



The Employee's Work Life Balance on Career and Life Satisfaction: A Systematic Literature Review

Mharchelya¹, Afdal, Rezki Hariko³

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

³Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 2024

Revised Aug 9th, 2024

Accepted Aug 10th, 2024

Keyword:

Work Life Balance
Career and Life Satisfaction
Employee
Counselor Role

ABSTRACT

This systematic literature review tries to answer the question of what methods are used to analyze how work-life balance plays a role in employee career and life satisfaction. One of the literature study approaches is Systematic Literature Review (SLR). This research uses the Systematic Literature Review with the Prism Method with the help of Wase Uake. This research is limited by only looking for Scopus Q1, Q2, Q3, and Q4 journal articles, published in 2020-2024. Based on (13) thirteen articles reviewed, through a systematic literature review process, with a time span of article publication between 2020 and 2024. It was found that only ten articles met the criteria and were used as references in this study. The results of this literature review show that by implementing work-life balance in a company, employees or workers will achieve career and life satisfaction at work.



© 2024 The Authors. Published by UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
This is an open access article under the CC BY license
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Corresponding Author:

Mharchelya,
Universitas Negeri Padang
Email: mharchelya@student.unp.ac.id

Introduction

Pada era modern globalisasi, persaingan bisnis meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan kompetitif menggunakan sumber daya yang paling sedikit untuk mendapatkan keuntungan yang paling besar. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus kompetitif, tahan lama, dan mampu bersaing. Sumber daya manusia adalah yang paling penting bagi suatu perusahaan karena mereka yang menentukan jalan dan tujuan perusahaan. Perusahaan biasanya menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh karyawannya dalam waktu tertentu. Jika karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan globalisasi, mereka cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Sebaliknya, mereka menjalani pekerjaan sebagai keharusan dan tuntutan, sehingga makna kerja menjadi tidak jelas (Abadah et al., 2020).

Tuntutan pekerjaan yang membebankan karyawan akan berdampak pada kepuasan karir karyawan itu sendiri (Georgellis et al., 2022). Kepuasan karir sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja. Faktor penting dalam kehidupan karyawan adalah kepuasan karir, karena keberhasilan dalam apa yang dipilih oleh seseorang akan berdampak jangka panjang pada perjalanan karir mereka. Ketidakpuasan dalam karir dapat menyebabkan frustrasi, ketidakpastian, dan jenuh dalam bekerja (Peláez-Fernández et al., 2022). Kepuasan karir adalah tingkat kepuasan pribadi dengan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan, posisi dan status pekerjaan, promosi, gaji, tujuan karir, prestasi kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga (*work-life balance*) (Gumasing & Ilo, 2023). Menurut (Sukur & Susanty, 2022) konflik pekerjaan dan keluarga dapat mengganggu penempatan karir dan tanggung jawab karyawan. Pekerja atau karyawan sebelumnya sangat terikat dengan aturan perusahaan, yang berarti mereka harus lebih banyak mengurus keluarga di rumah dan kurang melakukan aktivitas di luar. Namun, dengan

perubahan aturan tersebut, karyawan ingin memiliki kesempatan untuk bekerja di luar perusahaan dan mencapai kepuasan karir yang mereka inginkan saat bekerja di perusahaan. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karyawan harus memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Sejalan dengan itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang menentukan *work life balance*, antara lain karier, hubungan interpersonal, keluarga, uang, kesehatan, peran organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kualitas organisasi (Shahrulanuar Mohamed et al., 2023). Sejalan dengan itu penelitian (Tharushika Pathirana, Ali Khatibi, 2023) terbukti meningkatkan efisiensi karyawan, yang berdampak baik pada produktivitas dan kinerja organisasi. Terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pemenuhan karir. Ketika pekerjaan menuntut lebih banyak waktu atau perhatian karyawan, mereka akan memiliki lebih sedikit waktu untuk menangani tanggung jawab atau minat mereka yang lain. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan fenomena yang sangat penting yang menjadi perhatian besar berbagai karyawan baik di sektor swasta maupun publik. Hal ini lebih dari sekedar memprioritaskan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Hal ini juga mempengaruhi kesejahteraan sosial, psikologis, ekonomi dan mental individu. Semua ini tercermin dalam output individu, yang mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja dalam jangka panjang. Keseimbangan kehidupan kerja berimplikasi pada sikap, perilaku, kesejahteraan karyawan, serta efektivitas organisasi (I, 2023).

