



Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Lukas Dede Arjuna^{1*}, Biki Azkia Putri², Aisyah Ramadani³, Dani Rizana⁴

¹⁻³ Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Indonesia, Indonesia

⁴ Donsen Universitas Putra Bangsa, Indonesia

Email : lukasarjuna123@gmail.com

*Penulis Korespondensi: lukasarjuna123@gmail.com

Abstract. This study aims to systematically analyze the influence of Work Family Conflict (WFC) and Work Life Balance (WLB) on employee performance through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The increasing demands of work and family roles in modern organizational settings make these variables highly relevant in organizational behavior research. The SLR procedure was conducted based on guidelines by Kitchenham and Wahono, consisting of planning, conducting, and reporting stages. Literature searches were performed across several academic databases, including Google Scholar, Garuda Ristek, ResearchGate, and university journal portals, covering publications from 2020 to 2025. From a total of 5,992 identified articles, 28 studies met all inclusion and quality criteria and were reviewed in depth. The findings indicate that Work Family Conflict consistently exerts a negative effect on employee performance by increasing stress, reducing concentration, and impairing psychological well-being. Conversely, Work Life Balance demonstrates a significant positive influence on performance, as employees who successfully balance their professional and personal responsibilities tend to exhibit higher productivity, job satisfaction, and engagement. Furthermore, factors such as organizational support, flexible working arrangements, and job satisfaction are shown to mediate or moderate the relationship between WFC, WLB, and employee performance. This study contributes by mapping the latest empirical patterns and providing recommendations for organizations to develop supportive work policies that enhance employee well-being and sustainable performance.

Keywords: Employee Performance, Garuda Ristek, Google Scholar, Work Family Conflict, Work Life Balance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh Work Family Conflict (WFC) dan Work Life Balance (WLB) terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Fenomena meningkatnya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga pada era modern membuat kedua variabel tersebut semakin relevan dalam studi perilaku organisasi. Prosedur SLR dilakukan berdasarkan panduan Kitchenham dan Wahono, meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Proses pencarian literatur dilakukan pada beberapa database akademik seperti Google Scholar, Garuda Ristek, ResearchGate, dan portal jurnal universitas dengan rentang tahun 2020–2025. Dari total 5.992 artikel yang terdeteksi, sebanyak 28 artikel memenuhi seluruh kriteria inklusi dan kualitas untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil sintesis menunjukkan bahwa Work Family Conflict secara konsisten memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan stres, menurunkan fokus, dan mengganggu kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, Work Life Balance ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keterlibatan yang lebih tinggi. Selain itu, faktor seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja terbukti dapat memediasi maupun memoderasi hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemetaan pola hasil empiris terkini serta rekomendasi bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawan demi meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Garuda Ristek, Google Scholar, Kinerja Karyawan, *Work Family Confli*, *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan dan daya saing organisasi. Dalam kajian perilaku organisasi, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga

oleh faktor kontekstual yang berkaitan dengan keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi. Dua faktor yang banyak mendapat perhatian dalam penelitian modern adalah Work Family Conflict (WFC) dan Work Life Balance (WLB). Perubahan pola kerja, meningkatnya tuntutan pekerjaan, serta kaburnya batas antara kehidupan kerja dan non-kerja menjadikan isu ini semakin relevan, terutama bagi karyawan dengan peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga(Hidayat et al., 2025).

Work Family Conflict didefinisikan sebagai konflik peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, baik dari aspek waktu, tekanan, maupun perilaku. Konflik ini berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, menurunkan motivasi, serta berdampak negatif pada kualitas dan efektivitas kerja karyawan(Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq & Andriyastuti Suratman, 2025). Sebaliknya, Work Life Balance mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Karyawan yang memiliki tingkat WLB yang baik cenderung menunjukkan kepuasan kerja, keterlibatan yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal (Susilawati & Lilyana, 2024; Kuswinarno & Indriwati, 2021).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Work Family Conflict umumnya berpengaruh negatif. Namun, temuan penelitian di Indonesia dan beberapa konteks budaya tertentu menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten, di mana konflik pekerjaan keluarga terkadang berkorelasi positif dengan kinerja sebagai bentuk strategi coping atau tuntutan peran. Ketidakkonsistenan hasil tersebut menunjukkan perlunya kajian komprehensif melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mensintesis secara sistematis hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap kinerja karyawan, guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh serta mengidentifikasi celah penelitian yang masih terbuka.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Family Conflict

