

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Loyalitas sebagai Dasar Kinerja Berkelanjutan

Nasya Fitria Fadhila¹, Nur Afriza², Marsya Nurmatali³, Ismi Najua⁴, Sevensius Dobel Sius Abel⁵
(1,2,3,4,5,) Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia

✉ Corresponding author
f1261241032@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dalam memperkuat loyalitas karyawan sebagai fondasi terbentuknya kinerja berkelanjutan di lingkungan organisasi modern. Fenomena meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan personal menimbulkan kebutuhan akan keseimbangan yang mampu menjaga kesejahteraan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah hasil-hasil riset nasional dan internasional dalam kurun waktu 2015–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan komitmen afektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia melalui integrasi teori keseimbangan kerja-kehidupan dan komitmen organisasi, sementara secara praktis memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan sebagai strategi menuju kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas karyawan, kinerja berkelanjutan, manajemen sumber daya manusia*

Abstract

This study aims to examine the role of work-life balance in strengthening employee loyalty as a foundation for sustainable performance within modern organizations. The increasing work pressure and personal demands highlight the need for balance that maintains employee well-being and organizational commitment. This research employs a literature review method by analyzing national and international studies published between 2015 and 2025. The findings reveal that work-life balance positively influences loyalty, both directly and through job satisfaction and affective commitment, ultimately enhancing productivity and sustainable organizational performance. Theoretically, this study enriches human resource management literature by integrating work-life balance and organizational commitment theories, while practically providing recommendations for organizations to establish flexible, employee-centered systems that promote well-being as a strategic pathway toward sustainable performance.

Keyword: *work-life balance, employee loyalty, sustainable performance, human resource management*

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance* atau WLB) menjadi salah satu isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia modern. Di tengah meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan personal, keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci yang menentukan loyalitas serta kinerja karyawan. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa menimbulkan konflik. Dalam konteks organisasi kontemporer, keseimbangan tersebut bukan hanya berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keberlanjutan performa organisasi secara keseluruhan (Deery & Jago, 2015). Fenomena tersebut menegaskan bahwa WLB telah bergeser dari sekadar isu kesejahteraan menjadi strategi bisnis yang menentukan daya saing dan retensi tenaga kerja.

Berbagai penelitian mutakhir menyoroti keterkaitan antara WLB dan loyalitas sebagai variabel penting dalam membentuk kinerja berkelanjutan. Alawiyah dkk. (2024) serta Marsela dan

Sari (2024) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Hasil serupa diperoleh oleh Hefniwati et al. (2024) serta Rahmawati (2025) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara WLB dan loyalitas organisasi. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mendorong loyalitas emosional, tetapi juga menumbuhkan komitmen afektif yang mendukung keberlanjutan performa. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada populasi tertentu, seperti karyawan generasi milenial atau yang sudah berkeluarga, sehingga temuan-temuan ini belum sepenuhnya menggambarkan konteks lintas generasi maupun sektor industri secara luas.

Selain itu, sejumlah penelitian menegaskan bahwa loyalitas tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan sistem organisasi yang mendukung keseimbangan hidup. Larastrini dan Adnyani (2019) menunjukkan bahwa WLB berperan sebagai faktor penguatan produktivitas dan loyalitas, sedangkan Aryateja et al. (2021) menekankan perannya dalam meningkatkan retensi karyawan. Dalam perspektif psikologi organisasi, Meyer dan Allen (1997) melalui teori komitmen organisasi menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berakar pada keseimbangan emosional dan rasional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas merupakan hasil dari integrasi antara kesejahteraan individu dan dukungan sistem organisasi. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, maka kinerja yang berkelanjutan dapat terwujud secara alami karena adanya komitmen yang bersumber dari kepuasan intrinsik.