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan beberapa faktor yang membuat pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya. Mereka akan mengalami stres kerja, dimana stres kerja merupakan mediator yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Jessica et al., 2023)

Ketika orang mengejar standar hidup yang tinggi, konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka meningkat (Kang, 2022). Oleh karena itu, salah satu masalah besar yang dihadapi para pekerja saat ini adalah bagaimana menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan sukses. Menurut (Fisher-McAuley, Gwenith, Jeffrey M. Stanton Syracuse, 2003), *work life balance* adalah cara seseorang membagi waktunya baik di tempat kerja maupun untuk aktivitas lain di luar tempat kerja, di mana perilaku individu dapat menyebabkan konflik dan memberikan energi bagi diri sendiri. Jika seseorang dapat melakukan kedua tugasnya sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga dengan baik, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Mereka tidak akan terbebani dengan masalah atau status keluarga mereka. Oleh karena itu, akan lebih baik untuk mengurangi "benturan-benturan" tanggung jawab yang ada dengan menggabungkan dukungan keluarga dan pekerjaan (Wenno, 2018).

Kepuasan karir juga merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan selama proses kehidupan kerja karyawan. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan (Megaster et al., 2021). Menerapkan *work life balance* dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dan proses dalam mencapai tujuan organisasi. Pekerja akan merasa puas apabila terdapat respon positif antara pekerjaan dengan kehidupan keluarganya. Respon positif yang dimaksud adalah anggota keluarga yang memberikan semangat dan dukungan terhadap setiap pekerjaan dan karirnya (Sukur & Susanty, 2022)

Kepuasan karir mengacu pada kepuasan dan kepuasan individu yang berasal dari karir atau pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai faktor seperti kepuasan kerja, yang merupakan emosi positif yang dialami karyawan dari berbagai aspek pekerjaan mereka (Adhikari, 2022). Kepuasan kerja dapat diukur melalui komponen kognitif (evaluatif), afektif (emosional), dan perilaku, yang mencerminkan kebahagiaan dengan pekerjaan dan fitur-fiturnya yang berbeda. Studi menyoroti dampak signifikan dari kepuasan kerja pada motivasi, produktivitas, dan kinerja organisasi, menekankan peran krusialnya dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Gantasala et al., 2017; Pechetty Svr Babu, Taye Mosisa Gamede, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karir termasuk gaji yang memuaskan, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, pengakuan, upah yang adil, dan peluang untuk pengembangan karir, semua berkontribusi untuk mempertahankan dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi.

Method

Penelitian ini merupakan studi Literatur dengan metode yang dipakai yaitu *Systematic Review* (SR) atau secara umum disebut *Systematic Literature Review* (SLR) merupakan sebuah teknik sistematis untuk mengumpulkan, menguji secara kritis, mengintergrasikan dan mengumpulkan hasil bermacam kajian penelitian terhadap pertanyaan penelitian atau topik yang ingin didalami. Penelitian dimulai dengan

menemukan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian yang nantinya akan diteliti (Rowley & Keegan, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan reproduibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dilakukan oleh para peneliti dan praktisi yang bertujuan untuk mengenali, meninjau, dan mengevaluasi semua penelitian ditetapkan penelitian ini. Pendekatan ini menggunakan pencarian yang sistematis dalam mencari literatur, mengikuti langkah-langkah identifikasi (*identification*), penyaringan (*screening*), dan inklusi (*included*) yang direkomendasikan oleh pedoman PRISMA. PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*) adalah kerangka kerja yang dikembangkan untuk memastikan bahwa hasil penelitian tinjauan sistematis dilaporkan secara jelas, lengkap, dan dapat diulang oleh peneliti lain. Dengan menggunakan PRISMA, bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan kredibilitas penelitian ini (Sastypratiwi, H., & Nyoto, 2020).

Penelitian ini menggunakan Watase Uake.id untuk membantu dalam proses pencarian literature dengan metode Prisma. Watase.web.id merupakan sebuah platform kolaboratif online yang diluncurkan pada tahun 2018 untuk memfasilitasi penelitian bersama antar peneliti. Platform ini menyediakan berbagai fitur yang mendukung penelitian, seperti pencarian literatur secara sistematis dengan menggunakan pedoman PRISMA, analisis data secara mendalam melalui meta-analisis sederhana, serta visualisasi data yang intuitif. Tujuan utama dari pengembangan Watase adalah untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang memungkinkan peneliti untuk berbagi pengetahuan dan sumber daya (Wahyudi, 2024).