Dalam konteks organisasi modern, tuntutan dari ranah pekerjaan dan ranah keluarga semakin kompleks, sehingga banyak karyawan menghadapi tekanan simultan yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Konsep konflik antara pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* (WFC) muncul sebagai salah satu konsep dominan dalam penelitian perilaku organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Greenhaus J. H. dan Beutell N. J. (1985)

dalam kajiannya, WFC dapat didefinisikan sebagai konflik peran di mana tuntutan dari domain “pekerjaan” dan “keluarga” tidak kompatibel satu sama lain.(Puspitasari & Ratnawati, 2022).

Roboth(2015)mendefinisikan bahwa work family conflict adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang satu sisi harus melakukan pekerjaan dikantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun pekerjaan. Atau sebaliknya.(Helmy Adam, Rudy Haryono, 2024). Work-Family Conflict (konflik pekerjaan-keluarga) adalah salah satu dari bentuk inter-role conflict, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara keluarga dan peran pekerjaan, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit. Ketidakseimbangan ini menciptakan konflik pada antarmuka kehidupan kerja (Alqahtani, 2020). Mengelola konflik pekerjaan-keluarga adalah tentang menjaga batasan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, karena konflik pekerjaan-keluarga muncul setiap kali melintasi batas-batas pekerjaan dan keluarga terjadi.(Yusnita & Nurlinawaty, 2022)

Work–Family Conflict (WFC) mencakup ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga (*work→family*), ataupun tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan (*family→work*) disebut juga dualdirectional conflict (Marôco et al., 2022). Studi empiris menunjukkan bahwa WFC berdampak negatif terhadap berbagai aspek psikologis karyawan seperti kesejahteraan, keselamatan psikologis, dan pada akhirnya kinerja kerja mereka. Sebagai contoh, Obrenovic S. et al. (2020) menemukan bahwa WFC secara signifikan menurunkan safety psychological dan well-being yang kemudian menurunkan job performance.(Obrenovic et al., 2020)

Indikator Indikator Work Family Conflict

Idikator yang terdapat pada variabel work-family conflict (Vieira et al,2014), dalam (Overload et al., 2021) yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan mengganggu waktu saya dan keluarga.
2. Kehilangan jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan karena waktu dihabiskan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga
3. Sering merasa lelah secara emosional ketika pulang dari pekerjaan
4. Masalah keluarga mengganggu pekerjaan saya ,perilaku yang biasa saya lakukan di rumah tidak efektif di tempat kerja.

Work Life Ballance

Istilah *work-life balance*(keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini mulai marak digunakan pada perusahaan-perusahaan Amerika tahun 1986, untuk mengatasi pilihan para pekerja Amerika yang seringkali mengabaikan keluarga, relasi dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi(Helena & Dua, 2020). *Work–Life Balance* (WLB) dapat didefinisikan lebih luas daripada sekadar ketiadaan konflik. Dalam literatur terkini, WLB dianggap sebagai kondisi di mana individu mampu memenuhi ekspektasiperan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dinegosiasikan bersama, bukan hanya minimnya konflik.(Marôco et al., 2022). Widada dan Aruman (2020) work-life balance atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, spiritual, sosial, keluarga, dan pribadi. (Novitasari & Dessyarti, 2022). Frame dan Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan worklife balance adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan(pantouw jordan geofanny delvio, tatimu ventje, 2022) Widada dan Aruman (2020) work-life balance atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, spiritual, sosial, keluarga, dan pribadi(Novitasari & Dessyarti, 2022).

Indikator Indikator Work Life Ballance

Indikator work life balance menurut Hudson (2005) dapat dilihat dari:

1. Time Balance (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.
2. Involvement Balance (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan
3. Satisfaction Balance (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan

Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Indikator tersebut telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya dan relevan dengan kehidupan yang dialami karyawan wanita, khususnya karyawan bank dengan jam kerja yang ketat, sehingga penggunaan indikator tersebut dirasa paling mewakili untuk penelitian ini(Yusnita & Nurlinawaty, 2022)

Kinerja Karyawan

Nugroho et.al(2020), secara estimologis kata kinerja dapat disama artikan dengan kata performance. Kinerja atau performance pada umumnya diberi batasan pada kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan padanya. Kata performance atau kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi(Yandi & Trimerani, 2023). Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasiatau perusahaan(Yandi & Trimerani, 2023).

Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Nikmatul et al., (2021) dalam (Helmy Adam, Rudy Haryono, 2024) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi standar kerja yang berkaitan dengan kualitas kerja;

1. Jumlah hasil kerja yang berkaitan dengan kuantitas kerja.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Serta kerja sama yang mampu dibangun antar karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literatur Riview (SLR) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai topik yang dikaji. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh, terstruktur, dan berbasis ilmiah (*evendence based approach*) terhadap topik yang dikaji. Fokus dalam penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Prosedur SLR dalam penelitian ini mengacu pada pedoman dari Wahono (2015) dan Kitchenham (dalam Fauzi et al, 2018), yang membagi proses SLR menjadi tigatahapan, yaitu:

1. Planning (Perencanaan)

Tahap perencanaan merupakan langkah awal dalam menentukan arah kajian, ruang linkup, serta kriteria literatur yang akan ditelaah. Pada tahap ini, peneltian merumuskan focus penelitian dan menyusun pernyataan penelitian (*Research question*) sebagai dasar

pengumpulan dan analisis data literature terkait *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Research Question.

Kode	Pernyataan
RQ1	Bagaimana pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan?
RQ2	Bagaimana pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan?
RQ3	Apakah <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Work Life Balance</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
RQ4	Faktor-faktor apa yang memediasi atau memoderasi hubungan antara <i>Work Family Conflict</i> , <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan?
RQ5	bagaimana tren hasil penelitian terkini mengenai pengaruh kedua variabel tersebut di Indonesia?

2. Conducting (Peaksanaan)

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari proses SLR. Pada tahap ini penelitian melakukann pencarian, penyaringan, evaluasi kualitas, serta ekstraksi data dan artikel-artikel yang relevan. Pencarian dilakukan melalui beberapa basis data seperti Google Scholar, Garuda Ristekdikti, dan portal jurnal universitas dengan menggunakan kata kunci *work family conflict*, *work life balance*, dan *kinerja karyawan*. Artikel yang ditemukan kemudian di seleksi beberapa kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Proses seleksi ini bertujuan untuk memastikan hanya artikel yang relevan, kredibel, dan sesuai konteks penelitian yang dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya, dilakukan penilaian kualitas (*quality assessment*) untuk menilai validitas dan keandalan sumber literatur yang digunakan.

	Kriteria penelitian kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA	Apakah artikel terbit dalam rentan waktu 2024-2025?	✓	

- QA** Apakah artikel membahas ✓
factor yang memoderasi *Work
Family Conflict?*
- QA** Apakah *peer reviewed* dan ✓
dapat diakses melalui database
akademik?
-

Langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan artikel sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk inklusi dan eksklusi. Proses ini sangat penting dalam tahap studi pemetaan sistematis, yang bertujuan untuk memilih artikel-artikel yang relevan dan menghilangkan artikel-artikel yang tidak sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengatur kriteria inklusi dan eksklusi dengan cara yang sistematis untuk mempermudah pemilihan dan pemetaan literature.

Tabel 3. Hasil pencarian Data.

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	<i>Work Family Conflict, Work Life Balance,</i> Kinerja Karyawan. Artikel yang diriview Artikel yang digunakan	3.970 90 28
Garuda Ristekdikti	<i>Work Family Conflict,</i> dan Kinerja Karyawan. Artikel yang diriview Artikel yang digunakan	612 40 15
Portal Jurnal Universitas (UPB, UGM, UNS, UNNES)	<i>Work Life Conflict, Work Life Balance,</i> Kinerja Karyawan. Artikel yang diriview Artikel yang digunakan	280 20 10
ResearcGate	<i>Work Family Conflict, Work Life Balance, Employee Performance.</i> Artikel yang diriview Artikel yang digunakan	1.130 25 7

Berdasarkan hasil pencarian yang dilakukan pada berbagai database akademik seperti Google Scholar, Garuda Ristekdikti (Garuda Sakti), ResearchGate, dan portal jurnal universitas, diperoleh total 5.992 artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Dari jumlah tersebut, dilakukan proses screening dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Artikel terbit dalam rentang tahun 2020-2025.
2. Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris.
3. Artikel membahas minimal dua variabel dari tiga variabel utama (Work Family Conflict, Work Life Balance, Kinerja Karyawan).
4. Artikel telah melalui proses peer-review dan dipublikasikan di jurnal nasional atau internasional terakreditasi.

