



APAKAH *WORK-LIFE BALANCE* MASIH LAYAK DITELITI? *SYSTEMATIC REVIEW* MENGENAI *WORK LIFE BALANCE* TERKINI

Ali Mubarak*

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ABSTRAK

Fisher, dkk (2009) menyatakan *Work-Life Balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat perkembangan penelitian *Work-Life Balance* sepanjang tahun 2023. Metode penelitian menggunakan *Systematic review* dengan melakukan kajian pada artikel-artikel *Work-Life Balance* pada tahun 2023. Artikel diambil dari database Garuda dengan pemilihan artikel dilakukan secara random yang berjumlah 43 artikel. Penelitian ini mengkaji sekitar 40 organisasi/instansi/perusahaan dengan total populasi 3939 pegawai dan sekitar 609 lebih adalah pekerja wanita. Metodologi penelitian yang dikaji, 88,37% menggunakan metode kontribusional. Tiga puluh Penelitian menempatkan *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas. Sedangkan terdapat 27 variabel yang mengkaitkan WLB dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja (9 artikel) menjadi variabel terbanyak yang dikaitkan dengan *Work-Life Balance*. Berdasarkan hasil, 38 Penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dengan variabel Kinerja (9 artikel) dan kepuasan kerja (7 artikel).

Kata kunci : *Work-Life Balance*; 2023; *Systematic Review*

ABSTRACT

Fisher, et al (2009) states that work-life balance as an effort made by individuals to balance two or more roles that are undertaken. The purpose of this study is to see the development of work-life balance research throughout 2023. Research methods use systematic reviews by conducting studies on work-life balance articles in 2023. Articles are taken from the Garuda database with 43 articles chosed randomly. This study reviewed around 40 organizations/agencies/companies with a total population of 3939 employees and around 609 female workers. The research methodology studied, 88.37% uses a contributinal method. Thirty research places the work-life balance as the independent variable. While there are 27 variables that link WLB with job satisfaction and performance variables (9 articles) become the most variables associated with work-life balance. Based on the results, 38 research shows positive and significant results between work-life balance and performance variables (9 articles) and job satisfaction (7 articles).

Keywords : *Work-Life Balance*; 2023; *Systematic Review*

© 2023 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

A. Pendahuluan

Kajian mengenai *Work-Life Balance* adalah kajian yang sampai saat ini masih banyak dibahas oleh para peneliti di seluruh dunia. Berdasarkan database *Proquest* dengan kata kunci “*Work-Life Balance*” sampai dengan Agustus 2023, didapatkan 20.488 artikel yang meneliti konsep tersebut. Kajian mengenai *Work-Life Balance*, menjadi alternatif kajian bagi peneliti yang ingin mengkaji hubungan dan dampak dari interaksi antara peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta dampaknya terhadap kondisi psikologis pegawai tersebut. Selain kajian mengenai *work-family conflict* yang menekankan pada dampak negatif dari kehidupan kerja-keluarga dan anti tesisnya yaitu *work-family enrichment* yang menekan dampak positif yang saling berhubungan antara kehidupan kerja-keluarga. *Work-Life Balance*, dapat menjadi alternatif bagi peneliti yang ingin melihat efek dari hubungan antara kerja dan kehidupan pribadi dari dua sisi yakni dampak positif dan negatifnya dan

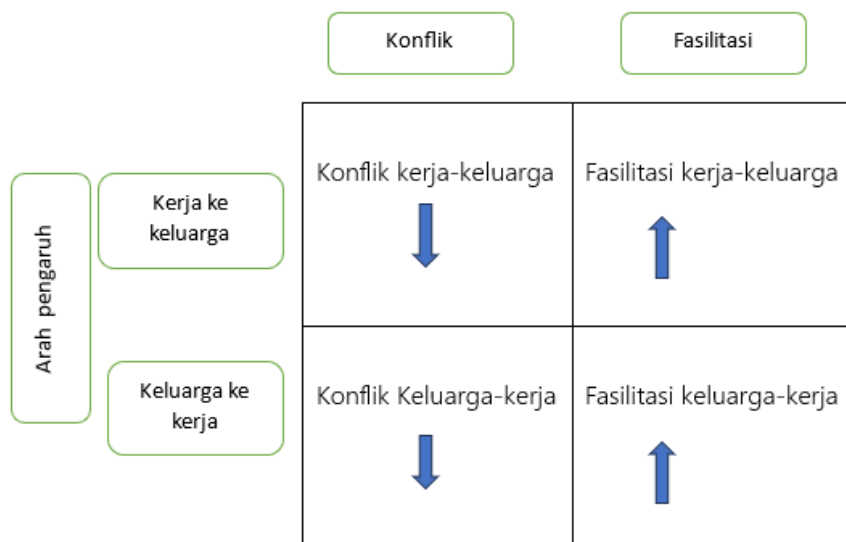
aspek psikologis yang terdampak atau menjadi penyebab, baik dalam kehidupan kerja maupun keluarga.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai Penelitian-Penelitian mengenai *Work-Life Balance* termutakhir tahun 2023. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai (a) Sejarah *Work-Life Balance*, (b) definisi *Work-Life Balance*, (c) tinjauan teori *Work-Life Balance*, (d) tinjauan Penelitian-penelitian *Work-Life Balance* pada tahun 2023.