Meskipun hubungan antara WLB, loyalitas, dan kinerja telah banyak diteliti, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang cukup signifikan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berorientasi pada pengukuran korelasi jangka pendek tanpa melihat keberlanjutan pengaruh loyalitas terhadap kinerja dalam rentang waktu panjang (Marsela & Sari, 2024; Pratiwi, 2023). Kedua, studi lintas sektor dan lintas budaya masih jarang dilakukan, padahal konteks budaya kerja dan sistem sosial dapat memengaruhi persepsi individu terhadap keseimbangan kerja (Greenhaus & Allen, 2011; Ma'ruf, 2021). Ketiga, peran faktor lingkungan kerja dan teknologi digital sebagai pendukung WLB masih terbatas dibahas, padahal penelitian Yuki et al. menegaskan bahwa penggunaan teknologi berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam membangun loyalitas yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

Penelitian ini berupaya untuk menjembatani kesenjangan tersebut dengan menelaah secara mendalam bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas berkontribusi terhadap kinerja berkelanjutan karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah memahami peran keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya sebagai variabel personal, tetapi juga sebagai strategi manajerial yang dapat memperkuat loyalitas dan menjaga keberlanjutan performa organisasi. Melalui pendekatan empiris dan analisis konseptual yang komprehensif, artikel ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas sebagai dua fondasi utama dalam membangun sistem kinerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) karena fokusnya adalah pada analisis mendalam terhadap konsep, teori, dan temuan empiris

yang telah dipublikasikan mengenai *work-life balance* (WLB), loyalitas karyawan, dan kinerja berkelanjutan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyintesis hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*), serta membangun kerangka konseptual baru yang memperkaya pemahaman ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Sumber literatur diperoleh dari jurnal nasional dan internasional terindeks, repositori perguruan tinggi, serta laporan akademik dengan kriteria: (1) diterbitkan antara tahun 2015–2025, kecuali literatur klasik seperti Meyer & Allen (1997) dan Greenhaus & Allen (2011); (2) relevan dengan topik keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas, dan kinerja berkelanjutan; dan (3) memiliki metodologi kredibel berbasis data empiris. Dari hasil seleksi tersebut, terkumpul 15 literatur utama yang menjadi dasar analisis penelitian ini.

Tahapan analisis dilakukan secara deskriptif-analitis dan tematik (thematic analysis) untuk mengidentifikasi pola hubungan antara WLB dan loyalitas karyawan. Kajian tematik mencakup beberapa fokus, seperti hubungan WLB dengan kepuasan kerja (Alawiyah dkk., 2024; Hefniwati et al., 2024), WLB dengan retensi dan produktivitas (Larastrini & Adnyani, 2019; Aryateja et al., 2021), serta peran loyalitas dalam menciptakan kinerja berkelanjutan (Meyer & Allen, 1997; Penelitian Undip, 2023). Analisis perbandingan dilakukan untuk menelusuri kesamaan dan perbedaan hasil antarpenelitian, kemudian dilanjutkan dengan sintesis literatur untuk merumuskan model konseptual hubungan antara WLB, loyalitas, dan kinerja berkelanjutan. Proses ini dilakukan dengan memperhatikan konteks sosial, budaya, dan sektor industri agar hasil kajian tetap relevan dan tidak bersifat generalisasi.

