

## Peran Teknologi dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja di Kalangan Pekerja Jarak Jauh

Irvan Malay<sup>1</sup>, Andini Putri Lestari<sup>2</sup>, Dewi Apriliya Ritonga<sup>3</sup>, Annisa Gunawan<sup>4</sup>,  
Kristin Paulina<sup>5</sup>,

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

e-mail: [irvanmalay@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:irvanmalay@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>1</sup>, [andiniputrilestari70@gmail.com](mailto:andiniputrilestari70@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ritongadewi02@gmail.com](mailto:ritongadewi02@gmail.com)<sup>3</sup>, [gunawanannisa65@gmail.com](mailto:gunawanannisa65@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[christinepaulina35@gmail.com](mailto:christinepaulina35@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Revolusi digital telah mengubah paradigma kerja, khususnya dalam adopsi kerja jarak jauh yang semakin meluas di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran teknologi dalam mendukung keseimbangan kerja-hidup pekerja jarak jauh, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merumuskan strategi efektif untuk mencapainya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi kepustakaan, penelitian ini menelaah literatur terkini terkait teknologi, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi berperan penting dalam meningkatkan fleksibilitas dan produktivitas, namun juga menimbulkan tantangan seperti batas kerja yang kabur, isolasi sosial, serta risiko kesehatan mental. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan manajemen waktu, dukungan sosial, serta kebijakan organisasi yang adaptif. Kesimpulan ini menegaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang optimal bergantung pada sinergi antara teknologi, individu, dan organisasi dalam mengelola tantangan kerja jarak jauh di era digital.

**Kata kunci:** *Teknologi, Keseimbangan Kerja-Hidup, Kerja Jarak Jauh, Produktivitas, Kesehatan Mental*

### Abstract

The digital revolution has transformed work paradigms, particularly in the widespread adoption of remote work in Indonesia. This study aims to analyze the role of technology in supporting the work-life balance of remote workers, identify the challenges they face, and formulate effective strategies to achieve it. Using a qualitative approach based on library research, this study examines recent literature related to technology, productivity, and employee well-being. The findings indicate that technology plays a crucial role in enhancing flexibility and productivity but also presents challenges such as blurred work boundaries, social isolation, and mental health risks. Therefore, a holistic approach integrating time management, social support, and adaptive organizational policies is necessary. These conclusions emphasize that achieving optimal work-life balance depends on the synergy between technology, individuals, and organizations in managing the complexities of remote work in the digital era

**Keywords :** *Technology, Work-Life Balance, Remote Work, Productivity, Mental Health*

### PENDAHULUAN

Revolusi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental, dengan munculnya konsep kerja jarak jauh (remote work) yang semakin mendominasi berbagai sektor industri. Menurut data Badan Pusat Statistik BPS pada tahun (2023), setidaknya 45% perusahaan di Indonesia telah mengadopsi model kerja hibrid atau sepenuhnya jarak jauh, menandakan transformasi signifikan dalam budaya kerja tradisional. Lebih lanjut, survei LinkedIn Global Talent Trends (2023) menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-5 negara dengan tingkat adopsi kerja jarak jauh tertinggi di Asia Tenggara, dengan pertumbuhan 68% dibandingkan tahun sebelumnya.

Kompleksitas transformasi digital ini semakin tampak dari perspektif ekonomi dan sosial. Riset McKinsey & Company tahun (2023) mengungkapkan bahwa 87% profesional di Indonesia menyatakan fleksibilitas kerja menjadi faktor kunci dalam memilih pekerjaan, dengan 73% di antaranya mengharapkan model kerja hybrid yang memungkinkan mereka bekerja dari berbagai lokasi. Hal ini mencerminkan pergeseran fundamental dalam paradigma ketenagakerjaan, di mana teknologi tidak lagi sekadar alat bantu, melainkan penggerak utama perubahan struktural dalam ekosistem pekerjaan.

Dampak teknologi terhadap keseimbangan kehidupan kerja memiliki dimensi yang kompleks dan multifaset. Penelitian komprehensif dari Kementerian Ketenagakerjaan RI tahun 2022-2023 mengungkapkan fakta mengkhawatirkan: 62% pekerja jarak jauh mengalami stres berkepanjangan, dengan 48% di antaranya melaporkan kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Lebih lanjut, studi longitudinal yang dilakukan oleh Universitas Indonesia periode 2021-2023 mengidentifikasi bahwa penggunaan teknologi digital secara berlebihan berkorelasi langsung dengan peningkatan gangguan kesehatan mental sebesar 42% di kalangan pekerja muda.