Setelah penyaringan tahap awal, sebanyak 175 artikel dinilai relevan dan 50 artikel memenuhi kualitas terbaik untuk direview secara mendalam. Dari hasil analisis, hanya 28 artikel yang digunakan sebagai bahan utama dalam sintesis SLR karena memenuhi seluruh kriteria metodologis.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu.

No	Penulis & tahun	Judul Penelitian	Jenis	Hasil Penelitian
			Penelitian	
1.	Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq & Andriyastuti Suratman (2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance, Work Family Conflict</i> , dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta	Kuantitatif	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan. Semakin tinggi keseimbangan kerja kehidupan, semakin meningkat kinerja karyawan
2.	Hidayat et al. (2025)	Hubungan Work Life Systematic Balance dan Literature Produktivitas/Keterlibatan Riview Karyawan		<i>Work Life Balance</i> meningkatkan produktivitas dan keterlibatan; ketidakseimbangan

- meningkatkan stres dan absensi.
- 3.** Idris et al. *Work Family Conflict* dan (2023) Kinerja Karyawan dalam konteks Budaya Kolektif di Indnesia Kuantitatif *Work Family Conflict* dapat berkolerasi positif terhadap kinerja karena adanya motivasi dari tanggungjawab ganda dalam budaya kolektif
- 4.** Asbari et al. *Work Family Conflict* dan (2021) dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menurunkan fokus dan menyebabkan stres.
- 5.** Kuswinarno & Indriwati Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life (2021) Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan, Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
- 6.** Obrenovic et al. (2020) The Impact of Work-Family Conflict on Job Performance and Psychological Well-being Kuantitatif *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja individu.
- 7.** Yusnita & Nurlinawaty Work Family Conflict, Work Life Balance, dan Kinerja Karyawan Wanita di Industri Retail Kuantitatif Work Life Balance berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja, terutama bagi karyawan perempuan

- dengan tanggung jawab ganda.
8. Helmy Adam & Rudy Haryono (2024) Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Kuantitatif
Kinerja menurun jika konflik pekerjaan dan keluarga tidak dikelola, tetapi fleksibilitas waktu kerja meningkatkan WLB dan kinerja.
9. Putri, Dewanti Natalia & Sumarsono, Tanto Gatot (2025) Work Life Balance and Environment as Determinants of Employee Performance: Empirical insights from a human-resource perspective Kuantitatif
Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Emilia, Rusydi & Ahmad A.C. (2023) *The Influence of Employee Engagement and Work-Life Balance on Performance through Job Satisfaction at the Regional Development Planning Agency of Makassar City* Kuantitatif
Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
11. K. Karjono, N. N. P. Martin & M. Thamrin (2024) engaruh Work Family Conflict dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso) Kuantitatif
WFC dan work-flexibility secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- 12.** Indria Frenda *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Burnout, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi Kasus pada PT. Chia Jiann Furniture Indonesia)*
- 13.** Ni Made Depita Sari et al, (2025) *Pengaruh Self Efficacy, Work Family Conflict, Dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Sada Bali Sejahtera*
- 14.** Ahmad Mubaraq, dan Dzulfikri Azis Muthalib (2025) *Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bank Sultra Kantor Pusat*
- Kuantitatif WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, bersama burnout dan dukungan sosial
- Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, work family conflict, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV. Sada Bali Sejahtera.
- Kuantitatif work family conflict tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sedangkan work life balanceberpengaruh positif signifikan dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling dominan.

