

Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance

Oktufiani Dwi Wulansari¹

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract. The purpose of this research is to find out what factors can affect work-life balance. The research method in this study was a literature review with the type of literature review used, namely a simple narrative review or a simple literature review. The researcher collected several sources of previous research discussing themes related to the factors that influence work-life balance from three journal databases namely Google Scholar, Taylor and Francis Online, and Garuda Digital Referrals (Garuda). Literature search by applying inclusion and exclusion criteria, researchers got 10 journals to review. The results of the review of the 10 journals are grouped into three factors that influence work-life balance, namely individual factors, organizational factors, and life factors. The level of work-life balance of workers can affect worker outcomes and organizational outcomes (Sirgy & Lee, 2017). The results of this study are expected to provide an overview to companies, leaders, and employees regarding the factors that affect work-life balance, so that efforts can be made to improve it.

Keyword: *work-life balance, worker, factor*

Abstrak. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah telaah literatur dengan jenis telaah literatur yang digunakan yaitu *simple narrative review* atau telaah literatur sederhana. Peneliti mengumpulkan beberapa sumber penelitian terdahulu yang membahas tema terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dari tiga database jurnal yaitu *google scholar*, *taylor and francis online*, dan *garuda rujukan digital* (Garuda). Pencarian literatur dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi, peneliti mendapatkan 10 buah jurnal untuk ditelaah. Hasil dari telaah 10 jurnal tersebut dikelompokkan menjadi tiga faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor Individual, faktor organisasi, dan faktor kehidupan. Tingkat *work-life balance* para pekerja dapat mempengaruhi *outcomes* pekerja dan *outcomes* organisasi (Sirgy & Lee, 2017). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada perusahaan, pimpinan, dan para pekerja terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkannya.

Kata Kunci: *work-life balance, pekerja, faktor*

¹**Korespondensi:** Oktufiani Dwi Wulansari. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60118. Email: 1532100027@untag-sby.ac.id

Work-life balance adalah persepsi yang dimiliki individu tentang keseimbangan antara pekerjaan mereka dan kegiatan non-kerja (Kalliath & Brough, 2008). *Work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan rumah yang ceria dan sehat dengan kemudahan yang diperlukan, terlepas dari stres kerja serta tindakan tanpa akhir yang membutuhkan waktu dan pertimbangan (Kundnani & Mehta, 2014). *Work-life balance* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang (Köse, et al., 2021).

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Junaidin, Ikham, dan Hardiyono (2019) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi *work-life balance* pekerja maka akan semakin rendah tingkat *burnout*. Survei yang dilakukan oleh Deloitte berjudul “*The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*” menunjukkan pandangan-pandangan dari generasi Z dan milenial terkait dunia kerja. Survei tersebut menunjukkan di mana sebesar 32% (generasi Z) dan 39% (generasi milenial) menjadikan *work-life balance* sebagai hal utama yang dapat membuat mereka betah bekerja di tempat kerjanya, pada urutan kedua adalah adanya kesempatan untuk belajar kemudian yang ketiga adalah gaji yang tinggi (Angelia, 2022). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan hal penting yang akan menjadi pertimbangan bagi generasi milenial dan generasi Z untuk tetap betah di perusahaannya.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (dalam Angelia, 2022) menunjukkan penduduk usia kerja di Indonesia turut

didominasi oleh generasi Z dan milenial. Tercatat hasil Sensus Penduduk pada tahun 2020 proporsi penduduk generasi Z dan milenial masing-masing mencapai 27,94% dan 25,87%, di mana persentase tersebut menunjukkan bahwa kedua generasi adalah generasi terbanyak di dibandingkan dengan kalangan generasi yang lainnya.

Besarnya persentase pekerja dari dua generasi tersebut tentunya memberikan dampak yang signifikan dalam dunia kerja di masa mendatang. Namun hasil survei yang dilansir dari BBC (dalam Lavenia, 2022) menunjukkan hasil yang kurang baik, di mana para pekerja dari kedua generasi tersebut memiliki kecenderungan lebih cepat mengalami *burnout* dibandingkan dengan generasi sebelum mereka. Pada survei yang dilakukan pada tahun 2021 di situs pekerjaan menunjukkan bahwa pekerja yang berasal dari generasi Z dan generasi milenial mengalami tingkat kelelahan tertinggi dengan persentase sebesar 58% dan 59%. Pada survei yang dilakukan di tahun 2022 menunjukkan hasil bahwa pekerja dari generasi Z di Amerika Serikat merasa lebih lelah dibandingkan dengan kelompok usia yang lainnya (Rosalin, 2022).