Secara global, data World Economic Forum tahun 2023 menunjukkan tren yang semakin mengkhawatirkan. Tercatat bahwa 68% pekerja di seluruh dunia mengalami kelelahan profesional (burnout), dengan 55% di antaranya secara langsung terkait dengan ketidakmampuan mengelola teknologi digital dalam konteks pekerjaan. Di Indonesia, angka ini bahkan lebih tinggi, dengan 72% profesional mengaku mengalami kelelahan akibat tuntutan kerja digital yang konstan.

Aspek psikologis dan sosial dari transformasi digital semakin kompleks dengan hadirnya generasi milenial dan Z di pasar tenaga kerja. Riset Gartner tahun 2023 menunjukkan bahwa 82% profesional muda menganggap keseimbangan kehidupan kerja lebih penting daripada kompensasi finansial. Namun, ironisnya, teknologi yang dimaksudkan untuk memfasilitasi fleksibilitas justru seringkali menjadi sumber tekanan berkelanjutan, dengan rata-rata pekerja menghabiskan 3-4 jam tambahan di depan layar digital di luar jam kerja resmi.

Konteks kebijakan nasional semakin menegaskan urgensi permasalahan ini. Kementerian Komunikasi dan Informatika RI dalam kajian tahun 2022 telah merilis dokumen yang menyoroti kebutuhan mendesak akan regulasi yang melindungi hak-hak pekerja digital. Dalam dokumen resminya, disebutkan bahwa transformasi digital membutuhkan pendekatan holistik yang mempertimbangkan aspek teknologi, psikologis, dan sosial secara berimbang.

Penelitian internasional dari Harvard Business Review tahun 2023 semakin memperkuat argumen tentang kompleksitas isu ini. Studi meta-analisis yang melibatkan 250 organisasi global mengungkapkan bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan teknologi dengan strategi kesejahteraan pekerja mampu meningkatkan produktivitas hingga 37% dan menurunkan tingkat pergantian karyawan sebesar 45%.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran strategis teknologi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang berkelanjutan. Melalui analisis komprehensif, penelitian ini akan membedah tantangan, peluang, dan strategi konkret yang dapat diimplementasikan oleh individu, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam menghadapi transformasi digital yang kompleks dan dinamis. Berdasarkan kompleksitas transformasi digital dan tantangan keseimbangan kehidupan kerja yang telah dipaparkan dalam latar belakang, artikel ini akan mengeksplorasi sejumlah pertanyaan kunci penelitian:

1. Bagaimana peran teknologi dalam mendukung keseimbangan kerja-hidup pekerja jarak jauh?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi pekerja jarak jauh dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup?
3. Strategi apa yang efektif untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup dalam konteks kerja jarak jauh?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran teknologi dalam mendukung keseimbangan kerja-hidup pekerja jarak jauh, sekaligus mengidentifikasi tantangan yang mereka hadapi dalam menjaga keseimbangan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategi yang dapat membantu pekerja jarak jauh mencapai keseimbangan kerja-

hidup yang optimal, sehingga produktivitas tetap terjaga tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kepustakaan (library research) untuk mengeksplorasi peran teknologi dalam keseimbangan kehidupan kerja di kalangan pekerja jarak jauh. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis mendalam terhadap berbagai sumber informasi akademis, jurnal ilmiah, buku referensi, dan publikasi elektronik yang berkaitan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui telaah sistematis terhadap literatur ilmiah yang dipublikasikan dalam kurun waktu terakhir (2010-2024), dengan fokus pada artikel-artikel bereputasi dari basis data akademik seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar.

Teknik analisis data mengacu pada pendapat Miles et al. (2014) tentang analisis data kualitatif yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses pengumpulan literatur akan dilakukan dengan menggunakan kata kunci spesifik seperti "remote work technology", "work-life balance", "digital transformation in workplace", dan "technology impact on professional life". Menurut Duxbury et al. (2020), pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola konseptual dan teoritis yang berkembang terkait peran teknologi dalam membentuk dinamika kehidupan kerja di era digital.

