

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN RETENSI KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR NARATIF BERBASIS PENDEKATAN SISTEMATIS

Setiawan Landong², Alfira Ali Wardhana³, Indana⁴, M. Aswar Andika⁵
setiawan.delaksono10@gmail.com², alfiraaliwardhana22@gmail.com³, indanaaaaa6@gmail.com⁴,
nni742945@gmail.com⁵

*Corresponding Author: Jalaluddin Rum¹

✉ jalaluddinrum@gmail.com¹

Institut Agama Islam Negeri Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance (WLB) terhadap produktivitas dan retensi karyawan melalui pendekatan literature review berbasis sistematis. Studi ini menggunakan metode narrative literature review dengan prosedur pencarian literatur secara sistematis pada database Google Scholar, SINTA, dan portal jurnal nasional selama periode 2022–2025. Sebanyak 112 artikel ditemukan pada tahap awal pencarian, kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga diperoleh 15 artikel yang relevan untuk dianalisis. Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja, employee engagement, serta komitmen organisasi. Selain itu, work-life balance juga terbukti mampu menurunkan turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan. Faktor fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan suportif menjadi variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan kerja fleksibel dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Produktivitas Kerja, Retensi Karyawan, Turnover Intention, Literature Review.

1. PENDAHULUAN

Work-life balance (WLB) merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan harmonis. Pada era digital dan fleksibilitas kerja modern, isu work-life balance menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan retensi karyawan.

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu kerja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan psikologis, stabilitas emosional, kesehatan mental, serta kualitas hubungan sosial individu. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, work-life balance dipandang sebagai salah satu strategi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan keberlangsungan organisasi.

Pentingnya work-life balance semakin meningkat seiring dengan tingginya tekanan kerja pada berbagai sektor industri. Persaingan bisnis yang ketat mendorong organisasi untuk menuntut produktivitas tinggi dari karyawan. Di sisi lain, karyawan juga dihadapkan pada berbagai tanggung jawab pribadi dan sosial

yang memerlukan perhatian serta waktu yang cukup. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti stres kerja, burnout, kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, konflik keluarga, hingga gangguan kesehatan fisik dan mental. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja dan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, burnout, penurunan kepuasan kerja, hingga meningkatnya turnover intention. Sebaliknya, organisasi yang mampu menyediakan fleksibilitas kerja dan dukungan kesejahteraan cenderung memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Meskipun penelitian mengenai work-life balance telah berkembang di Indonesia, sebagian besar studi masih dilakukan secara parsial pada sektor tertentu dan belum banyak penelitian yang mengintegrasikan hasil-hasil tersebut secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur secara sistematis mengenai pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan retensi karyawan di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan narrative literature review berbasis systematic searching. Proses identifikasi artikel dilakukan menggunakan database Google Scholar, SINTA, dan beberapa portal jurnal nasional terindeks.

Kriteria inklusi penelitian meliputi:

1. Artikel dipublikasikan pada periode 2022–2025.
2. Penelitian dilakukan dalam konteks organisasi di Indonesia.
3. Artikel membahas work-life balance yang berkaitan dengan produktivitas, kepuasan kerja, employee engagement, atau retensi karyawan.
4. Artikel tersedia dalam bentuk full-text.

Kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak relevan dengan topik, prosiding non-peer review, serta artikel yang tidak memiliki metodologi yang jelas.

Tahapan seleksi dilakukan melalui identifikasi, screening judul dan abstrak, evaluasi isi penuh, dan sintesis tematik. Dari 112 artikel awal, diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria akhir untuk dianalisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memperoleh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan cenderung memiliki tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior yang lebih baik.