Melalui *systematic literature review* ini, diharapkan dapat ditemukan berbagai teori yang relevan dengan topik penelitian, sehingga dapat dilakukan analisis yang mendalam mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan karir, dan kepuasan hidup. Berikut ini terdiri dari beberapa diantaranya:

Tahap 1: Merumuskan Masalah

Tahap ini peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang mendalam. Pertanyaan penelitian ini dikembangkan untuk menanggapi persyaratan yang dipilih.

PR: Bagaimana *work life balance* mempengaruhi *career and life satisfaction* seorang pekerja/karyawan?

Tahap 2: Pencarian Literatur (Teridentifikasi)

Setelah menentukan topik dan menyatakan masalahnya, langkah selanjutnya adalah mencari publikasi yang relevan (Nurhasnawati et al., 2020). Ini disebut proses pencarian. Tinjauan pustaka ini merupakan ikhtisar terperinci dari berbagai penelitian yang dipilih berdasarkan tema tertentu. Tanggal pencarian literatur adalah tahun 2024. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh bukan dengan observasi langsung melainkan dari hasil penelitian peneliti sebelumnya. Sumber data sekunder terdiri dari publikasi jurnal nasional bereputasi dengan topik yang telah ditentukan. Pencarian literatur untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan database dimensi. Istilah bahasa Inggris yang dipilih adalah "*career satisfaction*" OR "*life satisfaction*" AND "*workers*" OR "*employee*" AND "*Counselor Role*".

Untuk menyelesaikan suatu rumusan masalah (PR), digunakan prosedur pencarian atau proses pencarian untuk menemukan sumber yang relevan dalam database multidimensi. Berdasarkan hasil identifikasi diperoleh 392 artikel scopus. Kemudian seluruh artikel disalin berdasarkan abstrak yang ada di dokumen.

Tahap 3: Memilih hasil pencarian literature yang sesuai dengan penilaian kualitas (*feasibility screening*)

Langkah ini menentukan ditemukan atau tidaknya data untuk digunakan dalam penelitian SLR. Dengan menggunakan populasi, waktu, bidang ilmu, jenis publikasi, sumber publikasi, tahap publikasi, bahasa dan keterbukaan akses seperti table di bawah ini:

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (yang masuk ke dalam kriteria artikel yang dipilih)	Eksklusi (yang tidak masuk kriteria artikel telah dipilih)
Populasi	<i>Worklife balance</i> dan <i>career and life satisfacction</i>	Sebuah penelitian yang tidak berkaitan dengan <i>worklife balance</i> dan <i>career and life satisfacction</i>
Waktu	Sejak tahun 2020 sampai dengan 2024	Waktu lainnya
Bidang Ilmu	Ilmu Sosial, dan Psikologi	Engineering, Medicine, Energy, dan bidang ilmu lainnya
Jenis Publikasi	Artikel ilmiah, dan Review Ilmiah	Jenis Publikasi Lainnya
Sumber Publikasi	Jurnal Ilmiah	Sumber Publikasi lainnya
Tahap Publikasi	Final	In Press
Bahasa	Indonesia, English	Bahasa Lainnya
Keterbukaan akses	Akses terbuka	Akses tertutup

1. Populasi: populasi yang dimaksud disini adalah berbagai penelitian mengenai *worklife balance* dan *career and life satisfaction*.
2. Waktu: peneliti membatasi tahun 2020-2024 untuk memfokuskan penelitian pada topik keterbatasan sumber daya peneliti.
3. Bidang ilmu: peneliti membatasi pada bidang ilmu sosial dan psikologi
4. Jenis publikasi: peneliti membatasi pencarian publikasi pada artikel ilmiah dan review ilmiah
5. Sumber publikasi: jurnal ilmiah yang memiliki kredibilitas dalam publikasi
6. Tahap publikasi: tahapan naskah yang telah terbit (*final*)
7. Bahasa: kategori bahasa dari artikel yang direview adalah bahasa Indonesia, dan *English*, walaupun dalam bahan yang akan direview nantinya tidak ditemukan artikel dengan bahasa Indonesia, namun karena naskah ini merupakan naskah yang memiliki base Indonesia, maka pertimbangan bahasa yang digunakan termasuk bahasa Indonesia.
8. Keterbukaan akses: Keterbukaan akses dari naskah yang akan direview sebagai cara untuk meningkatkan ketelitian, validitas, replikasi, dan ketersediaan penelitian, dan pergeseran menuju ilmu pengetahuan yang terbuka dan transparan.

