

Literature Review: Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Pekerja Di Perusahaan Teknologi

Muhammad Rizki Ramadhan

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

e-mail: *rizkiramazra@gmail.com

Diterima tgl 07 oktober 2025 Direvisi tgl. 03 November Disetujui tgl. 19 Desember 2025

Abstrak

Work-life balance (WLB) menjadi perhatian utama dalam industri teknologi yang terkenal dengan beban kerja tinggi dan jam kerja fleksibel. Literatur menunjukkan bahwa pencapaian keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Studi ini mereview berbagai literatur empiris yang mengkaji hubungan antara WLB dan komitmen pekerja, khususnya di sektor teknologi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pencapaian WLB yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan loyalitas, keterikatan afektif, dan produktivitas karyawan, terutama bila didukung oleh kepemimpinan transformasional, kebijakan fleksibel, dan keterlibatan kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Komitmen Organisasi, Teknologi, Loyalitas Karyawan, Fleksibilitas Kerja

Abstract

Work-life balance (WLB) is a major concern in the technology industry, which is known for its high workload and flexible working hours. The literature suggests that achieving work-life balance contributes significantly to employee organizational commitment. This study reviews empirical literature examining the relationship between WLB and employee commitment, particularly in the technology sector. The study results show that achieving good WLB is positively correlated with increased employee loyalty, affective engagement and productivity, especially when supported by transformational leadership, flexible policies and high work engagement.

Keywords : *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Technology, Employee Loyalty, Job Flexibility*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi besar dalam dunia kerja, terutama di sektor industri teknologi. Perusahaan teknologi kini dikenal dengan budaya kerja yang dinamis, fleksibel, namun juga menuntut tingkat kinerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang. Hal ini membawa tantangan besar bagi pekerja dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Fenomena ini dikenal dengan istilah *work-life balance* (WLB), yakni suatu kondisi di mana individu mampu membagi waktu dan energinya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Duan et al., 2023).

Isu *work-life balance* menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya kasus kelelahan kerja (*burnout*), stres kronis, dan ketidakpuasan kerja di kalangan pekerja sektor teknologi. Karyawan di industri ini seringkali harus menghadapi tekanan tenggat waktu yang ketat, mobilitas kerja tinggi, serta ekspektasi kerja yang tidak mengenal batas waktu (Khoirunnisa Amalia & Parwoto, 2022). Situasi

ini mendorong munculnya berbagai pertanyaan mengenai bagaimana *work-life balance* memengaruhi psikologis dan komitmen pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen pekerja merupakan faktor penting dalam menjamin keberlangsungan dan produktivitas perusahaan. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bersedia bertahan, terlibat, dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasinya. Dalam konteks ini, banyak penelitian menyebutkan bahwa kualitas *work-life balance* yang dimiliki karyawan berperan langsung dalam menentukan tingkat loyalitas dan keterikatan mereka terhadap perusahaan (Rumangkit & Zuriana, 2019).

Kajian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan komitmen pekerja telah banyak dilakukan di berbagai sektor industri, namun konteks perusahaan teknologi masih relatif kurang dieksplorasi, terutama di Indonesia. Padahal, karakteristik kerja di industri teknologi memiliki kekhasan tersendiri, seperti penggunaan teknologi tinggi, fleksibilitas kerja berbasis proyek, hingga model kerja jarak jauh (*remote work*) pasca pandemi COVID-19 yang dapat memengaruhi keseimbangan hidup individu (Björk-Fant et al., 2023). Hal ini menuntut studi lebih mendalam untuk memahami dinamika WLB dalam ekosistem kerja teknologi.