Burnout menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan tingkat *burnout* yang dialami oleh pekerja dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak pada hasil kualitas kerja (Apriana, Edris, & Sutono, 2021). Hasil kinerja yang buruk tentunya akan berdampak juga pada perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar terhadap perkembangan suatu organisasi.

Work-life balance dapat menjadi keseimbangan yang positif maupun negatif. Keseimbangan positif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi; sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah (Köse, et al., 2021). Setiap individu

memiliki pandangan yang berbeda tentang *work-life balance*, sehingga *work-life balance* sangat bervariasi tergantung pada setiap individu itu sendiri. Dengan demikian keseimbangan yang dirasakan setiap pekerja bersifat subjektif. Keseimbangan yang dirasakan oleh satu pekerja bisa jadi dianggap sebagai ketidakseimbangan oleh pekerja yang lainnya. Bagi pekerja yang merasa kehidupan keluarga merupakan hal yang penting, adanya tuntutan yang berasal dari kehidupan kerja yang intens dapat menimbulkan ketegangan peran di mana hal tersebut bertentangan dengan persepsinya tentang *work-life balance*. Sedangkan bagi pekerja yang merasa bahwa kehidupan kerja lebih penting dan memberikan lebih sedikit waktu untuk keluarga tidak serta merta dapat diartikan bahwa individu tersebut mengalami ketidakseimbangan. Dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut membangun keseimbangan dengan berpusat pada kehidupan pekerjaan serta tidak melihat situasi yang terjadi atas keinginannya sendiri sebagai bentuk ketidakseimbangan (Erben dan Ötken, dalam Köse, et al., 2021).

Menurut Sirgy dan Lee (2017), *work-life balance* melibatkan interaksi yang terjadi tidak hanya pada tingkat keterlibatan peran yang tinggi dalam domain pekerjaan dan non-pekerjaan, tetapi juga termasuk minimalnya konflik antara peran terkait pekerjaan dan peran sosial lainnya dalam kehidupan non-pekerjaan. (1) Keterlibatan Peran dalam Kehidupan Kerja dan Non-kerja. Aspek pertama dalam *work-life balance* adalah tingkat keterlibatan yang tinggi dalam peran terkait pekerjaan. Tingginya tingkat keterlibatan pekerja dalam kehidupan kerja cenderung menunjukkan adanya pengaruh yang positif dengan asumsi bahwa individu merasa tujuan terkait pekerjaan merupakan hal yang penting dan ia berhasil mencapai tujuan tersebut (Sirgy & Lee, 2017). *Work-life balance* tidak hanya dapat ditingkatkan

dengan pencapaian tujuan dalam kehidupan kerja, namun juga dapat melalui efek limpahan positif pada aspek kehidupan penting yang lain. Menurut Poelmans et al. (dalam Sirgy & Lee, 2017) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kehidupan kerja dan nonkerja dapat mencapai *work-life balance* ketika a) pengaruh positif dari satu domain kehidupan di transfer ke domain kehidupan yang lainnya; b) keterampilan dan pengalaman individu dalam satu domain kehidupan dapat meningkatkan kinerja peran dalam domain kehidupan yang lainnya; c) dua atau lebih domain kehidupan terintegrasi untuk dapat memudahkan transfer pengalaman dan pengaruh yang positif. Dengan demikian berarti, tingkat *work-life balance* yang tinggi membutuhkan keterlibatan peran terkait pekerjaan pada tingkat yang tinggi, di mana dapat menghasilkan banyak pengaruh positif melalui keberhasilan mentransfer keterampilan, nilai, hak istimewa, status, dan pengaruh positif dari peran terkait pekerjaan ke peran lain dalam domain kehidupan non-kerja. Tingginya keterlibatan dalam kehidupan kerja dapat memberikan kontribusi pada hasil pribadi yang positif dengan dihasilkan dari pengayaan peran dilihat dari sejauh mana partisipasi dalam satu domain kehidupan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas hidup dalam domain kehidupan yang lainnya, misalnya tentang kepuasan hidup (Frone dalam Sirgy & Lee, 2017). (2) Minimalnya Konflik antara Peran Sosial dalam Kehidupan Kerja dan Nonkerja. Aspek kedua dalam *work-life balance* adalah minimalnya konflik antara peran sosial dalam domain kehidupan kerja maupun non-kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) beranggapan bahwa *work-life balance* dapat tercapai ketika hanya ada sedikit atau bahkan tidak ada konflik peran, dan hal tersebut sejalan dengan anggapan Rau dan Hyland (2002). Konflik peran adalah sejauh mana tanggung jawab peran individu dalam satu domain kehidupan dan