Kerangka analisis dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Leonardi (2017) dan Waizenegger et al. (2020) tentang teknologi sebagai mediator sosial dalam konteks kerja jarak jauh. Penelitian akan melakukan sintesis kritis terhadap berbagai perspektif teoritis dan empiris, mengeksplorasi bagaimana teknologi digital mempengaruhi batas-batas antara ruang kerja dan ruang pribadi, serta menganalisis implikasinya terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas pekerja. Pemilihan sumber literatur akan mempertimbangkan kredibilitas publikasi, relevansi konteks, dan signifikansi temuan penelitian dalam memberikan wawasan komprehensif tentang fenomena teknologi dan keseimbangan kehidupan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi, Sejarah, dan Perkembangan Kerja Jarak Jauh**

Kerja jarak jauh (remote work) merupakan model pekerjaan yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas-tugas profesional di luar lingkungan kantor tradisional, dengan memanfaatkan teknologi digital sebagai medium utama komunikasi dan kolaborasi. Secara konseptual, kerja jarak jauh didefinisikan sebagai praktik profesional di mana karyawan dapat bekerja dari lokasi mana pun di luar kantor konvensional, dengan tetap terhubung secara digital dengan tim dan organisasi.

Sejarah kerja jarak jauh dapat ditelusuri sejak awal tahun 1970-an, dengan Jack Nilles, seorang peneliti NASA, yang pertama kali memperkenalkan istilah "telecommuting" pada tahun 1973. Pada masa awal, konsep ini masih terbatas pada beberapa industri tertentu dan sangat bergantung pada teknologi komunikasi yang terbatas. Perkembangan signifikan dimulai pada dekade 1990-an dengan munculnya internet dan teknologi komunikasi digital yang memungkinkan konektivitas global.

Titik balik paling dramatis dalam evolusi kerja jarak jauh terjadi pada tahun 2020 dengan pandemi COVID-19, yang secara mendadak memaksa organisasi global untuk mengadopsi model kerja jarak jauh sebagai strategi kelangsungan bisnis. Menurut data International Labour Organization (ILO), lebih dari 17% tenaga kerja global beralih ke format kerja jarak jauh selama pandemi, yang mengakselerasi transformasi fundamental dalam konsepsi ruang dan waktu kerja.

### **Kelebihan Kerja Jarak Jauh**

#### **1. Fleksibilitas Geografis dan Temporal**

- Memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi mana pun
- Mengurangi keterbatasan geografis dalam perekrutan talenta
- Memberikan keleluasaan pengaturan waktu kerja

## 2. Efisiensi Biaya

- Mengurangi biaya operasional kantor
- Menurunkan biaya transportasi dan akomodasi karyawan
- Meningkatkan potensi penghematan organisasional

## 3. Peningkatan Produktivitas

- Mengurangi gangguan lingkungan kantor tradisional
- Memungkinkan karyawan bekerja pada jam produktif personal
- Menurunkan tingkat stres terkait transportasi dan lingkungan kerja

## 4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

- Memberikan waktu lebih dekat dengan keluarga
- Memungkinkan manajemen waktu personal yang lebih baik
- Mengurangi tekanan psikologis terkait rutinitas kantor

### Kekurangan Kerja Jarak Jauh:

#### 1. Tantangan Komunikasi

- Potensi miskomunikasi akibat keterbatasan interaksi langsung
- Kesulitan membangun ikatan tim dan budaya organisasi
- Keterbatasan komunikasi non-verbal

#### 2. Isolasi Sosial

- Risiko keterasingan dari lingkungan profesional
- Berkurangnya interaksi sosial spontan
- Potensi gangguan kesehatan mental

#### 3. Kompleksitas Manajemen

- Kesulitan melakukan pengawasan kinerja
- Tantangan dalam koordinasi tim
- Kebutuhan infrastruktur teknologi yang kompleks

#### 4. Keterbatasan Teknologi

- Bergantung pada kualitas koneksi internet
- Memerlukan perangkat keras dan lunak canggih
- Risiko keamanan data dan privasi

#### 5. Pembauran Ranah Kerja dan Pribadi

- Kesulitan memisahkan waktu kerja dan pribadi
- Potensi overwork atau underwork
- Tantangan dalam menciptakan batasan psikologis

Pemahaman komprehensif tentang konsep kerja jarak jauh menunjukkan bahwa model ini bukan sekadar tren, melainkan transformasi fundamental dalam ekosistem kerja global. Keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada kemampuan organisasi dan individu dalam mengelola kompleksitas teknologi, sosial, dan psikologis yang menyertainya.