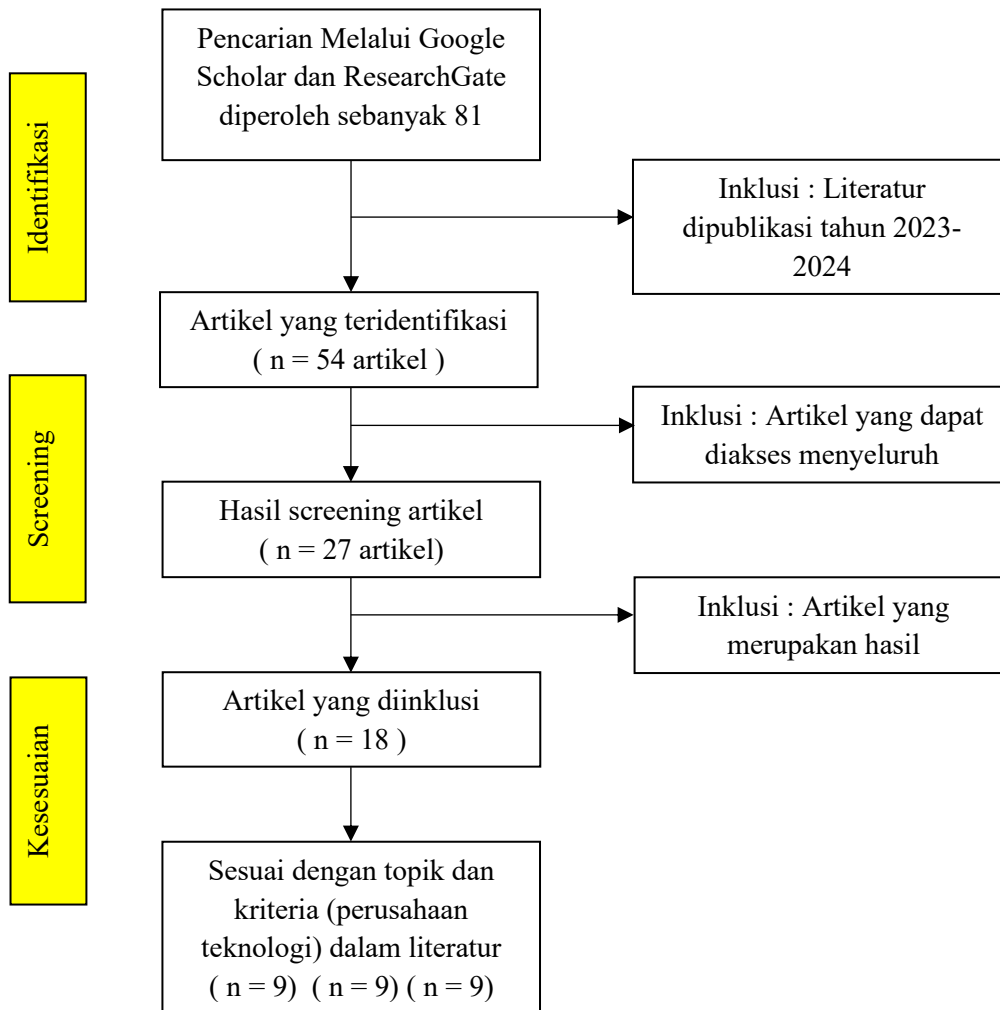
Sejumlah penelitian di Indonesia mulai mengangkat isu ini, seperti studi oleh Annisa & Suwanto (2023) yang menunjukkan bahwa pekerja kreatif digital mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Namun, pendekatan teoritis dan integratif terhadap literatur terkait masih belum menyeluruh. Oleh karena itu, perlu dilakukan literature review yang sistematis untuk mengidentifikasi pola, temuan, dan kesenjangan penelitian terkait WLB dan komitmen kerja dalam konteks perusahaan teknologi.

Secara konseptual, *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, dukungan atasan, fleksibilitas waktu kerja, serta kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan hidup. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan konflik peran, menurunkan kepuasan kerja, hingga meningkatkan intensi keluar (*turnover intention*). Dalam konteks industri teknologi yang sangat kompetitif, menjaga *work-life balance* bukan hanya penting untuk kesejahteraan pekerja, namun juga untuk keberlangsungan dan daya saing perusahaan (Trinkenreich et al., 2023).

