

Literature Review: Pengaruh Work Flexibility dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Junaedi^{1*}

¹Universitas Muhammadiyah Jember

Email: junaedi.bwi@gmail.com

Diterima: Januari 2026 | Disetujui: Februari 2026 | Dipublikasikan: Maret 2026

Abstrak

Perkembangan era digital mendorong perubahan pola kerja yang semakin fleksibel, sehingga menuntut organisasi untuk memperhatikan work flexibility dan *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis pengaruh work flexibility dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui metode studi literatur. Penelitian dilakukan dengan menelaah berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk mengidentifikasi pola hubungan, perbedaan temuan, serta implikasi teoretis dan praktis. Hasil kajian menunjukkan bahwa work flexibility dan *work-life balance* secara umum berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan kebahagiaan kerja. Selain itu, kombinasi work flexibility dan *work-life balance* terbukti saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia di era kerja modern.

Kata kunci: Fleksibilitas ; *Work-life balance* ; Kinerja Karyawan

Abstract

The development of the digital era has transformed work patterns toward greater flexibility, prompting organizations to pay closer attention to work flexibility and work-life balance in improving employee performance. This article aims to systematically review the influence of work flexibility and work-life balance on employee performance using a literature review method. The study examines relevant previous research to identify relationship patterns, inconsistencies in findings, and theoretical as well as practical implications. The results indicate that work flexibility and work-life balance generally have a positive effect on employee performance, both directly and indirectly through mediating variables such as job satisfaction, employee engagement, and work happiness. Furthermore, the combination of work flexibility and work-life balance is found to mutually reinforce their impact on employee performance. These findings highlight the importance of flexible work policies and work-life balance as key human resource management strategies in the modern and digital work environment.

Keywords: Flexibility ; *Work-life balance* ; Employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Transformasi teknologi informasi, otomatisasi, serta penggunaan platform digital dalam aktivitas organisasi mendorong perubahan pola kerja yang semakin fleksibel dan dinamis. Organisasi tidak lagi hanya mengandalkan sistem kerja konvensional yang menuntut kehadiran fisik karyawan secara penuh di kantor, melainkan mulai menerapkan berbagai bentuk fleksibilitas kerja sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi semakin relevan sejak terjadinya pandemi COVID-19 yang mempercepat adopsi sistem kerja fleksibel, seperti work from home (WFH), hybrid working, serta fleksibilitas waktu kerja.

Dalam konteks manajemen SDM, kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berbagai penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan kompetensi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja, termasuk pengaturan kerja yang fleksibel serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, terutama di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Work flexibility atau fleksibilitas kerja merupakan kesediaan untuk menerima serta mengikuti perubahan yang terjadi. Fleksibilitas mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan tetap bekerja secara efektif dalam berbagai kondisi, baik dalam situasi yang beragam maupun saat berinteraksi dengan individu atau kelompok yang berbeda (Sumual et al., 2025). Sikap fleksibel menuntut kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan serta pandangan yang bertentangan terhadap suatu permasalahan, menyesuaikan cara bertindak sesuai dengan dinamika situasi, serta menerima perubahan dalam organisasi secara terbuka dan tanpa hambatan. Fleksibilitas merupakan bentuk pengaturan kerja yang tidak bersifat kaku sehingga mampu mengurangi kejenuhan serta memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus mengalami perubahan. Fleksibilitas kerja ini tercermin melalui beberapa indikator, yaitu fleksibilitas waktu (*time flexibility*), fleksibilitas pengaturan jam kerja (*timing flexibility*), dan fleksibilitas tempat kerja (*place flexibility*) (Salwa et al., 2025).

Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh work flexibility terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang beragam. Sejumlah studi menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan efisiensi kerja dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berdampak positif, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan, komunikasi, dan budaya kerja yang kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa work flexibility merupakan konsep yang kompleks dan kontekstual, sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui pendekatan empiris yang komprehensif.

