	<1 %
55	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a>	Internet Source	<1 %
56	<a href="http://www.erepository.akpindo.ac.id">www.erepository.akpindo.ac.id</a>	Internet Source	<1 %
57	<a href="http://www.essays.se">www.essays.se</a>	Internet Source	<1 %
58	<a href="http://www.malaysiakini.com">www.malaysiakini.com</a>	Internet Source	<1 %
59	<a href="http://www.pradahandbagsoutlet.us.com">www.pradahandbagsoutlet.us.com</a>	Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On