Dengan mempertimbangkan pentingnya topik ini, artikel ini bertujuan untuk mengulas secara kritis berbagai literatur terkait pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen pekerja di perusahaan teknologi. Kajian ini akan menjadi dasar untuk memahami tren, kontribusi teoritis, serta implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor teknologi, khususnya di Indonesia.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah *literature review*, yaitu dengan menelaah, mengevaluasi, dan menginterpretasi berbagai artikel ilmiah yang relevan dengan topik *work-life balance* dan komitmen pekerja di perusahaan teknologi. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data seperti Google Scholar dan ResearchGate, dengan fokus pada artikel yang diterbitkan antara tahun 2023 hingga 2024, dapat diakses secara terbuka dalam format full-text, dan merupakan hasil penelitian berbasis observasi, survei, atau studi kasus. Artikel yang dipilih adalah yang membahas subjek pekerja di perusahaan teknologi, baik di Indonesia maupun secara internasional. Analisis dilakukan secara tematik dengan meninjau bagian metodologi, hasil, dan pembahasan pada setiap artikel guna mengidentifikasi pola hubungan antara *work-life balance* dan komitmen pekerja di bidang industri teknologi.



Gambar 1. Metode *Flowchart*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literature review dilakukan dengan fokus pada penelitian-penelitian terkini yang membahas hubungan antara *work-life balance* dan komitmen pekerja dalam lingkungan organisasi modern, khususnya di sektor teknologi. Pemilihan artikel didasarkan pada relevansi tema, tahun terbit, dan kualitas metodologis, dengan mempertimbangkan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif yang mengangkat variabel-variabel seperti fleksibilitas kerja, keterlibatan karyawan, kesejahteraan psikologis, serta kinerja. Kajian ini diarahkan pada studi-studi yang tidak hanya mengeksplorasi dampak langsung, tetapi juga pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi maupun moderasi.

Berbagai sumber literatur yang direview menunjukkan variasi pendekatan dan hasil, namun secara umum memperlihatkan pola temuan yang konsisten mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam membentuk loyalitas, keterikatan, dan produktivitas karyawan. Hasil-hasil tersebut disajikan secara sistematis dalam Tabel 1 berikut ini, dengan merangkum judul penelitian, penulis, serta ringkasan temuan utama dari masing-masing studi.

Tabel 1. *Literature Review*

No	Judul	Penulis	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Anik Nur Kholifah, Jul Aidil Fadli	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner online kepada 140 karyawan PT. Pan Pacific Nesia dengan teknik purposive sampling, menggunakan skala Likert dan dianalisis melalui uji regresi linear berganda, uji F, uji t, serta uji jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% untuk keterikatan kerja dan 70,5% untuk kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui keterikatan kerja (0,412) lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya (0,185). Berdasarkan temuan ini, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan pengelolaan <i>work life balance</i> yang baik dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2	Pengaruh Semangat kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target Okr (<i>Objective And Key Results</i>)	Joko Bangkit Wiyarta, Dewi Susita, Agung Wahyu H	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>) terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target <i>Objective and Key Results</i> (OKR) pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 72 responden, serta dianalisis menggunakan uji statistik t dan regresi linear berganda melalui SPSS versi 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa semangat kerja berada dalam kategori baik (70%), sedangkan <i>work life balance</i> berada dalam kategori rendah (43,7%), dengan dimensi ketenangan dalam bekerja dan <i>personal life interference with work</i> menjadi penyumbang terendah pada masing-masing variabel. Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik semangat kerja maupun <i>work life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi variabel bebas hanya sebesar 2,5% terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 114,961 + 0,025X_1 - 0,375X_2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja hanya berdampak