domain kehidupan yang lain menunjukkan ketidaksesuaian (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan demikian, kinerja peran yang lainnya akan menjadi lebih sulit ketika ada tuntutan dari satu peran tertentu (Netemeyre, Boles, & McMurrian, 1996). Pekerja cenderung mengalami konflik peran antara domain pekerjaan dengan domain keluarga, hal tersebut dikarenakan ketidaksesuaian tuntutan peran dalam kehidupan kerja dengan tuntutan peran dalam kehidupan keluarga (Sirgy & Lee, 2017). Pekerja termotivasi untuk mencari sumber daya guna memenuhi permintaan dari berbagai peran yang mereka jalani, hal tersebut membuat keseimbangan kehidupan kerja menjadi berkurang karena adanya konflik kerja. Konflik peran akan muncul ketika sumber daya terancam di mana untuk dapat memenuhi permintaan dari satu peran maka harus mengorbankan peran yang lainnya. Namun ketika sumber daya yang diperoleh dari satu domain dapat digunakan untuk memfasilitasi kinerja peran di domain yang lain, maka hal ini akan dapat meningkatkan *work-life balance* (Sirgy & Lee, 2017).

Paparan di atas menunjukkan cukup banyak area yang dapat dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance* para pekerja, di mana area-area tersebut akan sangat berpengaruh pada pertumbuhan organisasi maupun para pekerjanya. Dengan mengamati fenomena *burnout* yang terjadi pada generasi Z dan milenial, di mana dunia kerja pada era sekarang turut didominasi oleh kedua generasi tersebut, maka perlu adanya kajian mendalam terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* di Indonesia sebelumnya pernah dilakukan oleh Pratiwi dan Silvianita (2020) pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis faktor. Sebelumnya Firmansyah (2016) juga melakukan penelitian dengan

menggunakan analisis faktor untuk melihat perbandingan antara faktor-faktor *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. Yunita (2018) melakukan penelitian terkait faktor *work-life balance* namun lebih berfokus pada faktor situasional pekerjaan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aprilinda, Susyana, Fauziah, Anisa dan Buana (2020) dengan menggunakan metode *literature review* terkait *work-life balance* di pendidikan tinggi. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia, peneliti belum menemukan penelitian yang menggunakan metode *literature review* untuk mengkaji terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji tentang faktor-faktor *work-life balance* dengan menggunakan metode *literature review*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada perusahaan, pimpinan, dan para pekerja terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkannya.

METODE

Pencarian Literatur. Proses pencarian literatur dilakukan selama kurang lebih dua bulan yaitu dimulai dari bulan Oktober hingga November 2022. Dalam pencarian literatur dan proses seleksi literatur dilakukan sendiri oleh peneliti. Pertama, peneliti melakukan pencarian literatur pada tiga *database* jurnal yaitu *Google Scholar*, *Taylor and Francis Online*, dan *Garda Rujukan Digital (Garuda)*. *Keyword* yang digunakan dalam proses pencarian literatur adalah *work-life balance*, *factor work-life balance*, dan *keseimbangan kehidupan kerja*. Kedua, peneliti melakukan peninjauan terhadap daftar literatur yang ditemukan. Peneliti melakukan skrining

terhadap judul dan abstrak untuk mengetahui kesesuaian tujuan penelitian dengan literatur yang telah diperoleh.