### Peran Teknologi dalam Kerja Jarak Jauh

Teknologi digital telah menjadi infrastruktur fundamental yang mentransformasi cara kerja dan interaksi profesional di era kontemporer. Menurut Leonardi (2017), teknologi tidak lagi sekadar alat bantu, melainkan mediator sosial yang secara aktif membentuk ulang dinamika organisasional. Platform konferensi video seperti Zoom dan Microsoft Teams, misalnya, tidak hanya menyediakan ruang virtual untuk komunikasi, tetapi juga menciptakan ekosistem interaksi yang kompleks dengan fitur-fitur canggih seperti penerjemahan bahasa real-time, manajemen peserta, dan integrasi dengan sistem manajemen proyek.

Cloud computing telah merevolusi konsep akses dan pengelolaan sumber daya digital. Menurut penelitian Waizenegger et al. (2020), teknologi cloud memungkinkan tim untuk berkolaborasi secara simultan, menghapus batasan geografis dan temporal yang selama ini membatasi produktivitas. Platform seperti Google Workspace dan Microsoft OneDrive tidak hanya menyediakan ruang penyimpanan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana dokumen dapat diakses, diedit, dan dibagikan secara real-time dari berbagai lokasi.

Platform manajemen proyek digital seperti Asana dan Trello telah mentransformasi cara tim mengorganisasikan dan melacak pekerjaan. Duxbury et al. (2020) mengemukakan bahwa teknologi ini memungkinkan transparansi alur kerja, pelacakan kemajuan proyek, dan distribusi tugas yang lebih efisien. Fitur-fitur seperti pemberian tag, pengaturan prioritas, dan notifikasi otomatis membantu tim tetap terkoordinasi meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda.

Aspek sosial dalam kerja jarak jauh juga mengalami transformasi signifikan melalui teknologi. Platform seperti Slack dan Discord tidak sekadar menyediakan saluran komunikasi, tetapi menciptakan ruang digital yang memungkinkan interaksi sosial yang kaya. Menurut penelitian Leonardi (2019), teknologi ini memfasilitasi pertukaran pengetahuan informal, membangun ikatan tim, dan menciptakan budaya organisasi yang adaptif dalam lingkungan kerja digital.

Namun, di balik potensi positifnya, teknologi dalam kerja jarak jauh juga membawa tantangan kompleks. Waizenegger et al. (2020) memperingatkan tentang risiko "hyper-connectivity" yang dapat mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta potensi isolasi sosial. Studi mereka menggarisbawahi perlunya kesadaran kritis dan strategi manajemen yang bijak dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik kerja jarak jauh.

Dengan demikian, teknologi dalam konteks kerja jarak jauh bukan sekadar infrastruktur teknis, melainkan ekosistem kompleks yang secara fundamental membentuk ulang cara kita bekerja, berinteraksi, dan memahami produktivitas. Keberhasilannya sangat tergantung pada kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi, mengintegrasikan, dan mengelola teknologi secara cerdas dan berkelanjutan.

### **Tantangan dalam Menjaga Keseimbangan Kerja-Hidup bagi Pekerja Jarak Jauh**

Batas Kerja yang Kabur, Fenomena batas kerja yang kabur merupakan realitas kompleks dalam era *remote work*. Sebuah studi komprehensif yang dilakukan oleh Buffer pada tahun 2022 mengungkapkan bahwa 22% pekerja jarak jauh mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi. Survei tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pekerja jarak jauh cenderung bekerja lebih dari jam kerja standar, dengan rata-rata perpanjangan waktu kerja mencapai 2-3 jam per hari. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga kesehatan mental. Penelitian dari Harvard Business Review mengemukakan bahwa ketiadaan batas kerja yang jelas dapat meningkatkan risiko *burnout* hingga 60% di kalangan pekerja jarak jauh. Mayoritas profesional mengaku sulit "melepaskan" pikiran dari pekerjaan, dengan 48% mengakui melakukan komunikasi kerja di luar jam kerja resmi, yang selanjutnya menciptakan siklus ketegangan dan kelelahan berkelanjutan.