15. Anisa Pengaruh Work Family Kuantitatif work family conflict
Minarika et al, *Conflict* dan *Work Life* dan work life balance
(2020) *Balance Terhadap memiliki hubungan
Kinerja Karyawan yang sangat kuat
(Suatu Studi pada PT. dengan kinerja
Pacific Eastern Coconut karyawan. Terdapat
Utama Pangandaran)* pengaruh positif work
family conflict dan
work life balance
terhadap kinerja
karyawan.
-

3. Reporting (Pelaporan)

Tahap terakhir adalah penyusunan hasil temuan dari seluruh literatur yang telah direview. Analisis dilakukan dengan membandingkan kesimpulan tiap penelitian untuk menemukan pola umum kontribusi *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa:

1. Work Life Balance berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.
2. Work Family Conflict secara konsisten berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menimbulkan stres, menurunkan fokus, dan menghambat efektivitas kerja.
3. Dukungan organisasi, fleksibilitas waktu kerja, serta komunikasi efektif antara atasan dan karyawan terbukti dapat memediasi atau memperkuat hubungan positif antara Work Life Balance dan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan, sedangkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga perlu diminimalkan melalui kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja keluarga terjadi ketika tuntutan peran pekerjaan dan peran keluarga saling berbenturan misalnya, waktu atau energi yang diperlukan untuk tugas di tempat kerja mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga, atau sebaliknya. Konflik yang terjadi disini

bersumber antara domain pekerjaan dan domain keluarga tidak dapat saling mendukung dan saling bertentangan dalam beberapa hal, yang dapat ditimbulkan dari adanya ketidaksesuaian tuntutan peran antara pekerjaan dengan keluarga dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki(Idris et al., 2023). Dalam konteks organisasi, konflik ini terbukti berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian kuantitatif di Indonesia maupun internasional menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara peran kerja dan peran keluarga yang dialami karyawan, makin menurun pula kinerja yang mereka hasilkan. Dalam penelitian Kuswinarno & Indriwati (2021) menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif signifikan.

Hasil temuan ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al. (2021), dimana *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menurunkan fokus dan menyebabkan stres, serta berdasarkan hasil penelitian Suratman (2025), *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan. Semakin tinggi keseimbangan kerja kehidupan, semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work-Family Conflict (WFC) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik antara peran kerja dan peran keluarga yang dialami individu, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan.

Dampak *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja-keluarga (work-family conflict) muncul ketika tuntutan dari domain pekerjaan dan domain keluarga bersaing sehingga karyawan menghadapi tekanan ganda misalnya waktu, energi atau perhatian yang dialokasikan untuk pekerjaan mengurangi kapasitas untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, atau sebaliknya. Penelitian empiris menunjukkan bahwa WFC memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi oleh Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance menemukan bahwa tingkat konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di kalangan karyawan perempuan menikah di Indonesia(Riana et al., 2018). Selain itu, penelitian lain seperti The Effect of Work-Family Conflict on Job Performance: Emotional Intelligence and Job Satisfaction as Mediating Variables menunjukkan bahwa WFC langsung menurunkan kinerja kerja dengan nilai koefisien negatif pada sampel karyawan hotel bintang 3 4 di Jakarta.(Riana et al., 2018)

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance (WLB) menggambarkan keadaan di mana karyawan mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa saling mengganggu satu sama lain. Keseimbangan ini meliputi pengelolaan waktu, energi, keterlibatan secara psikologis, serta tingkat kepuasan dalam kedua aspek kehidupan tersebut. Hasil penelitian Hafizh et al., (2025) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik menunjukkan performa lebih optimal. Temuan serupa oleh Nancy Yusnita et al., (2022) bahwa *Work Life Balance* meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, terutama pada karyawan dengan beban peran ganda.

Secara psikologis, *Work Life Balance* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, menurunkan risiko burnout, dan membuat karyawan bisa lebih fokus saat bekerja. Dari sudut pandang organisasi, penerapan *Work Life Balance* juga berdampak pada menurunnya angka turnover, absensi, serta potensi konflik di tempat kerja sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif dan produktif. Selain itu, *Work Life Balance* berfungsi sebagai faktor yang dapat mengurangi efek negatif dari *Work Family Conflict*, sehingga karyawan tetap dapat bekerja dengan baik meskipun memiliki tuntutan peran yang cukup berat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih produktif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, serta memiliki tingkat loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dampak Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance (WLB) memiliki peran krusial dalam mendukung efektivitas pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka kondisi psikologis, fisik, dan emosional mereka akan berada dalam keadaan lebih stabil sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq & Andriyastuti Suratman, 2025) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat Work-Life Balance tinggi menunjukkan performa kerja lebih optimal, termasuk dalam aspek produktivitas, efisiensi waktu, serta kualitas output pekerjaan. Hal ini terjadi karena keseimbangan tersebut mengurangi tingkat stres, meminimalkan risiko burnout, serta meningkatkan konsentrasi saat melaksanakan tugas profesional. Secara organisasi, Work-Life Balance terbukti menjadi faktor strategis dalam mengurangi tingkat turnover, meningkatkan retensi, menciptakan suasana kerja