Konsep *Work-Life Balance* berkembang semenjak tahun 1800-an dimana isu *Work-Life Balance* muncul terkait dengan hukum yang mengatur waktu kerja di bidang manufaktur bagi anak dan perempuan. Konsep *Work-Life Balance* muncul kembali pada tahun 1980 an melalui gerakan kebebasan wanita yang menuntut pekerja wanita untuk memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel. Saat ini, isu mengenai *Work-Life Balance* tidak hanya berlaku bagi wanita, namun juga bagi laki-laki. Isu mengenai *Work-Life Balance* pun tidak hanya terjadi dalam bidang manufaktur saja seperti pada awal perkembangannya, namun sudah merambah pada berbagai bidang pekerjaan yang ada saat ini (Raja & L. Stein, 2014).

Banyak definisi yang mencoba menjelaskan mengenai *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* menurut Fisher, dkk (2009) adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Pranindhita & Wibowo, 2020; Fisher, 2009). Sedangkan menurut Greenhaus (dalam Ötken, 2013) *Work-Life Balance* adalah bagaimana individu menggunakan waktu dan energinya pada satu peran, dan menurunkan waktu dan energi yang tersisa untuk peran lain sehingga dengan demikian mendukung kinerja dalam peran itu (Ötken & Erben, 2013). Menurut Lockwood (2003) (dalam Larasati 2019) *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Sedangkan menurut Hill (2001), *Work-Life Balance* adalah seseorang yang dapat menyeimbangkan tuntutan dari waktu, emosi, sikap dan tanggung jawab dalam pekerjaannya (Larasati & Hasanati, 2019). Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur bukan hanya waktu dan tenaga, namun juga emosi, sikap dan tanggung jawab baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Hayman (2005) (dalam Larasati, 2019) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek yang mengarah pada *Work-Life Balance*; (1) Kerja mengganggu kehidupan personal, (2) Kehidupan pribadi mengganggu kerja, dan (3) Kehidupan pribadi meningkatkan kehidupan kerja (Larasati & Hasanati, 2019). Sedangkan, menurut Frone (2000), *Work-Life Balance* memiliki 4 taksonomi. Dua dimensi utama adalah arah dari pengaruh antara peran kerja dan keluarga (kerja ke keluarga vs keluarga ke kerja) dan tipe dari akibat (konflik vs fasilitasi). Kondisi yang menggambarkan work-family balance adalah ketika terjadi konflik antar peran yang rendah dan fasilitasi pada tingkatan yang tinggi baik kerja-keluarga maupun keluarga-kerja. (Frone, 2000).



Gambar 1.

B. Metode Penelitian

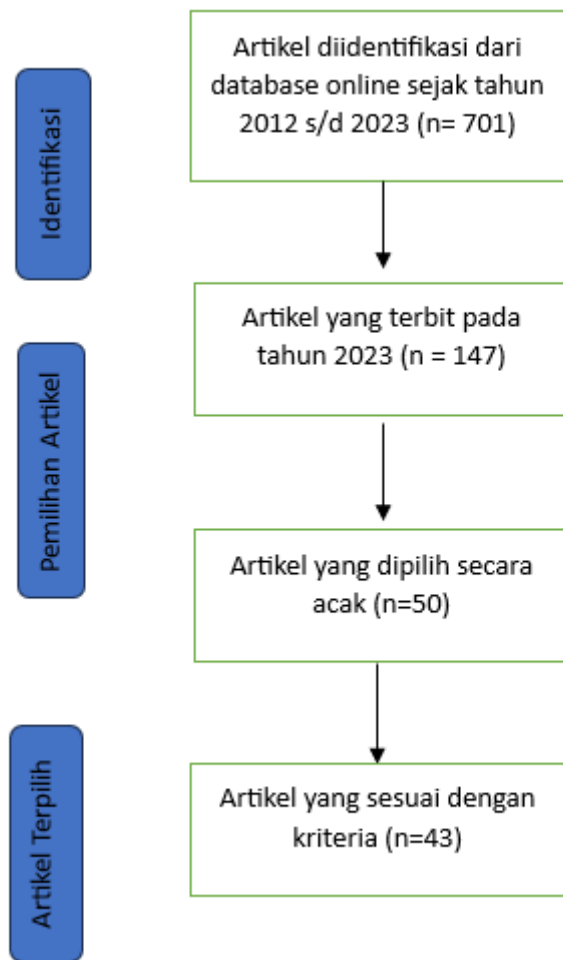
Penelitian-Penelitian yang termasuk dalam *systematic review* ini adalah yang terkait variabel *work-life balance* beserta variabel-variabel lain yang menyertainya. *Systematic review* ini memfokuskan penelitian *work-life balance* di Indonesia yang dipublikasikan pada tahun 2023. Penelitian-penelitian mengenai *work-life balance* yang diambil, tidak hanya difokuskan pada penelitian-penelitian kuantitatif seperti eksperimen atau penelitian longitudinal, namun juga pada penelitian-penelitian kualitatif seperti studi deskriptif. Populasi dalam penelitian ini diambil dari beragam jenis pekerjaan, perusahaan dan tingkatan karyawan di perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini juga mengambil populasi dari karyawan yang belum dan sudah menikah baik yang memiliki anak maupun belum. Dalam Penelitian ini, kami menggunakan berbagai definisi dari *work-life balance* untuk memandu *systematic review* ini.