Selain itu, *work-life balance* menjadi isu penting dalam pengelolaan SDM di era modern. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seringkali menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*), stres, serta penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Arifin & Muharto, 2022). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat

berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi dan meningkatkan tingkat turnover karyawan. Literatur menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, serta motivasi kerja yang lebih kuat. Beberapa penelitian empiris yang dilakukan oleh (Ardani et al., 2025) dan (Zakira et al., 2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Namun, masih diperlukan kajian empiris yang lebih komprehensif untuk memperkuat bukti hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, literature review ini disusun sebagai dasar konseptual untuk memahami pengaruh *work flexibility* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan serta sebagai pijakan bagi penelitian kuantitatif selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi pustaka (*library research*) sebagai pendekatan utama dalam mengkaji pengaruh *work flexibility* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). *Systematic literature review* merupakan metode kajian pustaka yang dilakukan secara terstruktur, sistematis, dan transparan melalui tahapan identifikasi, seleksi, evaluasi, serta sintesis terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian. Melalui pendekatan studi pustaka, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai konsep, landasan teori, serta temuan empiris yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta memahami kontribusi *work flexibility* dan *work-life balance* terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, tanpa perlu melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung.

Proses penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang tersusun secara sistematis. Tahap awal dilakukan dengan menelusuri dan memilih literatur menggunakan kata kunci seperti *work flexibility*, *work-life balance*, dan *employee performance* guna memperoleh referensi yang relevan. Tahap selanjutnya adalah melakukan penyaringan literatur berdasarkan tingkat kesesuaian topik, keakuratan substansi, serta kemutakhiran publikasi, dengan penekanan pada penelitian yang membahas hubungan antarvariabel utama. Dari tahapan tersebut, diperoleh sejumlah sumber yang kemudian dianalisis dan disintesis untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh *work flexibility* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Tahap akhir berupa analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan membandingkan temuan-temuan penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta kecenderungan pola hubungan.

HASIL

No	Peneliti	Fokus Penelitian	Temuan Utama
1	(Zakira et al., 2025)	<i>Work life balance</i> , kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila semakin baik <i>work life balance</i> yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang mereka capai.
2	(Ardani et al., 2025)	<i>Work life balance</i> , stress kerja, kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Salwa et al., 2025)	<i>Work life balance</i> , fleksibilitas, kepuasan kerja	<i>Work life balance</i> dan fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4	(Sumual et al., 2025)	Manajemen talenta, fleksibilitas kerja, kebahagiaan (intervening), kinerja karyawan	Manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Safira et al., 2025)	<i>Flexible working space</i> , <i>work life balance</i> , <i>employee engagement</i> , kinerja karyawan	<i>Flexible working</i> , <i>work life balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Hasibuan & Siregar, 2025)	Fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, <i>work life balance</i> , kinerja karyawan	Fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan <i>work life balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Mubaraq & Muthalib, 2025)	<i>Work family conflict</i> , <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, kinerja karyawan	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Cakranegara & Irmawati, 2025)	<i>Work life balance</i> , kebijakan fleksibilitas kerja, stress kerja, dukungan organisasi lingkungan kerja (mediasi)	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan. Baik <i>work-life balance</i> maupun fleksibilitas kerja memengaruhi dukungan organisasi, yang selanjutnya berperan sebagai mediator dalam menurunkan stres kerja karyawan.
9	(Selvia et al., 2025)	<i>Work life balance</i> , <i>burnout</i> , kinerja karyawan	<i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan yang berlawanan, di mana <i>work-life balance</i> meningkatkan kinerja, sedangkan <i>burnout</i> menurunkannya.
10	(Subarto & Solihin, 2025)		<i>Work-life balance</i> dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

1. *Work Flexibility* dan Kinerja Karyawan

Work flexibility merupakan salah satu strategi manajemen SDM yang semakin banyak diterapkan organisasi di era digital. Fleksibilitas kerja mencakup fleksibilitas waktu, tempat, dan cara kerja yang memungkinkan karyawan memiliki otonomi lebih besar dalam mengatur aktivitas pekerjaannya. Berdasarkan Role Balance Theory (Greenhaus & Allen, 2011) individu yang mampu menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan serta efektivitas kerja yang lebih tinggi, karena mampu mengelola berbagai tuntutan peran secara selaras dan terintegrasi. Berdasarkan studi literatur dari penelitian terdahulu, *work flexibility* umumnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda tergantung konteks organisasi dan dukungan manajerial.