Selain itu, work-life balance juga berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terbukti menurunkan turnover intention. Faktor seperti fleksibilitas kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi suportif menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Karyawan dengan work-life balance yang baik biasanya mampu mengelola stres kerja secara lebih efektif. Mereka memiliki kesempatan untuk beristirahat, menghabiskan waktu bersama keluarga, serta memenuhi kebutuhan personal di luar pekerjaan. Kondisi tersebut membantu individu menjaga kesehatan mental dan

emosional sehingga mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan work-life balance. Sistem kerja fleksibel memungkinkan karyawan mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan sehingga mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Dalam beberapa organisasi modern, penerapan hybrid working dan remote working terbukti meningkatkan efisiensi kerja karena karyawan merasa lebih nyaman dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Selain fleksibilitas kerja, dukungan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui work-life balance. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif. Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan cuti yang memadai, program kesehatan mental, konseling kerja, hingga komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap peningkatan employee engagement. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki rasa keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Tingginya employee engagement berdampak pada meningkatnya semangat kerja, loyalitas, kreativitas, dan inisiatif karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan retensi. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya memengaruhi aspek psikologis individu, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi work-life balance dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, seperti meningkatnya produktivitas, loyalitas karyawan, reputasi perusahaan, dan daya saing organisasi. Selain itu, work-life balance juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Dalam konteks Indonesia, implementasi work-life balance masih menghadapi tantangan berupa budaya kerja yang berorientasi pada jam kerja panjang dan tingginya beban kerja di beberapa sektor industri. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja modern.

Implikasi Praktis

Organisasi dapat menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan work-life balance, antara lain:

1. Mengembangkan sistem kerja hybrid atau flexible working arrangement.
2. Menyediakan program kesejahteraan dan konseling karyawan.
3. Mengurangi beban kerja berlebihan melalui redesign pekerjaan.
4. Meningkatkan kompetensi kepemimpinan suportif pada level manajerial.
5. Membangun budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan literature review tanpa pengujian empiris langsung. Selain itu, sebagian besar artikel yang dianalisis menggunakan metode kuantitatif sehingga perspektif kualitatif masih

terbatas. Variasi instrumen pengukuran work-life balance antar penelitian juga menyebabkan perbedaan interpretasi hasil.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan retensi karyawan. Work-life balance mampu meningkatkan kepuasan kerja, employee engagement, serta komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Organisasi perlu menjadikan work-life balance sebagai bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia agar mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas di era kerja modern. Serta organisasi perlu melakukan transformasi budaya kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan modern. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengejar produktivitas, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan sebagai aset strategis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Dwi Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 344-362.
- Derianov Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 63-78.
- Dinda Mulia, D., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Burnout, Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(3), 250-267.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 1-25.
- Handoko, S., Tobing, W. T. M. L., & Setyawan, R. (2024). Dampak work-life balance terhadap retensi karyawan: Studi kuantitatif pada generasi milenial dan Gen Z. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 4(2), 112-126.
- Irne Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit terhadap Turnover Intention. *Solusi*, 22(1), 826-842.
- Johni Tete, J., et al. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Intervening. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 298-315.
- Kherina Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD ABC Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Manajemen*, 3(2), 611-629.
- Mahdi Hidayatullah, M., et al. (2025). Retensi Karyawan Generasi Z di Indonesia Berdasarkan Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 3(2), 601-618.
- Melisa, M., Salsabilah, S., Syafutri, D. C. I., & Mulyadi, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan*, 6(3), 2440-2458.
- Noor Ritawaty, N., et al. (2024). Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 1226-1245.
- Nurjayanti, A., Rosita, S., & Aira, D. M. F. (2024). Dampak work-life balance pada produktivitas karyawan dengan variabel moderasi kualitas kehidupan kerja. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics*, 2(3), 201-214.

- Natsir, U. D., Putri, R., & Haeruddin, M. I. W. (2025). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 55–68
- Nursyidah, N. (2025). Employee Engagement as a Catalyst for Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *HEI EMA Jurnal Riset Hukum Ekonomi Islam Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 317–334.
- Rahma Tia, R., Mahdi, M. F., & Hayati, N. R. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi COVID-19. *Publik Jurnal MSDM Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 364–382.
- Sekar Sandika Dewi, S., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis dan Entrepreneurship*, 4(2), 415–432.
- Selly Yantini Saputri Agustiani, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan. *JEMSI*, 9(6), 1750–1769.
- Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress dan work life balance pada karyawan: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45.