Agar atikel bacaan mencapai kriteria yang sesuai dengan syarat, penilaian mutu/ Quality Assessment (QA) artikel harus dilakukan, dan harus memenuhi kriteria penilaian mutu berikut:

Tabel 2. Quality Assessment (QA)

Quality Assessment	Description
QA 1	Apakah identitas jurnal sudah lengkap?
QA 2	Apakah pada bagian abstrak/ kesimpulan artikel tersebut menceritakan tentang <i>work life balance</i> dan <i>career satisfaction</i> ?
QA 3	Apakah artikel tersebut memuat faktor-faktor yang laing mempengaruhi <i>work life balance</i> dan <i>career satisfaction</i> ?
QA 4	Apakah artikel tersebut memuat jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti <i>work life balance</i> dan <i>career satisfaction</i> ?
QA 5	Apakah diterbitkan dari tahun 2020 hingga 2024?
QA 6	Apakah berbahasa Inggris?

Dalam hal ini, untuk setiap pertanyaan yang disebutkan di atas, nilai jawaban sertiap dokumen diberikan di bawah ini. Namun dalam penyajian artikel yang tidak lulus quality assessment tidak akan ditampilkan.

Y (Ya): untuk artikel yang lolos sesuai dengan quality assessment, dan

N (No/ Tidak): untuk artikel yang tidak memenuhi syarat 6 kriteria

Tabel 3. Quality Assessment

No	Penulis	Judul	Link Jurnal	QA					
				QA 1	QA 2	QA 3	QA 4	QA 5	QA 6
1	Helen M., Johnson; William, Irish; Paula D., Strassle; Stephen T., Mahoney; Anneke T., Schroen; Abigail P., Josef; Julie A., Freischlag; Janet E., Tuttle; Michelle R., Brownstein	Associations between Career Satisfaction, Personal Life Factors, and Work-Life Integration Practices among US Surgeons by Gender (2020)	https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.1332	Y	Y	Y	Y	Y	Y
2	Ilaria, Di	Career Adaptability,	https://doi.org/	Y	Y	Y	Y	Y	Y

No	Penulis	Judul	Link Jurnal	QA					
				QA 1	QA 2	QA 3	QA 4	QA 5	QA 6
3	Maggio; Esteban, Montenegro ; Todd D., Little; Laura, Nota; Maria Cristina, Ginevra Petr, Hlad'o; Libor, Juhaňák; Lenka, Hloušková; Bohumíra, Lazarová,	Hope, and Life Satisfaction: an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder (2022)	10.1007/s10902-021-00405-1						
3	Petr, Hlad'o; Libor, Juhaňák; Lenka, Hloušková; Bohumíra, Lazarová,	Exploring the Roles of Career Adaptability, Self-Esteem, and Work Values in Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition (2022)	10.1177/21676968211012586	Y	Y	Y	Y	Y	Y
4	Angela, Odero; Louis, Chauvel; Anne, Hartung; Etienne, Le Bihan; Michèle, Baumann	Life Satisfaction and mobility: Their associations with career attitudes, and health-related factors among postgraduates having studied in universities intra EU and outside EU (2020)	https://doi.org/10.1186/s12889-019-7913-8	Y	Y	Y	Y	Y	Y
5	Yerin, Shim; Yun Jeong, Shin; Ji Yeon, Lee	Maximization strategies in relationship and career enhances life satisfaction through meaning making among established adults in South Korea (2024)	https://doi.org/10.1186/s40359-024-01672-2						
6	Neena, Gopalan; Murugan, Pattusamy	Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success (2020)	doi:10.3390/ijerph17145096	Y	Y	Y	Y	Y	Y
7	Sheila A., Boamah; Hanadi Y., Hamadi; Farinaz, Havaei; Hailey, Smith; Fern, Webb,	Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction (2022)	https://doi.org/10.3390/ijerph19020809	Y	Y	Y	Y	Y	Y
8	Mihye, Kim; Andrea D.,	Work, Leisure, and Life Satisfaction for Employees with	https://doi.org/10.1007/s11482-020-09893-4	Y	Y	Y	Y	Y	Y