Beberapa penelitian menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan fokus, efisiensi, serta kenyamanan dalam bekerja. Karyawan yang diberikan keleluasaan dalam mengatur jam dan lokasi kerja cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasibuan & Siregar, 2025) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika diimbangi dengan sistem kerja yang jelas dan target yang terukur.

Namun demikian, studi lain menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja. (Cakranegara & Irmawati, 2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui dukungan organisasi dan penurunan stres kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual dan kontekstual, yaitu bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja secara otomatis. Faktor seperti sistem kontrol organisasi, budaya kerja, kesiapan teknologi, serta karakteristik individu menjadi variabel kontinjensi yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam model-model sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja memerlukan dukungan kebijakan, budaya organisasi, serta sistem pengawasan yang adaptif agar dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja.

Dalam perspektif grounded theory, inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa konsep *work flexibility* masih berkembang secara kontekstual dan belum sepenuhnya memiliki model konseptual yang mapan dalam berbagai setting organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sintesis konseptual berbasis temuan empiris untuk membangun pemahaman yang lebih grounded terhadap bagaimana fleksibilitas kerja memengaruhi kinerja dalam berbagai kondisi organisasi. Dengan demikian, berdasarkan literatur terdahulu dapat disimpulkan bahwa *work flexibility* memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh konteks penerapan, karakteristik pekerjaan, serta kesiapan organisasi dan karyawan dalam mengelola sistem kerja fleksibel.

2. *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Work-life balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Dalam literatur manajemen SDM, *work-life balance* dipandang sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hasil kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Zakira et al., 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berada pada kategori baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja yang dicapai. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh (Ardani et al., 2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara stres kerja justru menurunkan kinerja karyawan.

Selain itu, (Salwa et al., 2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Studi lain oleh (Selvia et al., 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga berperan dalam menurunkan tingkat burnout karyawan. Penurunan burnout tersebut kemudian berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa *work-life balance* merupakan faktor psikologis dan sosial yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan pada aspek mekanisme kausal, yaitu belum terdapat konsensus mengenai apakah *work-life balance* bekerja secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja. Belum adanya integrasi model yang menjelaskan hubungan simultan antara *work-life balance*, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas kerja. Kesenjangan ini memperlihatkan bahwa hubungan *work-life balance* dan kinerja masih membutuhkan pendekatan teoritis yang lebih komprehensif untuk menjelaskan dinamika peran dan keseimbangan secara lebih mendalam.

Dalam pendekatan grounded theory, kondisi ini mengindikasikan bahwa konsep *work-life balance* masih bersifat dinamis dan kontekstual, sehingga membutuhkan eksplorasi teoretis yang lebih mendalam untuk membangun model konseptual yang lebih komprehensif berdasarkan pola-pola empiris yang muncul dalam berbagai penelitian.

3. Pengaruh Kombinasi *Work Flexibility* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Kajian literatur menunjukkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* memiliki hubungan yang saling berkaitan dan bersifat komplementer dalam memengaruhi kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja seringkali dipandang sebagai salah satu sarana untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Oleh karena itu, kombinasi kedua variabel ini berpotensi memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel.

Penelitian (Safira et al., 2025) menunjukkan bahwa *flexible working space* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Sumual et al., 2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan keseimbangan dan kebahagiaan karyawan, yang kemudian mendorong kinerja.

Studi (Subarto & Solihin, 2025) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penelitian masih menguji kedua variabel secara parsial. Kajian yang mengintegrasikan *work flexibility* dan *work-life balance* secara simultan dalam satu kerangka konseptual relatif masih terbatas. Selain itu, peran variabel intervening seperti *employee engagement*, kebahagiaan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel terhadap kinerja bersifat tidak langsung dan kompleks.