			sangat kecil terhadap peningkatan kinerja, sementara peningkatan <i>work life balance</i> justru menunjukkan arah negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target OKR di perusahaan tersebut.
3	<i>The Role of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Gen Z's Organizational Commitment in the Indonesian Creative Industry</i>	Janitia Amirah Jasmine, Prio Utomo	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei online dan teknik <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM) untuk menganalisis pengaruh <i>transformational leadership</i> , <i>work-life balance</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>affective organizational commitment</i> pada 130 karyawan Generasi Z di industri kreatif Jakarta. Instrumen penelitian telah memenuhi seluruh kriteria uji: validitas konvergen (<i>loading factor</i> > 0,7; AVE > 0,5), reliabilitas internal (<i>Cronbach's alpha</i> dan <i>composite reliability</i> > 0,7), serta validitas diskriminan (HTMT < 0,8). Hasil uji R-square menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 35% variansi pada komitmen organisasi dan 35,1% pada keterlibatan karyawan (kategori lemah). Uji hipotesis menemukan bahwa <i>transformational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ($T = 4.481$; $p = 0.000$) dan <i>affective commitment</i> ($T = 2.392$; $p = 0.008$), <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ($T = 3.731$; $p = 0.000$) namun tidak signifikan terhadap <i>affective commitment</i> ($T = 1.637$; $p = 0.051$), sementara <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>affective commitment</i> ($T = 3.445$; $p = 0.000$). Uji mediasi menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memediasi hubungan antara <i>transformational leadership</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>affective commitment</i> secara signifikan (masing-masing $T = 2.774$; $p = 0.003$ dan $T = 2.318$; $p = 0.021$). Kesimpulannya, keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam membentuk komitmen organisasi pada Gen Z, dan kepemimpinan transformasional dapat mendorong keterlibatan tersebut, sementara <i>work-life balance</i> penting sebagai pendukung, namun tidak cukup untuk menciptakan komitmen tanpa keterlibatan.
4	<i>Software Companies' Responses to Hybrid Working</i>	Dron Khanna, Henry Edison, Anh Nguyen-Duc,	Penelitian berjudul <i>Software Companies' Responses to Hybrid Working</i> merupakan penelitian kualitatif berbasis survei internasional dengan 124 responden dari perusahaan perangkat lunak di 24 negara, yang dianalisis menggunakan

		Kai-Kristian Kemell	<i>metode thematic analysis</i> pada tiga level: individu, tim, dan organisasi. Fokus pada <i>work-life balance (WLB)</i> menunjukkan bahwa 13% responden mengalami dampak positif, seperti meningkatnya kualitas waktu bersama keluarga dan fleksibilitas waktu kerja yang mendorong keseimbangan hidup; sementara 2% responden merasakandampak negatif, seperti stres tambahan dan hilangnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun tidak dilakukan uji statistik kuantitatif seperti t-test atau regresi, validitas tematik dijaga melalui kutipan langsung dan kode tematik yang konsisten. Hasil ini mengindikasikan bahwa WLB dalam skema kerja hybrid berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang merupakan indikator komitmen pekerja secara afektif dan berkelanjutan, meskipun pada beberapa kasus justru melemahkan komitmen akibat ketidakjelasan batas kerja. Dengan demikian, <i>hybrid work</i> memberikan potensi besar untuk memperkuat komitmen pekerja jika disertai dukungan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan hidup dan beban kerja secara individual.
5	<i>The Influence of Work-Life Balance and Work Stress on Employee Performance in Teleworking Environment</i>	Emmanuel Kevin Gunawan, Esther Tirza Suzanti Kalalo, Gebrina Oktaviani Tarigan, Abdul Rohman	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>work stress</i> terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh (<i>teleworking</i>), dengan responden sebanyak 100 orang yang bekerja secara daring. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji validitas menunjukkan semua item kuesioner valid (<i>corrected item-total correlation</i> > 0,30), dan reliabilitas seluruh variabel terkonfirmasi (<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,60). Uji asumsi klasik menunjukkan data memenuhi syarat: distribusi data normal (uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (<i>Tolerance</i> > 0,10 dan <i>VIF</i> < 10), serta tidak terdapat heteroskedastisitas (melalui scatterplot). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 2,731$; $p = 0,008$), dan <i>work stress</i> juga berpengaruh signifikan ($t = 5,584$; $p = 0,000$). Uji simultan (uji F) menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 23,597$; $p = 0,000$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,326, artinya 32,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh WLB dan stres kerja. Kesimpulan dari penelitian