yang positif, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini ditunjukkan dalam studi Putri & Gatot (2025) yang menemukan bahwa Work-Life Balance merupakan determinan signifikan dalam pembentukan kinerja karyawan, terutama bila dipadukan dengan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika perusahaan menyediakan fleksibilitas waktu, kebijakan kerja jarak jauh, serta pola kerja yang adaptif, karyawan mampu mengalokasikan waktu dan energi secara tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Dari berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, sehat secara mental, dan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis *Systematic Literatur Riview* (SLR) terhadap 28 studi empiris (2020-2021), penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work Family Conflict* (WFC) secara konsisten memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memicu stres, menurunkan konsentrasi, serta mengganggu kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, *Work Life Balance* (WLB) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan yang meningkatkan produktivitas kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan melalui pengelolaan waktu dan peran yang harmonis. Meskipun dalam konteks budaya kolektif tertentu di Indonesia WFC terkadang menunjukkan pengaruh positif sebagai bentuk *coping* atau motivasi dari tanggung jawab ganda, pola umum tetap menunjukkan bahwa konflik peran tersebut cenderung menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengimplementasikan kebijakan yang suportif, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan organisasi, untuk meminimalkan hambatan peran dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi keberlanjutan performa karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Economia, J., Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). Template of Jurnal Economia Template of Jurnal Economia Template of Jurnal Economia. 18(1), 102-114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 7(2), 2047-2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->

Helmy Adam, Rudy Haryono, C. V. (2024). Analisis Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment). Jurnal Deliberatif, 1(2), 147-169. <https://ejournal.gardapolii.or.id/index.php/deliberatif/article/view/11>

Hidayat, S., Darmanto, D., Mu'min, H., & Dja'wa, A. (2025). Work-Life Balance and Employee Performance: Reviewing Global Perspectives. 4(03), 245-262. <http://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/ecotechnopreneur/indexDOI:https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v4i03.1765>

Idris, F., Hasyim, A. W., Alhadar, F. M., Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . BANK BRI CABANG KOTA THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT . BANK BRI BRANCH OF THE CITY OF TIDORE ISLANDS Jurnal EMBA Vol . 11 No . 3 Juli 2023 , Hal . 138-148. 11(3), 138-148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.48612>

Marôco, A. L., Nogueira, F., Gonçalves, S. P., & Marques, I. C. P. (2022). Work-Family Interface in the Context of Social Responsibility: A Systematic Literature Review. Sustainability (Switzerland), 14(5), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su14053091>

Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq, & Andriyastuti Suratman. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Work-Family Conflict, dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(2), 583-597. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). Edunomika, 06(01), 1-18.

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. Frontiers in Psychology, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>

Overload, P. W., Environment, W., Conflict, W. F., Stress, W., Job, T., Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Roro, R., & Kesumadewi, V. (2021). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. 7(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>

pantouw jordan geofanny delvio, tatimu ventje, rumawas wehelmina. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. Productivity, 3(1), 18-23.

Puspitasari, D., & Ratnawati, I. (2022). The effect of work family conflict on employee performance with work life balance as an intervening variable during the covid-19 pandemic: Case study on employee of pt jasa marga toll road operator, Semarang and batang branches. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-

Journal), 5(2), 15577-15586. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5462>

Riana, I. G., Luh, N., Wiagustini, P., Dwijayanti, K. I., & Rihayana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. 20(2), 127-134. <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134> <https://doi.org/10.9744/jti.20.2.127-134>

Rusydi, M., & Ac, A. (2024). WORK-LIFE BALANCE ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF MAKASSAR CITY. 4(9), 7747-7760. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i9.3803>

Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS), 4(1), 12. <http://www.ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/jimanggis/article/view/149>

Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 13(3), 257-269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867> <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>