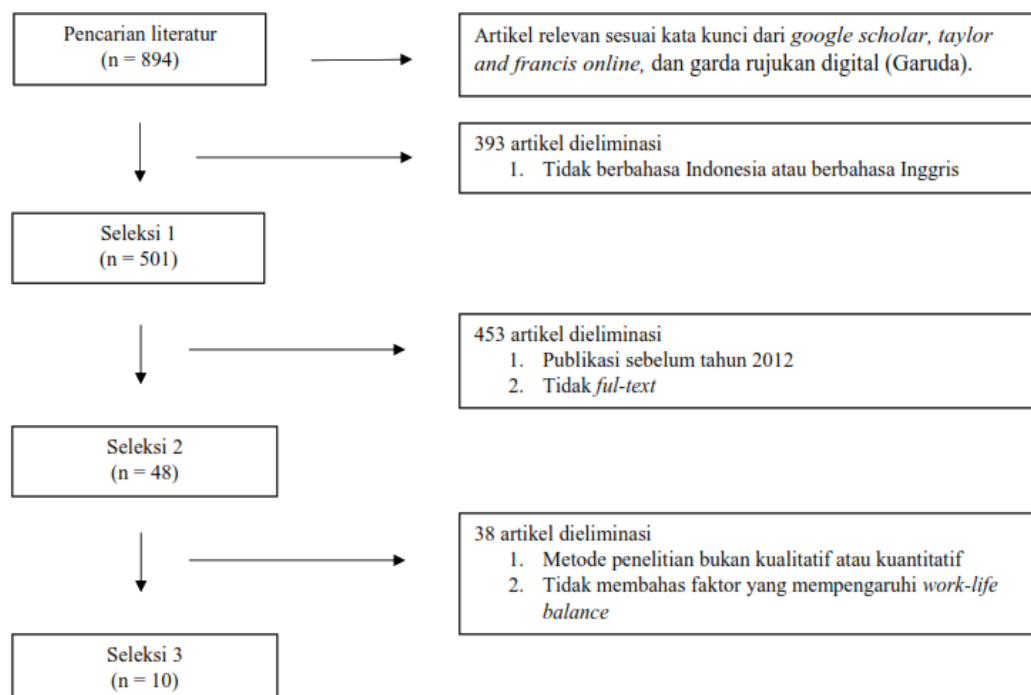
Kriteria Pemilihan Literatur. Peneliti menentukan kriteria inklusi dan eksklusi untuk membatasi pencarian, hal ini dilakukan agar lebih memudahkan peneliti untuk menemukan literatur yang diinginkan. Kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan oleh peneliti adalah (1) Literatur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Literatur yang tidak menggunakan kedua bahasa tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini. (2) Jangka waktu publikasi adalah 10 tahun yaitu dari tahun 2012 hingga tahun 2022. Literatur yang dipublikasi sebelum tahun 2012 tidak digunakan dalam penelitian ini. (3) Literatur yang digunakan merupakan artikel ilmiah dan tersedia dalam bentuk *full-text*. Artikel yang bukan merupakan artikel ilmiah tidak digunakan dalam penelitian ini. (4) Metode penelitian yang digunakan dalam literatur dapat berupa metode penelitian kualitatif maupun kuantitatif. (5) Literatur membahas topik

yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Literatur yang tidak membahas topik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* tidak digunakan dalam penelitian ini.

Proses Sintesis. Dari 10 literatur yang telah ditentukan untuk ditelaah, peneliti mengumpulkan tiga informasi dari setiap literatur yaitu metode penelitian yang digunakan, kriteria subjek penelitian, dan hasil penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Peneliti menggunakan metode *narrative synthesis* untuk membuat kesimpulan, dengan mengelompokkan hasil dari penelitian yang dipaparkan dalam 10 literatur yang ditelaah.

HASIL DAN DISKUSI

Peneliti menentukan sepuluh literatur yang akan ditelaah dalam penelitian ini. Gambar 1 di bawah ini menunjukkan proses seleksi literatur yang telah dilakukan.



Gambar 1. Proses Seleksi Literatur

Tabel 1 berisi daftar identitas dari sepuluh literatur yang telah dipilih untuk ditelaah dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Identitas Literatur