Beberapa kriteria yang tidak digunakan dalam Penelitian ini yaitu: penelitian-penelitian diluar tahun 2023, penelitian dilakukan diluar Indonesia, artikel tidak menggunakan bahasa Indonesia atau Inggris. *Systematic review* ini menggunakan database Penelitian pemerintah, yaitu database Garuda.kemdikbud.go.id. dengan mempertimbangkan publikasi yang dimuat dari Januari sampai dengan September 2023.

C. Hasil dan Pembahasan

Seperti yang terlihat pada Bagan 1, dari pencarian awal mengenai Penelitian *Work-Life Balance* di website Garuda dari tahun 2012 sampai dengan 2023 didapatkan 701 publikasi terkait dengan *Work-Life Balance*. Sedangkan pada tahun 2023 sendiri terdapat 147 penelitian terkait dengan *Work-Life Balance*. Dari hasil tersebut, penelitian-penelitian mengenai *Work-Life Balance* yang dipublikasikan pada tahun 2023 dipilih secara acak dengan membatasi penelitian pada beberapa kriteria seperti penelitian dilakukan di Indonesia.

Bagan 1



Hasil dari identifikasi artikel berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, dapat dilihat di tabel 1. Penelitian yang dikaji sebanyak 43 Penelitian. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan di 23 daerah dengan yang terbanyak berasal dari daerah Jakarta dan Bandung. Hampir semua penelitian dilakukan di daerah Indonesia barat dan Indonesia tengah.

Hasil dari kajian terhadap Penelitian-Penelitian yang terpilih bersifat heterogen terkait dengan variabel-variabel yang dikaitkan dengan *Work-Life Balance*, daerah, karakteristik pekerjaan dan organisasi/instansi/perusahaan. Penelitian ini mengkaji sekitar 40 organisasi/instansi/perusahaan dengan total populasi 3939 pegawai dengan penelitian yang mengkhususkan pada sekitar 609 pegawai wanita. Penelitian-penelitian yang dikaji pun memiliki total populasi yang mengkhususkan pada PNS sekitar 657 pegawai.

Terkait dengan metodologi penelitian, dari 43 Penelitian yang dikaji, 88,37% menggunakan metode penelitian kontribusional dan sisanya menggunakan metode penelitian korelasional (4) dan kualitatif (1). Ada penelitian *Work-Life Balance* yang menggunakan metode kualitatif seperti penelitian dari (Rahayu, et al., 2023) kondisi *Work-Life Balance* pada 6 wanita yang menduduki jabatan penting di organisasinya. Posisi *Work-Life Balance* sendiri cukup bervariasi dalam penelitian-penelitian yang dikaji dengan 30 penelitian menempatkan *Work-Life Balance* sebagai

variabel bebas (*Independent Variable*), lima penelitian menepatkan *work-life balance* sebagai variabel moderator dan lima penelitian menempatkan *work-life balance* sebagai variabel terikat. Sedangkan variabel-variabel yang dikaitkan dengan *work-life balance* ada 27 variabel dengan variabel kepuasan kerja dan kinerja (9 artikel) menjadi variabel terbanyak yang dikaitkan dengan *work-life balance*.

Dari hasil penelitian yang dikaji didapatkan data bahwa 38 penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan variabel Kinerja (9 artikel) dan kepuasan kerja (7 artikel). Sedangkan ada tiga artikel yang memiliki hasil tidak signifikan seperti pada penelitian (Limanta et al., 2023), (Esthi et al., 2023) dan (Yulien Fahrolly et al., 2023).