			ini adalah bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja yang tinggi menurunkan kinerja, sehingga perusahaan perlu menciptakan sistem kerja jarak jauh yang mendukung keseimbangan dan mampu mengelola stres kerja untuk meningkatkan produktivitas.
6	<i>Effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT Jatim Auto Comp Indonesia (JAI)</i>	Rifqi Mayrenanda Alif Afrinianto, Titiek Ambarwati, Khusnul Rofida Novianti	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>explanatory research</i> yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational commitment</i> pada 55 karyawan bagian PPIC EXIM di PT Jatim Auto Comp Indonesia, menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pada ketiga variabel memiliki <i>Corrected Item-Total Correlation</i> > 0,266, sehingga dinyatakan valid, dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai <i>Cronbach's Alpha</i> untuk <i>work-life balance</i> (0,829), <i>job satisfaction</i> (0,759), dan <i>organizational commitment</i> (0,881), yang semuanya reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (Sig K-S = 0,200), tidak terjadi multikolinearitas (Tolerance = 0,806; VIF = 1,241), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Sig > 0,05). Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial, <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> ($t = 5,151$; Sig = 0,000), sedangkan <i>work-life balance</i> tidak signifikan ($t = 1,263$; Sig = 0,212); namun secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F = 21,016$; Sig = 0,000), dengan nilai koefisien regresi $Y = 9,814 + 0,147X_1 + 0,501X_2$. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, sementara <i>work-life balance</i> meskipun berkontribusi positif, tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja untuk memperkuat komitmen karyawan, sambil tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
7	<i>Post-Pandemic Hybrid Work in Software Companies: Findings from an Industrial Case Study</i>	Rifqi Mayrenanda Alif Afrinianto, Titiek Ambarwati, Khusnul	Penelitian ini merupakan studi kasus kualitatif-kuantitatif (<i>mixed-method case study</i>) yang dilakukan pada sebuah perusahaan perangkat lunak besar di Amerika Selatan dengan 545 responden profesional software, bertujuan memahami pengalaman dan preferensi mereka terhadap model kerja <i>hybrid</i> pasca pandemi, terutama dalam kaitannya dengan keseimbangan

		Rofida Novianti	kehidupan kerja (<i>work-life balance</i> /WLB). Peneliti menggunakan kombinasi kuesioner, analisis dokumen, dan observasi, serta menganalisis data dengan statistik deskriptif untuk data kuantitatif dan tiga tahap coding kualitatif (<i>line-by-line</i> , <i>focused</i> , dan <i>theoretical coding</i>) untuk data terbuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas profesional memilih konfigurasi kerja <i>remote-first</i> (44%) dan <i>remote-mode</i> (33%) karena berbagai alasan seperti menghindari komuter, lebih banyak waktu dengan keluarga, peningkatan fokus, dan kenyamanan ruang kerja pribadi, yang semuanya sangat terkait dengan peningkatan WLB. Sebaliknya, kehadiran di kantor lebih sering dikaitkan dengan permintaan manajer, kebutuhan klien, atau keinginan untuk interaksi sosial. Sebanyak 66% responden menyatakan produktivitasnya meningkat dalam model kerja hybrid/remote, tetapi hampir separuh juga mengaku bekerja lembur secara reguler akibat batas waktu kerja yang kabur. Kesimpulan dari studi ini menekankan bahwa tidak ada satu model hybrid yang cocok untuk semua, dan keberhasilan kerja <i>hybrid</i> tergantung pada kemampuan organisasi menyeimbangkan kebutuhan individu, tim, dan strategi bisnis secara fleksibel, sembari menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai faktor kunci dalam mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
8	<i>Relationship between work-family balance, employee well-being, and job performance</i>	José Aurelio Medina-Garrido, José María Biedma-Ferrer, dan Antonio Rafael Ramos-Rodríguez	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori yang menggunakan pendekatan <i>Structural Equation Modeling</i> berbasis <i>Partial Least Squares</i> (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh keberadaan dan akses nyata terhadap kebijakan kerja-keluarga (<i>Work-Family Policies</i> /WFP) terhadap kesejahteraan karyawan (<i>Employee Well-Being</i> /EWB) dan kinerja kerja (<i>Job Performance</i>) pada 1.511 karyawan sektor perbankan di Spanyol. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE > 0,5, <i>Composite Reliability</i> > 0,8, dan Cronbach's Alpha > 0,7, yang menandakan bahwa instrumen penelitian ini valid dan reliabel. Uji struktural model menunjukkan nilai R ² untuk <i>Job Performance</i> berkisar antara 0,797-0,851 (substantial) dan R ² untuk EWB berkisar antara 0,062-0,191 (weak). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara keberadaan maupun akses terhadap WFP dengan <i>job performance</i> (H1