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Artikel	Nama Jurnal
1	Marina Dwi Mayangsari & Dhea Amalia	2018	Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir	Jurnal Ecopsy
2	Jayaram R Thimmapuram; Rodney Grim; Theodore Bell; Ronald Benenson; Mark Lavalley; Mihir Modi; David Noll; dan Ridgley Salter.	2019	<i>Factors Influencing Work-Life Balance in Physicians and Advance Practice Clinicians and the Effect of Heartfulness Meditation Conference on Burnout</i>	<i>Global Advances in Health and Medicine</i>
3	Miebaka Dagogo Tamunomiebi & Constance Oyibo	2020	<i>Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review</i>	<i>European Journal of Business & Management Research</i>
4	Yumei Yang & Dewan Md Tajul Islam	2020	<i>Work-life Balance and Organizational Commitment: a Study of Field Level Administration in Bangladesh</i>	<i>International Journal of Public Administration</i>
5	Viorela Beatrice Iacovoiu	2020	<i>Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis</i>	<i>Economic Insights – Trends and Challenges</i>
6	Rajesh Veluthan & A. Valarmathi	2020	<i>Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry.</i>	<i>International Journal of Management and Humanities (IJMH)</i>
7	Silvira Asrilla Putri	2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i> Pada Wanita Buruh Tani	Jurnal Psikologi Malahayati
8	Edward Dian Suwito; Rian Adi Pamungkas; Ratna Indrawati	2022	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19	Jurnal <i>Health Sains</i>
9	Saeed Amini Moghaddam; Alireza Manzari Tavakoli; Sanjar Salajegheh; Samaneh Mehdizadeh; Zahra Shokoh.	2022	<i>Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence</i>	<i>Soc Determinants Health</i>

10	Nur Fadzlin Aisha & Rumaizah Ruslan	2022	Faktor -Faktor Tekanan Kerja Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Kalangan Jururawat	<i>Research in Management of Technology and Business</i>
----	-------------------------------------	------	--	--

Tabel 2.
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Sumber Literatur	Kriteria Subjek	Metode Penelitian	Faktor-Faktor
Mayangsari & Amalia (2018)	Wanita karir sudah menikah berusia 36 tahun dan dua orang <i>significant other</i> yaitu suami dan rekan kerja	Kualitatif dengan pendekatan studi kasus instrumen tunggal. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan observasi	1. Karakteristik kepribadian
Thimmapuram, dkk. (2019)	1.393 <i>Physicians</i> dan <i>Advance Practice Clinicians</i> . Usia 20 tahun sampai 71+ tahun	Kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data survei	1. Beban kerja 2. Alur kerja 3. Penjadwalan
Tamunomiebi & Oyibo (2020)	Karyawan di Nigeria	<i>Literature review</i>	1. <i>Role overload</i> 2. Jam kerja 3. Budaya organisasi 4. Kepemimpinan.
Yang & Islam (2020)	157 karyawan administrasi di Bangladesh, dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.	Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survei	1. Stres kerja 2. Kebijakan organisasi terkait keluarga
Iacovoiu (2020)	Negara anggota <i>Organization of Economic Co-operation and</i>	<i>Comparative Analysis</i>	1. Jam kerja 2. Fleksibilitas jadwal

<i>Development (OECD)</i>			
Veluthan & Valarmathi (2020)	Karyawan wanita industri IT di India	<i>Literature review</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor spesifik kerja : jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti 2. Faktor spesifik kehidupan : tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan.
Putri (2021)	Wanita berusia 52 tahun bekerja sebagai buruh tani. Berstatus sebagai orang tua tunggal.	Kualitatif dengan teknik pengambilan data wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu 2. Ekonomi & keluarga 3. Loyalitas 4. Sikap 5. Gaji
Suwito, Pamungkas & Indrawati (2022)	200 orang tenaga medis rumah sakit yang telah bekerja minimal enam bulan.	Kuantitatif explanatoris kausalitas dengan teknik pengumpulan data yaitu survei	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor individu 2. Stres kerja 3. Konflik kerja
Moghaddam, dkk. (2022)	508 perawat rumah sakit	Kuantitatif deskriptif dan korelasional, dengan teknik pengumpulan data studi pustaka dan lapangan; survei.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional intelligence</i>
Aisha & Ruslan (2022)	80 perawat	Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data survei	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor tekanan kerja : beban kerja, konflik peran, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Tabel 2 berisi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dari hasil pada penelitian sepuluh literatur yang telah ditelaah.

Hasil penelitian yang ditulis oleh Veluthan dan Valarmathi (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada *work-life balance* pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian yang ditulis oleh Thimmapuram, dkk. (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu beban kerja, alur kerja dan penjadwalan. Sedangkan pada literatur yang ditulis oleh Suwito, Pamungkas dan Indrawati (2022) juga memiliki tiga faktor yang

mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja. Faktor individu merupakan sikap dari masing-masing individu sendiri meliputi pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap juga merupakan sebuah bahan evaluasi terhadap aspek-aspek dalam kehidupan sosial.