Validitas dan reliabilitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan penelusuran kredibilitas publikasi dengan cara membandingkan hasil dari berbagai jurnal bereputasi serta melakukan *cross-referencing* antarstudi. Pendekatan ini memastikan keabsahan data dan memperkuat dasar argumentasi ilmiah. Pemilihan metode studi literatur juga dinilai tepat karena memberikan fleksibilitas untuk mengintegrasikan teori dan temuan empiris dari berbagai konteks. Dengan memadukan teori keseimbangan kerja-kehidupan Greenhaus & Allen (2011), teori komitmen organisasi Meyer & Allen (1997), serta penelitian kontemporer seperti Marsela & Sari (2024), Rahmawati (2025), dan Fadhli (2024), penelitian ini berupaya membangun landasan konseptual baru yang menjelaskan bagaimana WLB memperkuat loyalitas karyawan dan mendorong kinerja berkelanjutan dalam organisasi modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari studi literatur ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance* atau WLB) memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan, dan keduanya menjadi landasan penting dalam membangun kinerja berkelanjutan dalam organisasi. Berdasarkan analisis terhadap lima belas sumber penelitian yang tercantum dalam tabel SOTA, ditemukan pola tematik yang konsisten bahwa WLB berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di berbagai konteks organisasi dan sektor pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Alawiyah dkk. (2024) dan Hefniwati et al. (2024) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menciptakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hasil ini diperkuat oleh Rahmawati (2025), yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih berkomitmen, puas, dan memiliki intensi rendah untuk meninggalkan organisasi. Secara konseptual, temuan ini menegaskan bahwa WLB bukan hanya sekadar kesejahteraan individual, melainkan juga merupakan faktor strategis yang berdampak pada keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berperan sebagai variabel penghubung (mediasi) antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja berkelanjutan. Berdasarkan teori komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997), loyalitas terbentuk dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Ketika organisasi mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, ketiga dimensi tersebut akan berkembang secara seimbang—menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab moral, dan ketertarikan jangka panjang terhadap organisasi. Penelitian Fadhli (2024) dan penelitian yang dilakukan di Undip menunjukkan bahwa WLB yang baik tidak hanya meningkatkan loyalitas, tetapi juga produktivitas, yang berimplikasi langsung pada kinerja berkelanjutan. Dengan kata lain, loyalitas berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kesejahteraan individu dengan efektivitas organisasi. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja merupakan investasi jangka panjang bagi keberlanjutan performa organisasi.

Analisis perbandingan antarpenelitian juga memperlihatkan adanya variasi konteks dan populasi yang memengaruhi kekuatan hubungan antara WLB dan loyalitas. Marsela dan Sari (2024) menemukan bahwa generasi Z memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi apabila organisasi memberikan fleksibilitas dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Sebaliknya, penelitian Yeni Ertikasari (2024) menyoroti bahwa pada kelompok karyawan yang lebih senior, loyalitas lebih dipengaruhi oleh penghargaan dan pengakuan dibandingkan aspek keseimbangan kerja itu sendiri. Sementara itu, penelitian Ma'ruf (2021) dan Aryateja et al. (2021) menunjukkan bahwa perbedaan konteks budaya dan jenis industri juga memengaruhi persepsi terhadap WLB serta implikasinya terhadap loyalitas dan retensi karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa loyalitas bukanlah konsep universal yang seragam, melainkan hasil interaksi kompleks antara kondisi organisasi, karakteristik individu, dan konteks sosial-budaya. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan kebijakan WLB dengan kebutuhan spesifik tenaga kerjanya agar dampak yang dihasilkan lebih optimal dan berkelanjutan.

Dari sisi teoretis, hasil kajian ini memperkuat pandangan Greenhaus dan Allen (2011) bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ideal di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dikelola secara harmonis tanpa menimbulkan konflik peran. Keseimbangan tersebut menciptakan kondisi psikologis yang sehat, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan (Deery & Jago, 2015). Hal ini juga berkaitan erat dengan penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) yang menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mendukung produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam konteks modern, penelitian Yuki et al. menambahkan dimensi baru dengan menunjukkan bahwa kemajuan teknologi dapat menjadi alat pendukung WLB. Melalui fleksibilitas waktu kerja dan kemudahan komunikasi digital, teknologi memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan peran profesional dan personal secara lebih efektif. Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas, dan kinerja berkelanjutan merupakan tiga elemen yang saling terhubung dalam satu ekosistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkuat model hubungan antara WLB, loyalitas, dan kinerja berkelanjutan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa WLB berperan sebagai variabel eksogen yang mendorong terbentuknya loyalitas karyawan, sementara loyalitas berfungsi sebagai variabel mediasi yang menyalurkan pengaruh tersebut terhadap kinerja berkelanjutan. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pengintegrasian berbagai hasil studi yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya faktor penunjang kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang mendukung keberlanjutan organisasi. Secara praktis, organisasi disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas

kerja, pemberian dukungan psikologis, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan hidup. Sementara itu, dari sisi teoretis, temuan ini memperluas pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan kesejahteraan individu dengan kinerja organisasi. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat studi literatur yang hanya mengandalkan sumber sekunder. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris dan metode *mixed methods* sangat disarankan untuk menguji validitas model ini dalam konteks yang lebih luas dan lintas sektor, sehingga dapat memperkuat dasar konseptual tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas dapat secara sinergis mendukung terciptanya kinerja yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance/WLB) memiliki peran fundamental dalam membangun loyalitas karyawan yang pada gilirannya menjadi fondasi bagi kinerja berkelanjutan organisasi. WLB terbukti tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas, tetapi juga melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi, maka tingkat stres menurun, kepuasan meningkat, dan komitmen afektif terhadap organisasi semakin kuat. Temuan ini menjawab tujuan penelitian dengan menunjukkan bahwa keseimbangan antara aspek pribadi dan profesional merupakan strategi manajerial yang efektif dalam mempertahankan loyalitas serta menciptakan performa yang konsisten dalam jangka panjang. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat integrasi antara teori keseimbangan kerja-kehidupan dan teori komitmen organisasi, sementara secara praktis memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk merancang kebijakan fleksibel yang mendukung keseimbangan hidup karyawan, seperti pengaturan waktu kerja adaptif dan dukungan kesejahteraan psikologis. Ke depan, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas konteks analisis secara lintas generasi dan sektor agar pemahaman tentang hubungan WLB, loyalitas, dan kinerja berkelanjutan semakin komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, N., Rahmawati, S., & Fikri, A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Musytari*, 5(2), 221–232. <https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/musytari/article/download/3486/2995/9932>
- Aryateja, I. M., Sutrisno, B., & Mahendra, N. (2021). *Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan*. *Jurnal Kesejahteraan Karyawan*, 3(1), 45–53.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). *Revisiting Work-Life Balance and Loyalty in Human Resource Management*. *Journal of Human Resource Management*, 6(2), 109–125.
- Fadhli, R. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi, dan Keuangan (JAMEK)*, 3(1), 12–22. <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/download/1639/715>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension*. *Journal of Management*, 37(1), 9–45. <https://doi.org/10.1177/0149206310387238>
- Hefniwati, N., & Ertikasari, Y. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. *Aufklarung: Jurnal Kajian Keislaman dan Sosial*, 4(2), 133–142. <https://mail.pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung/article/view/679>

- Larastrini, P., & Adnyani, S. (2019). *Work-Life Balance sebagai Faktor Penguetan Loyalitas dan Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(1), 55–65.
- Ma'ruf, R. (2021). *Hubungan Work-Life Balance dan Loyalitas Organisasi*. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 8(2), 77–85.
- Marsela, A., & Sari, P. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Generasi Z*. *Jurnal Musytari*, 5(3), 301–310. <https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/musytari/article/download/3486/2995/9932>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pratiwi, L. (2023). *Work Engagement dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan*. [Skripsi, Universitas Fajar Makassar]. Repository UNIFA. <https://repository.unifa.ac.id/1232/1/LESTARY%20PRATIWI%20MAN23.pdf>
- Rahmawati, D. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. [Skripsi, ITEBIS Dewantara]. Repository ITEBIS Dewantara. <http://repository.itebisdewantara.ac.id/5671/>
- Yeni Ertikasari. (2024). *Hubungan Work-Life Balance dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan*. [Skripsi, UIN Raden Intan Lampung]. Repository UIN Raden Intan. <https://repository.radenintan.ac.id/35463/1/PERPUS%20PUSAT%20BAB%201%20DAN%205.pdf>
- Yuki, F., Ananda, R., & Setiawan, M. (2023). *Work-Life Balance pada Penyelesaian Tugas dan Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Psikologi NeoHumanika*, 12(2), 155–165. <https://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/5671>