No	Penulis	Judul	Link Jurnal	QA					
				QA 1	QA 2	QA 3	QA 4	QA 5	QA 6
9	Jasper; Jeongmin, Lee; Hyungjoon g, Won Katharina, Ninaus; Sandra, Diehl; Ralf, Terlutter	Physical Disabilities in South Korea (2022) Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance (2021)	https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007	Y	Y	Y	Y	Y	Y
10	Perengki, Susanto; Mohammad Enamul, Hoque; Taslima, Jannat; Bamy, Emely; Mega Asri, Zona; Md Asadul, Islam	Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors (2022)	doi: 10.3389/fpsyg.2022.906876	Y	Y	Y	Y	Y	Y
11	Aleksandar, Radic; Antonio, Ariza-Montes; Felipe, Hernández-Perlines; Gabriele, Giorgi,	Connected at sea: The influence of the internet and online communication on the well-being and life satisfaction of cruise ship employees (2020)	doi:10.3390/ijerph17082840	Y	Y	Y	Y	Y	Y
12	Claudiu George, Bocean; Luminita, Popescu; Anca Antoaneta, Varzaru; Costin Daniel, Avram; Anica, Iancu	Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic (2023)	https://doi.org/10.3390/su151511631	Y	Y	Y	Y	Y	Y
13	Hyo Sun, Jung; Yu Hyun, Hwang; Hye Hyun,	Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-	https://doi.org/10.3390/su151511687	Y	Y	Y	Y	Y	Y

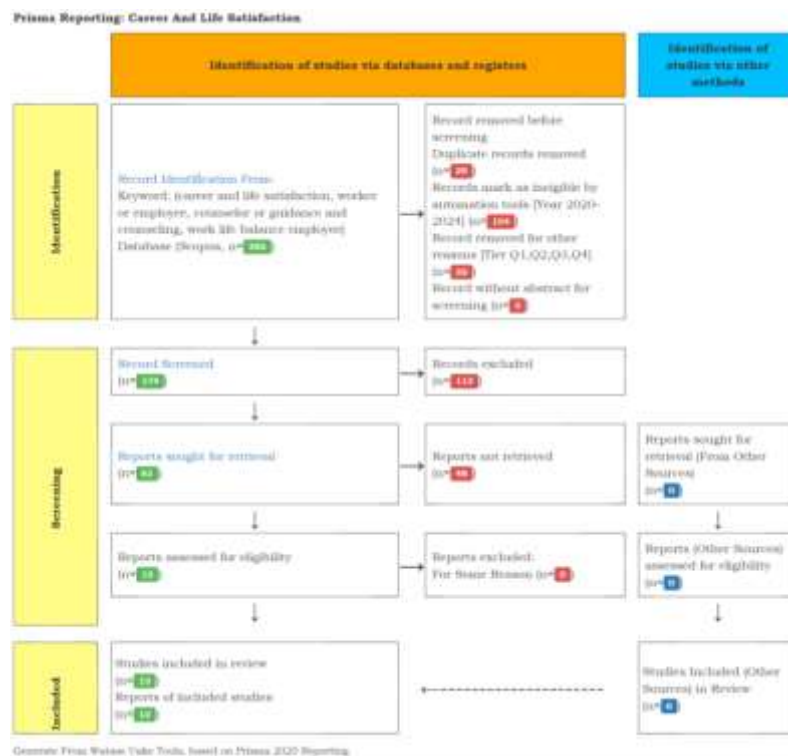
No	Penulis	Judul	Link Jurnal	QA						
				QA 1	QA 2	QA 3	QA 4	QA 5	QA 6	
	Yoon	Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance (2023)								

Berdasarkan hasil penilaian melalui Quality Assessment, bahwa hanya terdapat 13 artikel jurnal yang memenuhi syarat yang telah disesuaikan dengan *quality assessment* serta akan dilakukan kajian yang mendalam. Sehingga nantinya hanya beberapa artikel yang memenuhi kriteria yang akan dieksekusi menjadi coding dengan bantuan software Watase Uake.id.

Tahap 4. Analisis Data

Padatahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap beberapa literatur berdasarkan hasil artikel berbasis QA. Terkait penelitian ini (Wahyudi, 2024) penulis berpendapat bahwa Watase Uake. Id sangat efektif dalam mengelola dan menganalisis data penelitian untuk analisis konten kualitatif. Oleh karena itu, untuk penelitian Watase Uake.id digunakan untuk pengelolaan dan analisis data.

Pencarian naskah yang akan direview didapatkan dari database yang disediakan oleh SCOPUS, dengan format pencarian "*career satisfaction*" OR "*life satisfaction*" AND "*workers*" OR "*employee*" AND "*Counselor Role*"), data yang didapatkan dengan pedoman frasa sebelumnya berjumlah 9.011. kemudian, proses *identification* guna melakukan seleksi pada dokumen yang memenuhi kriteria dilakukan dengan fitur klasifikasi otomatis yang disediakan oleh Watase Uake berjumlah 392, kriteria yang diterapkan pada data sesuai dengan tabel 1.0, artikel yang digunakan dalam review ini adalah yang diterbitkan dengan jangka waktu 5 tahun, terhitung sejak 2020, dengan *subject area*, *social science*, dan *psychology*. Tipe *paper* yang dikategorikan adalah *article* dan *review*, tahap publikasi adalah pada level *final*, sumber dibatasi pada *journal*, dengan bahasa *english*, dikarenakan pada *automatic tools* yang disediakan oleh Scopus tidak teridentifikasi bahasa indonesia, maka diluar pengkategorian otomatis, penulis memasukan kategori bahasa dalam artikel adalah bahasa indonesia.