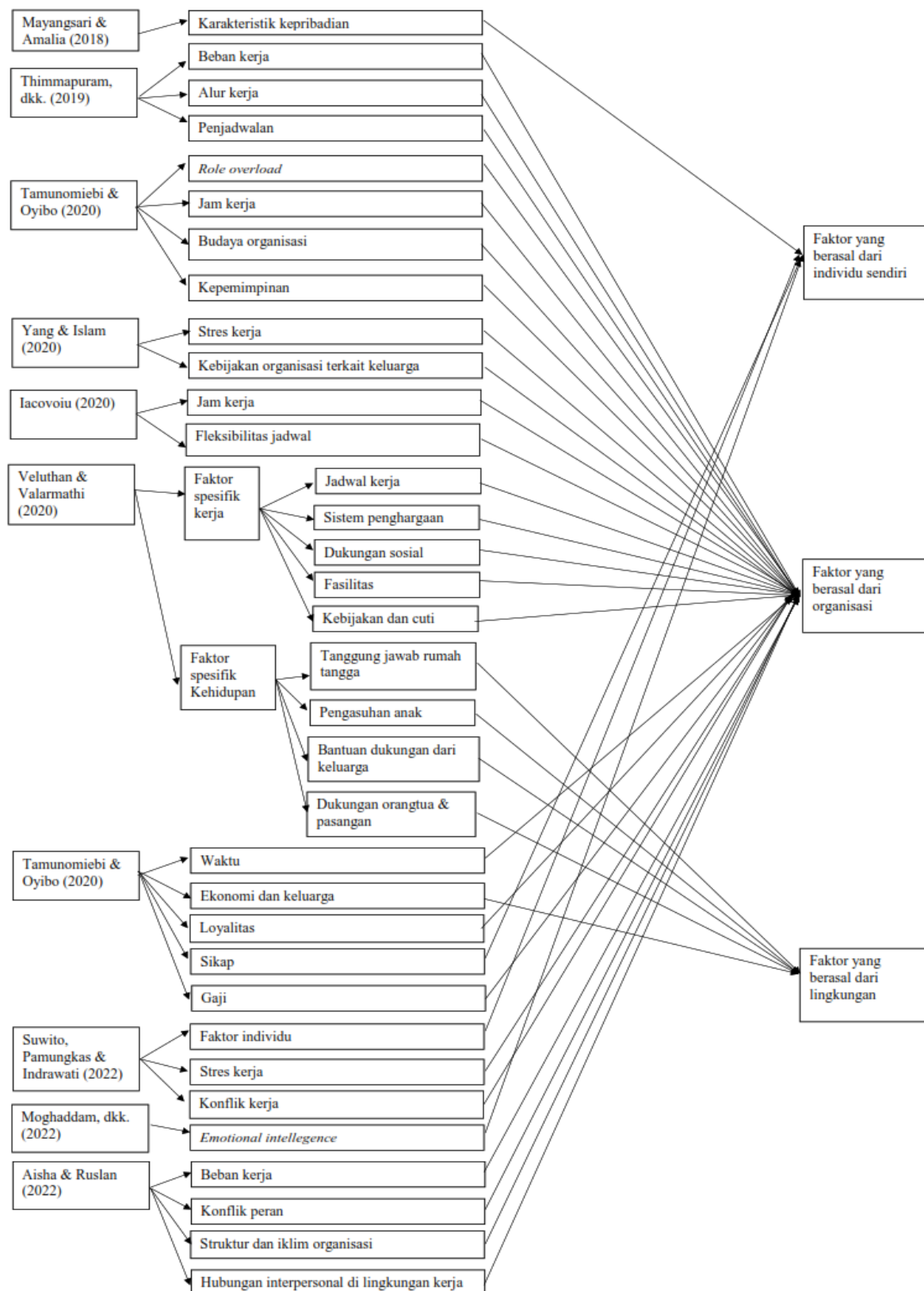
Dari hasil penelitian yang dituliskan oleh Putri (2021) mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu waktu, ekonomi dan keluarga, loyalitas, sikap dan gaji. Faktor waktu meliputi waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur, dan memiliki waktu luang misalnya memasak disela-sela waktu. Faktor ekonomi dan keluarga meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan keluarga, menyisihkan gaji untuk keperluan anak. Faktor loyalitas meliputi durasi kerja di bidang tersebut. Faktor sikap meliputi tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, konflik kerja yang membuat tidak fokus. Faktor gaji meliputi kepuasan dengan gaji yang didapatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moghaddam, dkk. (2022) menunjukkan hasil bahwa *emotional intelligence* dapat mempengaruhi *work-life balance*. Dijelaskan bahwa faktor-faktor *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *emotional intelligence*, dan *emotional intelligence* juga memiliki hubungan dengan *work-life balance*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tamunomiebi dan Oyibo (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* yaitu *role overload*, jam kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang gagal dapat mempengaruhi *work-life balance*, seperti korupsi, lemahnya institusi sehingga tidak dapat memiliki kapasitas untuk memantau dan menegakkan standar ketenagakerjaan dan lain-lain.