Tabel 1

Author	Daerah	Populasi & Jumlah	Metode Penelitian	Posisi WLB	Variabel lain	Intervening Variabel	Hasil
(Hadi et al., 2022)	Yogyakarta	100 Pekerja	Kontribusi	IV	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Justice</i>	Positif dan Signifikan
(Khairunnisa & Suhana, 2023)	Bandung	56 Polwan Menikah	Kontribusi	IV	<i>Subjective Well Being</i>		Positif dan Signifikan (70,3%)
(Nugroho et al., 2023)	Surabaya	Pekerja		IV	Kepuasan kerja		Positif dan Signifikan (19%)
(Rahmansyah et al., 2023)	Malang	54 Pekerja Coffeshop	Kontribusi	IV	Loyalitas Pegawai, <i>Performance</i>		Positif dan Signifikan
(Bharata, 2023)	Kemen PPPA	79 ASN	Kontribusi	IV	Kinerja		Positif dan Signifikan
(Susilaningrum & Wijono, 2023)	Yogyakarta	59 Wanita Menikah	Kontribusi	DV	Dukungan Sosial		Positif dan Signifikan (12%)
(Putri et al., n.d.)	Kota Tanjung Pinang	120 Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Development	Kontribusi	IV	<i>Person Organization Fit Employee</i>		Positif dan Signifikan
(Suhakim, 2023)	Cikarang Pusat	65 Pegawai Manufaktur	Kontribusi	IV	<i>Employee Performance</i>	Job Satisfaction	Positif dan Signifikan
(Maulia et al., 2023)	Jakarta	57 Employee WFH	Kontribusi	IV	<i>Work stress</i>		Positif dan Signifikan
(Arifiani et al., 2023)	Malang	Guru	Kontribusi	Moderasi	<i>Work From Home dan Performance</i>	Readiness to Change	Tidak memoderasi IV dan DV
(Rakhman & Suhana, 2023)	Bandung	84 Dosen Unisba	Korelasi	V2	<i>Psychological Well Being</i>		Korelasi dan Positif 0,506

(Afsari & Suhana, 2023)		55 Perawat	Kontribusi	DV	<i>Family Support</i>	Positif dan Signifikan (50,6%)
(Yusril Fauzi et al., 2023)	Tasikmalaya	48 Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry	Kontribusi	IV	<i>Turn Over Intention</i>	Positif dan Signifikan
(Sind, Satria Kafin Muntazhar, Sri Suwarsi, 2022)	Bandung	58 Tendik Unisba	Kontribusi	IV	Kepuasan Kerja	Positif dan Signifikan
(Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa, 2022)	Bandung	70 Karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas	Kontribusi	IV	Kepuasan Kerja	Positif dan Signifikan (16%)
(Nadhifa et al., 2023)	Cikarang Pusat	47 Guru	Kontribusi	IV	Kepuasan Kerja	Positif dan Signifikan (42,6%)
(Yulien Fahrolly et al., 2023)	Tanjung Enim	67 Karyawan Generasi Milenial PT. Pamapersada Nusantara	Kontribusi	IV	<i>Work Engagement</i>	Tidak signifikan
(Choeriyah & Utami, 2023)	Bandung	84 Dosen Hybrid Working Unisba	Kontribusi	IV	Komitmen Organisasi	Positif dan Signifikan (aff 63,9%, con 56,9% dan norm 39,9%)
(Limanta et al., 2023)	Jabodetabek	96 Karyawan Legal Business	Kontribusi	IV	<i>Permanent Telework Culture</i>	Tidak signifikan
(Fatimah & Gunawan, 2023)	Tangerang Selatan	97 Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti	Kontribusi	IV	Komitmen Afektif	Positif dan Signifikan
(Kevin Natasya Firstly, Samsudin, 2023)	Sidoarjo	37 Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati	Kontribusi	IV	Kinerja	Positif dan Signifikan
(Arfandi & Kasran, 2023)	Sulawesi Selatan	200 Pegawai SGS Luwu	Kontribusi	IV	Kinerja	Positif dan Signifikan