			dan H2 tidak didukung), namun terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan melalui mediasi EWB (H3, H4, dan H5 didukung sebagian besar). Hasil uji indirect effects dan total effects menunjukkan bahwa <i>flexi-time</i>, <i>long leaves</i>, dan <i>flexi-place</i> memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap <i>job performance</i> melalui EWB ($p < 0,001$), sementara <i>family support services</i> tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan dan akses terhadap kebijakan kerja-keluarga tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, namun dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja kerja, sehingga kesejahteraan karyawan menjadi faktor mediasi utama dalam hubungan antara WFP dan <i>job performance</i>, dan hal ini memperkuat pentingnya penciptaan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga (<i>work-life balance</i>).
9	<i>Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology</i>	Arifa Akter, Mohammad Awal Hossen, dan Md. Nazrul Islam	Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh <i>work life balance</i> (WLB) terhadap <i>organizational commitment</i> para dosen di Jashore University of Science and Technology, Bangladesh, dengan menggunakan data primer dari 80 responden yang diperoleh melalui kuesioner ber-skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari uji statistik deskriptif menunjukkan karakteristik responden didominasi oleh dosen berusia 25-34 tahun, mayoritas bergelar Master, dan berpengalaman 1-5 tahun. Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai $r = 0.293$ dan $p = 0.008$, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi. Uji regresi linear sederhana menghasilkan model $Y = 1.786 + 0.163X$, dengan nilai $R^2 = 0.086$, $F(1,78) = 7.351$, dan $p = 0.008$, yang berarti bahwa 8.6% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel dan model regresinya signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap komitmen organisasi dosen, sehingga institusi pendidikan sebaiknya menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan loyalitas dan dedikasi dosen, meskipun generalisasi hasil terbatas karena penelitian hanya dilakukan di satu universitas negeri.

Berdasarkan hasil-hasil temuan dari sejumlah penelitian yang telah direview, terlihat bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel antara seperti keterlibatan kerja, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, hingga stres kerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis karyawan, tetapi juga menunjukkan implikasi yang nyata terhadap kinerja, loyalitas, dan niat bertahan dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan teknologi, yang umumnya ditandai dengan beban kerja tinggi, ritme dinamis, dan ekspektasi multitugas, keberadaan *work-life balance* menjadi salah satu aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

***Work-Life Balance* sebagai Faktor Penguat Komitmen Emosional dan Profesional**

Work-life balance yang terkelola secara efektif mampu memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks perusahaan teknologi dan kreatif, keseimbangan hidup yang terjaga mendorong keterlibatan kerja yang tinggi, yang selanjutnya menjadi fondasi komitmen afektif. Ketika fleksibilitas kerja diterapkan, baik dalam bentuk jam kerja yang adaptif maupun pilihan kerja *hybrid*, karyawan menunjukkan loyalitas yang lebih kuat dan kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi meningkat seiring meningkatnya persepsi bahwa perusahaan menghargai kehidupan personal karyawan (Gill & Siddiqui, 2020).

Kondisi ini juga didukung oleh dinamika generasi kerja yang menuntut keseimbangan sebagai bagian dari kepuasan dan kesetiaan terhadap pekerjaan. Di sektor kreatif dan startup, komitmen organisasi lebih mudah terbentuk ketika *employee engagement* tinggi, dan *engagement* tersebut sangat dipengaruhi oleh persepsi WLB. Selain itu, intervensi organisasi seperti fleksibilitas kerja dan pemisahan waktu kerja dari waktu pribadi memperkuat rasa kendali personal yang berdampak langsung pada niat bertahan dan keinginan untuk berkontribusi lebih besar (Indajang et al., 2024).

Fleksibilitas Kerja dan Hybrid Model dalam Meningkatkan Keseimbangan Hidup

Model kerja *hybrid* menciptakan kondisi yang mendukung *work-life balance* dengan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dan ritme aktivitas mereka. Di lingkungan kerja berbasis perangkat lunak dan digital, pilihan *remote-first* atau konfigurasi *hybrid* secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi konflik peran, dan memberikan ruang yang lebih sehat antara urusan pribadi dan profesional. Hasil akhirnya adalah peningkatan loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Toscano & Zappalà, 2020).