Yang dan Islam (2020) dalam penelitiannya memaparkan dua faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* para pekerja. Dua faktor yang dijelaskan yaitu stres tekanan kerja dan kebijakan organisasi terkait keluarga. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *work-life balance* khususnya pada pekerja yang telah menikah dapat ditingkatkan dengan meninjau dan merumuskan kebijakan organisasi atau pemerintah yang mendukung kehidupan keluarga. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iacovoiiu (2020) menjelaskan bahwa jam kerja dan fleksibilitas jadwal mempengaruhi *work-life balance* pada pekerja. Jam kerja yang memungkinkan pekerja untuk lembur mempengaruhi *work-life balance* secara negatif. Kebijakan terkait fleksibilitas jadwal kerja memungkinkan pekerja untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu bersama keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Amalia (2018) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Karakteristik kepribadian yang dimaksud seperti sikap profesionalisme, tanggung jawab, dan perubahan suasana hati. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa karakteristik pekerja terkait keluarga contohnya perhatian terhadap keluarga khususnya pada anak, di mana kedekatan yang dimunculkan hanya bersifat fisik tidak secara emosional. Pada penelitian yang dilakukan Aisha dan Ruslan (2022) menunjukkan adanya faktor tekanan kerja yang mempengaruhi *work-life balance*. Terdapat empat faktor tekanan kerja yang memiliki hubungan yang signifikan yaitu beban kerja, konflik peran, struktur dan iklim organisasi, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Dari keempat faktor tersebut, hubungan interpersonal pekerja di tempat kerjanya merupakan faktor yang memberikan sumbangan tertinggi terhadap tekanan kerja.

Berdasarkan hasil paparan dari 10 literatur tersebut peneliti mendapatkan 23 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance* yaitu karakteristik kepribadian, faktor individu yaitu sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance*, *emotional intelligence*, beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, konflik kerja, tanggungjawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi. Peneliti mengelompokkan menjadi tiga area, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri, faktor yang berasal dari organisasi, dan faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor yang berasal dari individu merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi dan perspektif individu itu sendiri. Faktor yang berasal dari organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi yang ada pada organisasi tersebut serta respon individu terhadapnya. Sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi kehidupan diluar organisasi individu. Faktor yang berasal dari individu meliputi karakteristik kepribadian, sikap, faktor individu dan *emotional intelligence*. Faktor yang berasal dari organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja. Faktor yang berasal dari lingkungan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi. Pengelompokan faktor dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengelompokan Faktor *Work-Life Balance*

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014), di mana terdapat 4 faktor besar yang mempengaruhi *work-life balance*. Faktor pertama yaitu faktor individual, faktor ini meliputi kepribadian individu (*personality*), kesejahteraan (*well-being*), dan *emotional intelligence*. Faktor kedua adalah faktor organisasi yang meliputi *work arrangement*, praktik dan kebijakan *work-life balance*, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, stres kerja, konflik peran, ambiguitas peran, *role overload*, dan teknologi. Faktor yang ketiga adalah faktor lingkungan (*societal factors*), faktor ini meliputi pengasuhan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, *dependent care issues*, dan pertengkaran keluarga. Faktor yang keempat yaitu faktor lainnya meliputi usia, gender, status pernikahan, status pengasuhan, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, *income*, dan tipe keluarga.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014), dijelaskan pula terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *work-life balance* namun tidak dijelaskan pada penelitian ini. Namun peneliti menemukan bahwa pada penelitian sebelumnya disebutkan bahwa faktor individual hanya meliputi kepribadian individu (*personality*), kesejahteraan (*wellbeing*), dan *emotional intelligence*. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *work-life balance*.