(Azizah, 2023)	Malang	121 Pegawai PDAM	Kontribusi	IV	Kinerja	Kepuasan Kerja	Positif dan Signifikan
(Huda et al., 2023)	Jakarta	184 Doesen Swasta	Kontribusi	Mediator	POS dan Kepuasan Kerja		WLB memediasi IV ke DV
(Hendra Gunawan, 2023)	Sulawesi Selatan	120 Nakes Puskesmas	Kontribusi	IV	Kinerja		Positif dan Signifikan
(Diaz Erlangga, et al 2022)	Blitar	85 Karyawan PT. Rama Manggala Gas	Kontribusi	IV	Kepuasan kerja		Positif dan Signifikan
(Esthi et al., 2023)		Sales bank	Kontribusi	IV	<i>Turn over intention</i>	Burnout	Tidak signifikan
(Indriasari, 2023)	Tegowanu, Semarang	69 Guru	Kontribusi	IV	Kepuasan kerja	Performance	Positif dan Signifikan
(Lando et al., 2023)	Padang	12t Karyawan Hotel Pangeran Beach Hotel	Kontribusi	Moderator	<i>Workload, kompensasi dan kepuasan kerja</i>		Memoderasi IV ke DV
(Fitri et al., 2023)		200 Mahasiswa Bekerja	Korelasi	DV	Efikasi diri		Korelasi signifikan r=0,625
(Septina & Soeharto, 2023)		102 Polwan	Kontribusi	IV	PWB		Positif dan Signifikan (59,8)
(Fransiska & Maksum, 2023)		64 Karyawan Bank BTN.	Kontribusi	IV	Kinerja	Kepuasan kerja	Positif dan Signifikan
(Palupi, 2023)	Jakarta	108 Pekerja PT. Baba Rafi Indonesia	Kontribusi	IV	Komitmen organisasi		Positif dan Signifikan
(Amin et al., 2023)		275 Pekerja Wanita	Kontribusi	DV	<i>remote working, work stress, work-family conflict, and workload</i>		Positif dan Signifikan
(Shafika Desty Ramadhanty, 2023)	Jakarta Utara	Karyawan Perusahaan Ritel	Kontribusi	DV	Work from home, Family supporttive Supervisor Behaviour		IV Pengaruh negatif ke WLB

(Siregar & Rachmawati, 2023)		280 Responden	Kontribusi	Mediator	<i>Telework, Social isolation</i> dan Kepuasan kerja	Job stres	Mampu memediasi Ivke DV
(Kadek Eva Sulistyawati, Muhammad Kasran, n.d.)	Luwu Timur	126 Karyawan Pabrik Beras	Kontribusi	IV	Kinerja		Positif dan Signifikan
(Arfandi & Kasran, 2023)	Luwu	150 Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera	Kontribusi	IV	Kinerja		Positif dan Signifikan
(Nanuru et al., 2023)	Demak	Polisi Resort Demak	Kontribusi	IV	<i>Stres, Burnout</i>		Positif dan Signifikan
(Rahayu, Rumpi; Budi H, 2023)		6 Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis	Deskriptif fenomenologi				Aspek yang paling mendominasi untuk melihat gambaran <i>Work-Life Balance</i> adalah satisfaction balance dan faktor yang paling memengaruhi <i>Work-Life Balance</i> adalah faktor sikap dan kepribadian.
(Sri Wahyuni Harahap, Kaiman Turnip, 2023)	Kab Tapanuli Selatan	300 ASN Pemda	Kontribusi	IV	Profesionalisme	Kepuasan kerja	Positif dan Signifikan
(Riska Putri Cahyani, 2023)	Indonesia	160 Flight Attendance Maskapai Penerbangan Indonesia	Kontribusi	IV	Kepuasan kerja		Positif dan Signifikan

(Ayu et al., 2023)	Bali	Auditor Akuntan Publik	Kontribusi	Moderator	<i>Internal locus of control dan Ethical behaviour</i>	Mampu memoderasi IV ke DV
--------------------	------	------------------------	------------	-----------	--	---------------------------

Tujuan dari *systematic review* ini adalah untuk melihat arah perkembangan dari penelitian *work-life balance* dan kaitannya dengan variabel lain pada tahun 2023 pada berbagai daerah dengan beragam populasi di Indonesia. *Systematic review* ini menawarkan beberapa hasil yang dapat membantu pemahaman kita mengenai dampak dari *work-life balance* terhadap aspek-aspek psikologi lain, terutama pada tahun 2023. (pembahasan per populasi, karakteristik pekerja, variabel yang banyak dikaji dan mediator).

Pertama, Kajian kami terhadap artikel-artikel penelitian terpilih mendapatkan data bahwa, penelitian-penelitian mengenai *work-life balance* banyak menempatkan *work-life balance* pada posisi sebagai variabel bebas. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi memegang peranan penting dalam menentukan kondisi psikologis seseorang baik ketika ia berada di rumah maupun kerja. Hal tersebut karena kondisi yang kondusif dan dapat diterima oleh individu terkait perannya sebagai pekerja dan pribadi, memunculkan emosi positif yang mampu membangkitkan suasana hati yang positif dan bahagia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi yang harus diciptakan, ketimbang kondisi yang muncul akibat dari pengaruh variabel lain.