Meski demikian, tantangan tetap muncul ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Beban kerja berlebih atau ekspektasi kerja di luar jam normal menjadi salah satu faktor yang mengganggu efektivitas WLB dalam jangka panjang. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan *hybrid work* tidak hanya bergantung pada fleksibilitas teknis, tetapi juga pada kebijakan manajemen yang mendukung keseimbangan secara holistik. Ketika organisasi secara aktif mengelola struktur kerja fleksibel dengan komunikasi yang jelas dan perlindungan batas waktu pribadi, komitmen karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan (Hu et al., 2024).

***Work-Life Balance* dan Performa Kerja dalam Lingkungan Digital**

Penerapan *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kepuasan emosional, tetapi juga secara nyata memengaruhi produktivitas dan performa karyawan, khususnya dalam pengaturan kerja digital atau *teleworking*. Ketika waktu kerja dapat diatur dengan mempertimbangkan kebutuhan pribadi, karyawan menunjukkan efisiensi yang lebih tinggi, fokus yang lebih tajam, dan ketahanan stres yang lebih baik. Kondisi ini memberikan kontribusi langsung terhadap hasil kerja individu dan kinerja organisasi secara kolektif (Chen et al., 2021).

Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup juga memperkuat aspek kognitif seperti kreativitas dan kemampuan memecahkan masalah. Dengan tekanan emosional yang lebih rendah, kualitas keputusan kerja meningkat, terutama dalam konteks pekerjaan berbasis proyek dan inovasi. Dalam hal ini, WLB menjadi penentu utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang

produktif dan adaptif, terlebih pada perusahaan teknologi yang menuntut kinerja tinggi dan pemrosesan tugas yang kompleks secara simultan (Ali et al., 2022).

Peran Kepuasan Kerja dan Well-being sebagai Mediator *Work-Life Balance*

Work-life balance yang berjalan baik cenderung meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap organisasi. Kesejahteraan yang meningkat melalui pengelolaan waktu kerja yang fleksibel menciptakan iklim psikologis positif di tempat kerja. Ketika kebutuhan personal terpenuhi tanpa mengganggu tanggung jawab profesional, persepsi positif terhadap organisasi meningkat secara signifikan, mendorong keterikatan yang lebih dalam (Abdirahman et al., 2020).

Kepuasan kerja berperan sebagai jalur mediasi antara WLB dan loyalitas organisasi. Dalam situasi di mana karyawan merasa dihargai dan mampu mencapai harmoni antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, rasa puas terhadap pekerjaan meningkat, yang selanjutnya menumbuhkan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan fleksibilitas waktu dan dukungan non-material terbukti lebih sukses mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi dalam jangka panjang (Sari & Seniati, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki peran krusial dalam memengaruhi komitmen organisasi pekerja di perusahaan teknologi. WLB tidak hanya berdampak secara langsung terhadap loyalitas dan keterikatan emosional karyawan, tetapi juga berperan melalui variabel mediasi seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Lingkungan kerja yang fleksibel, dukungan organisasi, serta kemampuan pekerja dalam mengelola batas antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi faktor penting yang memperkuat afeksi dan dedikasi mereka terhadap perusahaan.

Namun demikian, hasil literatur juga menunjukkan bahwa hubungan antara WLB dan komitmen organisasi tidak selalu bersifat linier atau signifikan secara statistik. Beberapa studi menemukan bahwa WLB saja tidak cukup kuat membentuk komitmen tanpa didukung oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan aktif dari karyawan. Selain itu, penerapan model kerja hybrid atau remote juga menyimpan tantangan tersendiri, terutama dalam hal kaburnya batas waktu kerja dan potensi munculnya stres kerja, yang justru bisa menurunkan efektivitas WLB jika tidak dikelola secara tepat.

Ke depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi model-model intervensi organisasi yang efektif dalam mendukung WLB, khususnya di perusahaan teknologi di Indonesia yang memiliki karakteristik unik. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas pendekatan metodologis, misalnya dengan menggunakan *mixed-method* atau *longitudinal study*, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika jangka panjang antara keseimbangan hidup dan komitmen pekerja. Selain itu, penting untuk mengkaji peran digitalisasi, teknologi monitoring kerja, serta dinamika generasi dalam memediasi pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi.