Gambar 1. SLR dengan metode PRISMA

Pada tahap *identification* didapatkan sebanyak 392 dokumen yang dihasilkan dari pencarian menggunakan keyword sebelumnya, *paper* yang didapatkan melewati tahap identifikasi dengan menggunakan *automation tools* yang disediakan Watase Uake.id, dan didapatkan sebanyak 174 paper yang masuk ke dalam tahapan screening. Selanjutnya, sebanyak 174 paper masuk ke dalam *record screened*, sebanyak 113 paper

dikategorikan *record exclude* dalam review, pada tahap *screening* proses seleksi dilakukan dengan menelaah paper satu persatu dengan identifikasi pada bagian *abstract* didapatkan sebanyak 61 paper melewati tahap pelaporan untuk pengambilan *review* yang sesuai dengan kategori yang telah ditentukan, 48 lainnya tidak sesuai dengan ruang lingkup pembahasan, beberapa diantaranya membahas terkait dengan bidang medis, validasi instrumen, natalitas, kondisi kesehatan mental perawat, objek riset kepada siswa dan lainnya, yang tidak termasuk kepada kategori *not retrivied*. Sebanyak 13 artikel pada tahap *screening* masuk ke dalam pelaporan yang layak. Kemudian sebanyak 13 artikel ini masuk ke tahapan *included in review* untuk dilakukan analisis paper kualitatif ini.

Tahap 5. Membuat Rangkuman Penelitian

Memahami hasil pencarian yang terangkum dalam langkah analisis merupakan langkah kelima. Bagian ini menawarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disajikan pada tahap perumusan masalah. Jawaban keseluruhan hanya menjawab ruang lingkup pertanyaan, dan jumlah jawaban sebanding dengan rumusan masalah (Alfiah et al., 2021)

Results and Discussions

PR: Bagaimana *work life balance* mempengaruhi *career and life satisfaction* seorang pekerja/karyawan?

Berdasarkan tabel pemetaan metode penelitian, menjawab pertanyaan PR. Berdasarkan hasil analisis didapatkan informasi terkait dengan *work life balance* terhadap *career and life satisfaction* karyawan, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan karir karyawan. Banyak diantara karyawan mengalami kesulitan menemukan cara untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan telah dianggap sebagai masalah pribadi (Shahrulanuar Mohamed et al., 2023). Banyak diantara para pekerja yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja sehingga hal ini dapat memicu *burnout* dan stress dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan *work family conflict* (Narti et al., 2023; Peláez-Fernández et al., 2022). Faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan memiliki ketidakpuasan dalam karier yaitu budaya di perusahaan atau tempat bekerja yang buruk, kurangnya komunikasi, pelatihan yang tidak memadai, ketidakamanan kerja, faktor pernikahan, dukungan sosial hingga manajemen selain itu beban kerja yang berlebih tidak sesuai dengan gaji yang diberikan juga akan mempengaruhi ketidakpuasan seseorang dalam bekerja (Kang, 2022; Rangel et al., 2018; Sari et al., 2023).

Kepuasan karir (*Career Satisfaction*) diidentifikasi sebagai kepuasan dengan kemajuan dalam pekerjaan seseorang, kenaikan gaji, pengadaan keterampilan baru, dll., dan merupakan faktor penting dalam menilai karir seseorang secara keseluruhan. Dengan demikian, ini terdiri dari hasil kerja dan psikologis positif yang berasal dari pengalaman kerja. Hal ini telah diteliti dalam berbagai konteks seperti keseimbangan kerja-keluarga dalam profesi wanita, bimbingan karir (Gopalan & Pattusamy, 2020).

Penelitian lain menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek mediasi pada hubungan antara stres kerja dan kepuasan karir (Fatma Çobanoğlu, Özen Yıldırım, Sevda Seven Şarkaya, 2023). Sementara beberapa penelitian menunjukkan tidak ada dampak signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja (Maharani et al., 2023) yang lain menyoroti pengaruh positif langsungnya pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Fransiska & Maksum, 2023). Selain itu, temuan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam keharmonisan kehidupan kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, terutama di kalangan karyawan wanita, menekankan pentingnya mengatasi masalah ini untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan (Lahamid et al., 2023). Menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja dapat berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, dengan persentase kepuasan yang signifikan dikaitkan dengan pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Nadhifa et al., 2023).