Hanya saja, dampak psikologis yang banyak dikaitkan dengan *work-life balance*, lebih menekankan pada area pekerjaan semata seperti pada kepuasan kerja (Diaz Erlangga, I Gede Made Subagiana, 2022; Huda et al., 2023; Indriasari, 2023; Lando et al., 2023; Nadhifa et al., 2023; Nugroho et al., 2023; Riska Putri Cahyani, 2023; Sind, Satria Kafin Muntazhar, Sri Suwarsi, 2022; Siregar & Rachmawati, 2023; Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa, 2022), komitmen organisasi (Choeriyah & Utami, 2023; Fatimah & Gunawan, 2023; Hadi et al., 2022; Palupi, 2023), well being (Khairunnisa & Suhana, 2023; Rakhman & Suhana, 2023; Septina & Soeharto, 2023) dan variabel psikologi lain di tempat kerja. Dalam artikel-artikel yang dikaji, masih sedikit yang mengkaitkan *work-life balance* dengan variabel psikologi di area keluarga baik sebagai variabel bebas maupun terikat seperti pada penelitian dari (Afsari & Suhana, 2023; Shafika Desty Ramadhanty, 2023) yang mengkaitkan dengan dukungan keluarga dengan *work-life balance* sebagai variabel terikat.

Dalam artikel-artikel yang dikaji, cukup banyak penelitian yang memfokuskan pada responden wanita seperti pada penelitian dari (Afsari & Suhana, 2023; Amin et al., 2023; Kevin Natasya Firstly, Samsudin, 2023; Khairunnisa & Suhana, 2023; Rahayu, Rumpi; Budi H, 2023; Septina & Soeharto, 2023; Susilaningrum & Wijono, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep *work-life balance* terutama di Indonesia, masih sangat dirasakan oleh pekerja wanita dibandingkan pekerja laki-laki. Hal tersebut tidak lepas dari konsep peran tradisional yang dianut oleh budaya timur, dimana wanita memegang peranan utama dalam mengelola rumah tangga dan keluarga dibandingkan laki-laki yang lebih sebagai figur pencari nafkah. Ketika seorang wanita membuka peran baru sebagai seorang pegawai, maka ia perlu menyeimbangkan peran tradisional yang telah dimiliki sebelumnya dengan peran baru di tempat kerja sehingga mampu menjalankan kedua peran tersebut dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Afsari & Suhana, 2023; Susilaningrum & Wijono, 2023), dukungan keluarga dan sosial menjadi kunci bagi seorang wanita untuk dapat menjalankan kedua perannya secara optimal.

Dari 43 artikel yang dikaji, terdapat 6 artikel yang khusus melakukan penelitian *work-life balance* kepada guru dan dosen (Arifiani et al., 2023; Choeriyah & Utami, 2023; Huda et al., 2023; Indriasari, 2023; Nadhifa et al., 2023; Rakhman & Suhana, 2023). Seperti yang diketahui, bahwa guru dan dosen adalah profesi dalam bidang pendidikan yang berfokus dalam memberikan ilmu dan membangun karakter anak didiknya. Tuntutan kerja yang terus berubah mengikuti pergantian kurikulum menuntut para guru dan dosen untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan kompetensinya sebagai seorang tenaga pengajar. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya tuntutan peran dalam pekerjaan yang berdampak pada berkurangnya waktu dan energi dari para guru dan dosen untuk menjalankan peran dikehidupan pribadinya.

Selain kepada guru dan dosen, penelitian mengenai *work-life balance* juga cukup banyak dilakukan kepada profesi polisi (Khairunnisa & Suhana, 2023; Nanuru et al., 2023; Septina & Soeharto, 2023). Bahkan dua penelitian terakhir secara spesifik memfokuskan penelitiannya pada polisi wanita. Seperti yang kita ketahui bersama, profesi polisi adalah profesi pengayoman dan keamanan serta ketertiban masyarakat. Profesi ini tergolong profesi yang beresiko tinggi terhadap keselamatan diri. Selain kepada polisi, polisi wanita (polwan) memiliki resiko yang lebih tinggi mengingat dilain sisi mereka harus berhadapan dengan penegakan keamanan dan ketertiban. Namun dilain sisi mereka memiliki peran sebagai wanita yang menjaga dan mengurus diri dan keluarga. *Work-life balance* menjadi sangat penting agar para polisi ini tetap merasa aman dan bahagia baik saat bekerja maupun saat menjalani kehidupan pribadinya.