Tinggi rendahnya *work-life balance* dapat mempengaruhi *outcomes* pekerja dan *outcomes* organisasi. *Outcomes* pekerja yang terkait termasuk di dalamnya adalah kepuasan/ketidakpuasan dalam hal kerja, hidup maupun pernikahan, dan kelelahan kerja, sedangkan *outcomes* organisasi yang

terkait adalah *turnover*, absensi, ketidakhadiran, dan *job performance* (Sirgy & Lee, 2017). Allen et al. (dalam Sirgy & Lee, 2017) mengelompokkan *employee outcomes* menjadi 3 kategori utama yaitu *work-related outcomes*, *nonwork-related outcomes*, dan *stress-related outcomes*. (1) *Work-related outcomes* meliputi *job performance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir, *malfunction*, *burnout*, *job alienation*, ketidakhadiran, dan *atensi turnover*. (2) *Nonwork-related outcomes* meliputi kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, performa keluarga, kepuasan keluarga, kepuasan pengasuhan, kepuasan waktu luang, kondisi kesehatan, dan konflik dengan anggota keluarga. (3) *Stress-related outcomes* meliputi kelelahan emosional, tekanan psikologis, kecemasan, *irritability*, permusuhan, hipertensi, depresi, *affective parental distress*, *marital distress*, gejala penyakit, *somatic complaints*, tekanan darah dan kolesterol, penyalahgunaan alkohol, dan konsumsi rokok.

SIMPULAN

Hasil studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Dari temuan penelitian ini faktor-faktor yang telah dijelaskan dikelompokkan menjadi tiga yaitu (1) faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance* dan *emotional intelligence*. (2) Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja. (3) Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi organisasi maupun para pekerja untuk meningkatkan *work-life balance*. Keterbatasan penelitian ini adalah belum mengungkapkan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan data demografis yang dapat mempengaruhi *work-life balance* pekerja dan hasil penelitian ini tidak mempertimbangkan subjek yang diteliti dalam 10 literatur yang ditelaah. Keterbatasan tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu mengungkapkan faktor-faktor demografis dan dapat menelaah perbedaan gender terkait faktor-faktor *work-life balance*. Peneliti berasumsi terdapat perbedaan yang signifikan terkait faktor-faktor tersebut khususnya di Indonesia yang dipengaruhi oleh adanya budaya patriarki.

REFERENSI

- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor - faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381-390.
- Angelia, D. (2022, Juli 29). *Work Life Balance atau Gaji Tinggi, Mana yang Lebih Penting?*. <https://goodstats.id/article/work-life-balance-atau-gaji-tinggi-mana-yang-lebih-penting-OoDKa>
- Apriana, I. W., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-19.
- Aprilinda, J., Susyana, F. I., Fauziah, A. N., Anisa, N. S., & Buana, D. M. A. (2020). Work-life balance in higher education: literature review and future agenda. *Solid State Technology*, 63(3), 4641-4657.
- Firmansyah, Y. (2016). Komperatif faktor work life balance (studi pada mahasiswa bekerja dan tidak bekerja di kota Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 99-117.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Iacovoio, V. B. (2020). Work-life balance between theory and practice. A comparative analysis. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 57-67.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara (PLN) area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224–226.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. *Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 279-295). Switzerland: Springer.
- Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). Role of personality traits in balancing work-life. *International Journal of Management Research & Review*, 4(7), 722–731.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan

- pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 53-50.
- Moghaddam, S. A., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence. *Social Determinants of Health*, 8(1), 1-12.
- Netemeyre, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2022). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, 111-136.
- Rosalin, D. (2022, Juni 22). Alasan Mengapa Milenial dan Gen Z Lebih Cepat 'Burnout' Saat Bekerja. <https://www.cxomedia.id/business-and-career/20220622124307-61-175312/alasan-mengapa-milenial-dan-gen-z-lebih-cepat-burnout-saat-bekerja>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2017). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229-254.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 378-393.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1-10.
- Thimmapuram, J. R., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavalley, M., Modi, M., . . . Salter, R. (2019). Factors influencing work-life balance in physicians and advance practice clinicians and the effect of heartfulness meditation conference on burnout. *Global Advances in Health and Medicine*, 8, 1-8.
- Veluthan, R., & Valarmathi, A. (2020). Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: a study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68-72.
- Yang, Y., & Islam, D. M. (2020). Work-life balance and organizational commitment: a study of field level administration in Bangladesh. *International Journal of Public Administration*, 1-11.
- Yunita, P. I. (2018). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): Apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh?. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 135-144.