Work life balance mengukur sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut (I, 2023). Ada kemungkinan bahwa orang yang mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya adalah orang yang lebih memperhatikan kesehatan mentalnya daripada mengejar kekayaan. Karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai beban dianggap memiliki etos kerja rendah. Banyak perusahaan saat ini menggunakan program *Work-Life Balance* untuk memastikan kualitas karyawan dan komitmen mereka untuk mencapai target yang ditetapkan. Dengan adanya *work life balance*, maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika *work life balance* dalam suatu organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Menerapkan praktik *work-life balance* di tempat kerja menawarkan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa aktivitas keseimbangan kehidupan kerja dapat secara signifikan meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat retensi, mengurangi ketidakhadiran, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan,

memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi dengan meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Conclusions

Kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai *work-life balance*. Banyak pekerja mencoba menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang menyebabkan stres dan kelelahan. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan karir termasuk budaya perusahaan yang buruk, sistem yang tidak berfungsi, kurangnya komunikasi, ketidakamanan kerja, pelatihan yang tidak memadai, dan alokasi tugas yang tidak adil. Kepuasan karir (*career satisfaction*) mencakup kepuasan dengan kemajuan karir, kenaikan gaji, dan pengadaan keterampilan baru. Ketidakseimbangan dalam karir akan mempengaruhi kepuasan hidup serta kepuasan karir karyawan perusahaan dapat menurunkan kepuasan karir, sementara program keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, menempatkan prioritas pada keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kesehatan karyawan dan kesuksesan perusahaan, mengurangi biaya, dan menarik dan mempertahankan bakat terbaik.

Acknowledgments

Dalam penyelesaian artikel ini, tentu penulis dibantu oleh berbagai pihak, karena tanpa bantuan dari berbagai pihak tersebut penulis tidak akan dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yaitu dosen pengampu mata kuliah, serta rekan-rekan mahasiswa yang telah membantu dalam penulisan artikel ini. Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis berupa pahala dan kemuliaan di sisi-Nya. Penulis sangat menyadari bahwa penulisan artikel tentang motivasi dalam belajar ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada pada peneliti berharap semoga artikel ini memberikan manfaat kepada pembaca.

References

- Abadah, F., Zunaidah, Z., Widiyanti, M., & Perizade, B. (2020). the Effect of Work Stress & Career Development on Job Satisfaction (Case Study of Relationship Manager Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Rivai Palembang). *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 1(1), 469–478. <https://doi.org/10.33021/icfbe.v1i1.1397>
- Adhikari, P. (2022). Satisfaction as the Moderator Between Discrimination and Stress at Work. *Tribhuvan University Journal*, 37(1), 15–29. <https://doi.org/10.3126/tuj.v37i1.48207>
- Alfiah, A., Arbi, A., Arwan, A., Suhaimi, S., Miftahuddi, M., Anwar, A., Murniati, A., Istiqomah, I., Darmawati, D., & Zatrachadi, M. F. (2021). Analysis of students' mental health through the perspective of tarbawi hadiths using systematic literature review (SLR). *Konselor*, 10(4), 112–119.
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Di, I., Esteban, M., Todd, M., Laura, D. L., & Ginevra, M. C. (2022). Career Adaptability , Hope , and Life Satisfaction : an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder. *Journal of Happiness Studies*, 23(2), 439–454. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00405-1>
- Fatma Çobanoğlu, Özen Yıldırım, Sevda Seven Şarkaya, G. S. (2023). The Mediating Effect of Work-Life Balance in the Relationship Between Job Stress and Career Satisfaction. *European Journal of Educational Management*, 6(2), 83–99. <https://doi.org/doi.org/10.12973/eujem.6.2.83>
- Fisher-McAuley, Gwenith, Jeffrey M. Stanton Syracuse, J. A. J. G. and J. G. C. (2003). Modeling the Relationship Between Work/Life Blance and Organizational Outcomes. *Paper Knowledge . Toward a*

Media History of Documents, 12–26.

- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Gantasala, S. B., Azzam, A., & Awar, M. (2017). *Determinants and Impact on Job Satisfaction*. April, 44–53. <https://doi.org/10.20472/bmc.2017.005.004>
- Georgellis, Y., Clark, A. E., Apergis, E., & Robinson, C. (2022). Occupational status and life satisfaction in the UK: The miserable middle? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 204, 509–527. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.10.045>
- Gopalan, N., & Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145096>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The Impact of Job Satisfaction on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Hlad'o, P., Juháňák, L., Hloušková, L., & Lazarová, B. (2022). Exploring the Roles of Career Adaptability, Self-Esteem, and Work Values in Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition. *Emerging Adulthood*, 10(1), 135–148. <https://doi.org/10.1177/21676968211012586>
- I, S. (2023). A Study on Work Life Balance Towards Employee Performance with Reference to Santh Exports Pvt Ltd. Karur. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3), 1–11. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3157>
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Johnson, H. M., Irish, W., Strassle, P. D., Mahoney, S. T., Schroen, A. T., Josef, A. P., Freischlag, J. A., Tuttle, J. E., & Brownstein, M. R. (2020). Associations between Career Satisfaction, Personal Life Factors, and Work-Life Integration Practices among US Surgeons by Gender. *JAMA Surgery*, 155(8), 742–750. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.1332>
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511687>
- Kang, D. (2022). Workability and Life Satisfaction: Effects of Workers' Positive Perceptions on Their Return to Jobs. *Safety and Health at Work*, 13(3), 286–293. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.05.002>
- Kim, M., Jasper, A. D., Lee, J., & Won, H. (2022). Work, Leisure, and Life Satisfaction for Employees with Physical Disabilities in South Korea. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 469–487. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09893-4>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Megaster, T., Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Shakti, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. 234–240. <https://doi.org/doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Narti, Z., Afdal, A., & Hariko, R. (2023). Work-Family Conflict among Women: An Islamic Perspective. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 5(2), 102–107. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v5i2.2864>
- Nurhasnawati, N., Alwizar, A., Syafaruddin, S., Darmawati, D., MFZ, M. F. Z., HKM, H. W., & ISQ, I. (2020). Systematic review of the literature on islamic religious education design in indonesia: the role of parents in islamic religious education. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5(4), 216–223. <https://doi.org/10.23916/0020200540840>
- Odero, A., Chauvel, L., Hartung, A., Le Bihan, E., & Baumann, M. (2020). Life Satisfaction and mobility: Their associations with career attitudes, and health-related factors among postgraduates having studied

- in universities intra EU and outside EU. *BMC Public Health*, 20(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7913-8>
- Pechetty Svr Babu, Taye Mosisa Gamede, A. G. N. (2022). Job Satisfaction As a Function of Self-Efficacy and Personal Strain Among High School Teachers in Chittoor District of Andhra Pradesh State of India. *International Journal of Educational Research Review*, 7(4), 268–279. <https://doi.org/10.24331/ijere.1151874>
- Peláez-Fernández, M. A., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 196(May). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111727>
- Radic, A., Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., & Giorgi, G. (2020). Connected at sea: The influence of the internet and online communication on the well-being and life satisfaction of cruise ship employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082840>
- Rangel, E. L., Lyu, H., Haider, A. H., Castillo-Angeles, M., Doherty, G. M., & Smink, D. S. (2018). Factors Associated with Residency and Career Dissatisfaction in Childbearing Surgical Residents. *JAMA Surgery*, 153(11), 1004–1011. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2018.2571>
- Rowley, J., & Keegan, B. J. (2020). An Overview of Systematic Literature Reviews in Social Media Marketing. *Journal of Information Science*, 46(6), 725–738. <https://doi.org/10.1177/0165551519866544>
- Sari, M., Afdal, A., & Hariko, R. (2023). Konseling Feminist Dalam Upaya Mencapai Work Life Balance Pada Wanita Yang Berkeluarga. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 6(2), 142. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v6i2.25149>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. 6(2), 250–257.
- Shahrulanuar Mohamed, Nooraini Sulaiman, Ab. Rahman, Z., & Eddy Firdaus Ghazali. (2023). Relationship Between Work-Life Balance, Job Satisfaction and Self Compassion Among Academics of a Public University. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 34, 2434–2451. <https://doi.org/10.59670/jns.v34i.1520>
- Shim, Y., Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2024). Maximization strategies in relationship and career enhances life satisfaction through meaning making among established adults in South Korea. *BMC Psychology*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01672-2>
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tharushika Pathiranage, Ali Khatibi, J. T. (2023). Impact of Working Environment and Workload on Work Life Balance Towards Job Satisfaction: an Empirical Study. *Business Excellence and Management*, 13(1), 5–20. <https://doi.org/10.24818/beman/2023.13.1-01>
- Wahyudi, L. (2024). *Watase Uake: Research Collaboration Tools*.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>