REFERENSI

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances In Business Research International Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Afrinianto, R. M. A., Ambarwati, T., & Novianti, K. R. (2024). Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT Jatim Auto Comp Indonesia (JAI). *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 4(01), 71–80. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i01.32528>
- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04).

- <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v7i4.em01>
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Annisa, F., & Suwanto, D. H. (2023). Working with Passion: Digital Media Specialist as Precarious Worker in the Digital Age. *Studies in Media and Communication, 11*(7). <https://doi.org/10.11114/SMC.V11I7.6289>
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health, 33*(3). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- Chen, C., Qin, X., Johnson, R. E., Huang, M., Yang, M., & Liu, S. (2021). Entering an upward spiral: Investigating how and when supervisors' talking about abuse leads to subsequent abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior, 42*(3). <https://doi.org/10.1002/job.2501>
- De Souza Santos, R., Grillo, W. D. N., Cabral, D., De Castro, C., Albuquerque, N., & França, C. (2024). Post-Pandemic Hybrid Work in Software Companies: Findings from an Industrial Case Study. *Proceedings - 2024 IEEE/ACM 17th International Conference on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering, CHASE 2024*, 68–78. <https://doi.org/10.1145/3641822.3641878>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People, 36*(5). <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Emmanuel Kevin Gunawan, Esther Tirza Suzanti Kalalo, Gebrina Oktaviani Tarigan, & Abdul Rohman. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Transformational Leadership on Employee Performance in Teleworking Environment. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship, 13*(1), 14–26. <https://doi.org/10.37715/jee.v13i1.4115>
- Gill, A. K., & Siddiqui, D. (2020). How Flexible Work Arrangements Affects Affective Organizational Commitment, and Work-Life Enrichment in Pakistan's Service Industry: The Role of Time Planning, Work-Life Conflict, and Engagement. *Human Resource Research, 4*(1). <https://doi.org/10.5296/hrr.v4i1.16894>
- Hu, Y., Kuang, T., & Lu, Y. (2024). The Effect of Work Connectivity Behavior After-Hours on Emotional Exhaustion: The Role of Psychological Detachment and Work-Family Segmentation Preference. *SAGE Open, 14*(3), 1–13. <https://doi.org/10.1177/21582440241281417>
- Indajang, K., Andronicus, M., Sembiring, L. D., Ambarita, M. H., & Sudirman, A. (2024). Employee Engagement in the Creative Industry Sector of North Sumatra: Analyzing Work-Life Balance Stimulants and Perceived Organizational Support. *International Journal of Business, Law, and Education, 5*(2), 2663–2673. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.912>
- Jasmine, J. A., & Utomo, P. (2024). The role of transformational leadership, work-life balance, and employee engagement on Gen Z's organizational commitment in the Indonesian creative industry. *Problems and Perspectives in Management, 22*(4), 576–587. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.43](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.43)
- Khanna, D., Edison, H., Nguyen-Duc, A., & Kemell, K. K. (2024). Software Companies' Responses to Hybrid Working. *Proceedings of the Euromicro Conference on Software Engineering and Advanced Applications, EUROMICRO-SEAA, 2024*, 244–251. <https://doi.org/10.1109/SEAA64295.2024.00045>
- Khoirunnisa Amalia, J., & Parwoto, P. (2022). Work From Home: Measuring Work Life Balance, Job Burnout and Employee Happiness for Startup Company Employees in Jakarta. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management, 1*(10). <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i10.181>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración, 30*(1). <https://doi.org/10.1108/arla-08-2015-0202>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi*,

- Dan Pendidikan*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1). <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sari, R. L., & Seniati, A. N. L. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator between Work- life Balance and Organizational Commitment among Lecturers. *Psychology and Education Journal*, 57(2), 106–110. <https://shorturl.at/ktAK9>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23). <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Trinkenreich, B., Stol, K. J., Steinmacher, I., Gerosa, M. A., Sarma, A., Lara, M., Feathers, M., Ross, N., & Bishop, K. (2023). A Model for Understanding and Reducing Developer Burnout. *Proceedings - International Conference on Software Engineering*. <https://doi.org/10.1109/ICSE-SEIP58684.2023.00010>
- Wiyarta, J. B., Susita, D., & Wahyu H, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target Okr (Objective and Key Results). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>