Berdasarkan studi literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja karyawan, melainkan saling memperkuat. Fleksibilitas kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan *work-life balance*, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Adapun kesenjangan yang dapat ditegaskan adalah terbatasnya kajian yang melihat efek jangka panjang kombinasi kebijakan fleksibilitas dan keseimbangan kerja terhadap kinerja berkelanjutan.

Dalam kerangka *grounded theory*, kompleksitas ini menunjukkan perlunya pengembangan model teoretis yang lebih integratif berbasis sintesis temuan empiris. Pendekatan ini memungkinkan konstruksi model hubungan yang lebih kontekstual dan *grounded* pada realitas empiris, bukan hanya berdasarkan asumsi normatif teori klasik.

4. Implikasi Praktis

Kajian literatur menunjukkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* memiliki hubungan yang saling berkaitan dan bersifat komplementer dalam memengaruhi kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja seringkali dipandang sebagai salah satu sarana untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Oleh karena itu, kombinasi kedua variabel ini berpotensi memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel.

Penelitian (Safira et al., 2025) menunjukkan bahwa *flexible working space* dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Sumual et al., 2025) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kebahagiaan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan keseimbangan dan kebahagiaan karyawan, yang kemudian mendorong kinerja.

Studi (Subarto & Solihin, 2025) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kebijakan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menciptakan kondisi psikologis positif yang memperkuat kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan studi literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja karyawan, melainkan saling memperkuat. Fleksibilitas kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan *work-life balance*, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa *work flexibility* dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work flexibility* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui mekanisme pertukaran sosial, di mana karyawan membalas dukungan organisasi dengan perilaku kerja yang positif. Sementara itu, *work-life balance* berperan dalam menjaga keseimbangan peran karyawan, sehingga mengurangi stres dan burnout serta meningkatkan fokus dan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, kombinasi *work flexibility* dan *work-life balance* terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Integrasi *Social Exchange Theory* dan *Role Theory* memberikan landasan teoretis yang kuat dalam

menjelaskan hubungan tersebut, terutama dalam konteks kerja modern yang menuntut fleksibilitas dan keseimbangan peran.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberi dukungan penuh kepada saya dan tak lupa pula dosen pembimbing yang telah memberikan arahan yang tepat dan terarah

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani, Safi'uddin, S., Pratama, H. E., Amin, M. S., & Hidayati, T. (2025). Literatur Review Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 3031–9498.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Cakranegara, O. M. P., & Irmawati, I. (2025). Pengaruh Work Life-Balance Dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Yang Di Mediasi Dukungan Organisasi Lingkungan Kerja Rs Muhammadiyah Selogiri. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Occupational Health Psychology* (Second Ed). American Psychological Association.
- Hasibuan, I. H., & Siregar, Z. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3639–3650. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6318>
- Mubaraq, A., & Muthalib, D. A. (2025). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bank Sultra Kantor Pusat. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 8(1), 97–109. <https://doi.org/10.60009/9ps2hp54>
- Safira, Y., Mangkona, S., & Plyriadi, A. (2025). Pengaruh Flexible Working Space, Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5915–5924. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1528>
- Salwa, N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Fleksibilitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sea Today. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.200>
- Selvia, I. N., Ningsih, A. W., Syahroni, B., & Mahadianto, M. Y. (2025). The Effect of Work Life Balance and Burnout On The Performance of Generation Z Employees. *Indonesian*

Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE), 8(3), 7511–7522.

- Subarto, & Solihin, D. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Economia*, 21(1), 106–124.
- Sumual, I., Nelwan, O., Walangitan, M., Valensia Sumual, I., Nelwan, O. S., B Walangitan, M. D., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2025). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening Di Pt.Pln (Persero) Cabang Manado Selatan the Effect of Talent Management and Work Flexibility on Employee Performance With Happiness As an Intervening Variable At Pt Pln (Persero) Manado Selatan Branch. *260 Jurnal EMBA*, 13(1), 260–273.
- Zakira, D. N., Chan, A., & Muhyi, H. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z: Studi Kasus pada PT XYZ. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(11), 3846–3856. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i11.9602>