Dalam artikel-artikel yang terbit sepanjang tahun 2023 dan tertera di database Garuda, didapatkan bahwa hampir sebagian besar penelitian dilakukan di Indonesia bagian barat, terutama di pulau Jawa dan Sumatera. Hanya ada empat penelitian yang dilakukan di Indonesia bagian tengah yaitu penelitian dari (Arfandi & Kasran, 2023; Ayu et al., 2023; Hendra Gunawan, 2023; Kadek Eva Sulystyawati, Muhammad Kasran, n.d.). Bahkan tidak ada penelitian yang dilakukan di Indonesia bagian timur. Hal tersebut mungkin disebabkan belum meratanya standar dan tuntutan penelitian baik di Indonesia bagian timur, tengah dan barat. Hal tersebut berdampak pada kuantitas dan kualitas penelitian yang menggambarkan kondisi *work-life balance* belum mewakili gambaran Indonesia secara keseluruhan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian, *work-life balance* memiliki memiliki pengaruh yang potensial dalam mengubah berbagai kondisi psikologis seorang pegawai seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk penelitian berikutnya, bisa lebih mengeksplorasi dampak dari *work-life balance* terhadap variabel psikologis dirumah seperti komunikasi keluarga, kualitas pengasuhan atau relasi dengan pasangan.

Penelitian saat ini lebih banyak terfokus pada penelitian di Indonesia bagian barat dan tengah. Dengan gambaran demografi, sosial dan budaya yang berbeda, hal tersebut berdampak pada gambaran yang tidak utuh mengenai *work-life balance* di Indonesia. Untuk penelitian berikutnya, bisa mengembangkan penelitian mengenal *work-life balance* di Indonesia terutama bagian timur.

Pada hasil *systematic review*, didapatkan bahwa sudah banyak penelitian yang dilakukan baik pada pekerja wanita dan pria, baik PNS maupun non PNS diberbagai bidang. Yang perlu ditindaklanjuti adalah mengembangkan penelitian pada pekerja dengan jam kerja penuh atau paruh waktu. Selain itu, diharapkan dapat membantu para peneliti yang tertarik untuk meneliti *work-life*

balance dengan mengembangkan penelitian pada responden yang lebih beragam dengan mempertimbangkan

Systematic review mengenai *work-life balance* ini tidak terlepas dari kekurangan yang bagi penelitian selanjutnya dapat diantisipasi dan disempurnakan. Secara metodologi, *systematic review* ini belum mempertimbangkan kualitas artikel menggunakan standar tertentu dalam *systematic review* seperti Newcastle–Ottawa scale. *Systematic review* ini juga belum terdaftar di prosepere. Dalam pengkajian artikel-artikelnya, *systematic review* ini belum menggunakan metode *systematic review* berstandar internasional seperti PRISMA.

Secara isian, *systematic review* belum secara spesifik mempertimbangkan faktor demografi yang lebih spesifik seperti status pernikahan, jumlah anak, tingkat ekonomi dan dukungan dari lingkungan. *Systematic review* ini juga belum mengeksplorasi variable-variabel yang ada di rumah. Dari jam kerja, *systematic review* ini belum mengontrol apakah responden memiliki jam kerja *full time* atau reguler; *telework*, *work from office* atau *work from home* yang berdampak pada *work-life balance* pegawai tersebut. Dan yang terakhir, dalam pemilihan artikel-artikel yang dikaji, *systematic review* ini belum mewakili semua daerah terutama penelitian di Indonesia bagian timur.

Daftar Pustaka

- Afsari, A. Z., & Suhana. (2023). Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 260–266. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5274>
- Amin, G., Rahmiati, F., & Chani Wudd, D. A. (2023). Women's Work-Life Balance During Pandemic Covid 19. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(1), 144–149. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.6321>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Arifiani, R. S., Ambarwati, T., & Rumijati, A. (2023). Work Life Balance and Readiness to Change: The Effect of Work from Home to Performance. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 29–38. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i1.22049>
- Ayu, I., Prameswari, N., Made, D., & Yudia, M. (2023). *The Influence of Internal Locus of Control on Ethical Behavior with Work-Life Balance as Moderating*. 7(1), 57–67.
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Bharata, A. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid-19 Di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 71–79. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.187>
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working*. 9–16.
- Diaz Erlangga, I Gede Made Subagiana, I. G. L. S. A. (2022). *Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program*.
- Esthi, R. B., Panjaitan, S., & Faculty, B. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *Journal Manajemen*, 14(1), 29–34.

- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). *Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Person Job Fit Pendahuluan*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v17i1.1296>
- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. (2023). Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja? *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2), 52–59. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3168>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Frone, M. R. (2000). *Work-Family Balance*. 143–162.
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2022). Analysis Of The Effect Of Work-Life Balance, Self-Esteem And Work Motivation On Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice On Workers In Yogyakarta. *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 8(1), 7. <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Hendra Gunawan. (2023). Determinansi Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Pada Provinsi Sulawesi Selatan. *Movere Journal*, 5(1), 13–21. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Huda, N., Putri, D. K., & Ancok, D. (2023). Mediation Role of Work Life Balance on The Effect of Perceived Organization Support on Lecturer Job Satisfaction at Private University in Jakarta during Covid-19 Pandemic. *Asian Social Work Journal*, 8(1), e00241. <https://doi.org/10.47405/aswj.v8i1.241>
- Indriasari, H. P. D. J. P. I. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable. *mix: Jurnal ilmiah manajemen, vol 13, no 1 (2023): mix: Jurnal ilmiah manajemen*, 176–189. https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/16784/pdf
- Kadek Eva Sulystyawati, Muhammad Kasran, S. S. (n.d.). *Keywords: Work Life Balance, Work Stress, Employee Performance*. 10(1), 269–282.
- Kevin Natasya Firstly, Samsudin, A. (2023). id 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1092–1101. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Khairunnisa, M. K., & Suhana. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Subjective Wellbeing pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 126–133. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5158>
- Lando, R. A., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2023). Influence of workload and compensation on job satisfaction in the accommodation service sector with work life balance as moderating effect. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5134–5142. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1133/863>
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394.
- Limanta, A. L., Prihanto, Y. J. N., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business. *Journal of Business and Management Review*, 4(1), 001–016. <https://doi.org/10.47153/jbmr41.5922023>
- Maulia, I. R., Widiyawati, W., Diana, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 339–349.

- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 234–240. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Nanuru, V., Warsono, H., Astuti, R. S., Afrizal, T., Publik, A., Ilmu, F., & Politik, I. (2023). *Work-Life Balance dan Work Engagement untuk Mengatasi Stress Work-Life Balance and Work Engagement to Overcome Burnout Pandemic*. 12(2), 575–580. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i2.8574>
- Nugroho, S. A., Paskarini, I., & Pratiwi, X. I. (2023). Work-life balance and job satisfaction of shipyard industry employees in Surabaya. *International Journal of Public Health Science*, 12(1), 146–154. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.22368>
- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2013). *The Relationship Between Work-Life Balance And Happiness From The Perspectives Of Generation*. 2(4), 45–53.
- Palupi, M. A. A. M. (2023). Effect of Work-Life Balance and Person-Organization Fit on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment on Employees of PT. Baba Rafi Indonesia. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, Vol. 7 No. 1 (2023): MARCH 2023, 12–30. <https://e-journal.unair.ac.id/TIJAB/article/view/39076/24257>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). *No Title*. 16(1), 570–580.
- Putri, S. Y., Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (n.d.). *Influence of Quality of Work Life , Work Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Person Organization Fit Employee At Planning Agency Research Development and Development of Tanjungpinang City*. 113–131.
- Rahayu, Rumpi; Budi H, M. T. (2023). *No Title*.
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., Prasetya, A., & Malang, B. U. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis* |, 17(1), 10–18. <https://profit.ub.ac.id>
- Raja, S., & L. Stein, S. (2014). *Work – Life Balance : History , Costs , and Budgeting for Balance*. 1(212).
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (2023). Hubungan Psychological Well-Being dengan Work-Life Balance pada Dosen Unisba. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 117–125. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5157>
- Riska Putri Cahyani, N. E. (2023). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Volume 15 No. 1 / Mei / 2023*. 15(1), 43–56.
- Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Anggota Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1), 141–152. <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8740>
- Shafika Desty Ramadhanty, N. E. (2023). *Pengaruh Work from Home dan Family Supportive Supervisor Behaviors Terhadap Work-Life Balance dan Job Performance pada Karyawan Perusahaan Ritel di Jakarta Utara Shafika*. 9(5), 481–499.
- Sind, Satria Kafin Muntazhar, Sri Suwarsi, F. S. F. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Siregar, P. I. K., & Rachmawati, R. (2023). the Effect of Telework and Social Isolation on Job Satisfaction Mediating Job Stress and Work-Life Balance in Indonesia. *JRMSI - Jurnal Riset*

Manajemen Sains Indonesia, 14(01), 35–47. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.1.05>

- Sri Wahyuni Harahap, Kaiman Turnip, R. L. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap profesionalisme melalui mediasi kepuasan tesis oleh : sri wahyuni harahap program studi magister psikologi program pascasarjana universitas medan area medan profesionalisme melalui mediasi kepuasan kerja pada aparatur s.*
- Suhakim, S. S. A. I. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Vol 6, No 2 (2023): JANUARI, JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 380–388. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/27931/pdf>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa, F. S. F. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Yulien Fahrolly, V. R., Surwasi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 404–409. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7109>
- Yusril Fauzi, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>