Isolasi Sosial, Isolasi sosial menjadi tantangan signifikan dalam konteks *remote work*. Riset yang dilakukan oleh American Psychological Association pada 2021 mengungkapkan bahwa 65% pekerja jarak jauh melaporkan mengalami perasaan kesepian yang intens selama bekerja dari rumah. Kehilangan interaksi tatap muka tidak sekadar berdampak pada aspek sosial, tetapi juga memiliki konsekuensi psikologis yang mendalam. Sebuah studi longitudinal dari Stanford University menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami isolasi sosial memiliki produktivitas 20% lebih rendah dibandingkan rekan mereka yang memiliki interaksi sosial yang sehat di lingkungan kerja. Lebih lanjut, laporan dari Microsoft Workplace Trends 2022 mengindikasikan bahwa 73% profesional mengalami penurunan kreativitas akibat minimnya kolaborasi spontan yang biasa terjadi di perkantoran tradisional.

Kurangnya Dukungan Sosial dari Lingkungan Kerja, Hilangnya dukungan sosial profesional merupakan tantangan sistemik dalam ekosistem *remote work*. Menurut laporan Deloitte Insights 2022, 58% organisasi mengakui kesulitan dalam mempertahankan kultur organisasi dan membangun jaringan profesional selama transisi kerja jarak jauh. Penelitian dari MIT Sloan Management Review menunjukkan bahwa pekerja yang kehilangan akses jaringan informal menghadapi hambatan signifikan dalam pengembangan karir, dengan potensi penurunan kesempatan promosi hingga 35%. Keterbatasan mentorship langsung dan feedback real-time menjadi salah satu konsekuensi kritis, di mana 42% profesional muda melaporkan kesulitan dalam memahami dinamika organisasi dan jalur pengembangan karir mereka.

Masalah Teknis, Infrastruktur teknologi menjadi tulang punggung *remote work*, namun seringkali menjadi sumber kompleksitas. Laporan global dari Gartner pada 2022 mengungkapkan bahwa 47% perusahaan menghadapi tantangan signifikan terkait infrastruktur teknologi untuk mendukung kerja jarak jauh. Survei CompTIA mendetailkan bahwa rata-rata pekerja kehilangan 5.5 jam produktivitas per minggu akibat masalah teknis, yang setara dengan kerugian ekonomi sebesar \$11,000 per karyawan setiap tahunnya. Konektivitas internet yang tidak stabil, keamanan siber, dan keterbatasan perangkat keras/lunak menjadi tantangan utama. Lebih lanjut, penelitian dari Cisco Networking Academy mengindikasikan bahwa 62% organisasi mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan protokol keamanan digital yang komprehensif untuk mendukung infrastruktur kerja jarak jauh.

Tantangan *remote work* bukan sekadar persoalan individual, melainkan fenomena sistemik yang memerlukan pendekatan holistik. Data dari berbagai lembaga penelitian menunjukkan kompleksitas yang membutuhkan intervensi strategis dari individu, organisasi, dan ekosistem kerja digital. Solusi komprehensif mencakup pengembangan kebijakan fleksibel, investasi teknologi yang berkelanjutan, program dukungan psikologis, serta transformasi budaya organisasi yang adaptif.

## SIMPULAN

Dalam era transformasi digital yang semakin kompleks, teknologi telah menjadi komponen sentral dalam mendukung kerja jarak jauh. Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun teknologi memberikan fleksibilitas geografis, efisiensi biaya, dan peningkatan produktivitas, ia juga membawa tantangan signifikan seperti batas kerja yang kabur, isolasi sosial, serta masalah teknis. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada strategi manajemen yang bijak dan dukungan psikologis yang memadai.

Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dapat dicapai melalui pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan waktu yang efektif, kebijakan organisasi yang fleksibel, dan investasi dalam infrastruktur teknologi yang mendukung. Tantangan seperti kelelahan akibat kerja berlebihan dan isolasi sosial dapat diminimalkan dengan adanya regulasi yang melindungi hak-hak pekerja serta budaya kerja yang lebih inklusif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi kerja jarak jauh sangat bergantung pada sinergi antara teknologi, individu, dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak yang terlibat untuk terus beradaptasi dan mengembangkan solusi inovatif yang tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 77-95.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2915-2922.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Diayudha, L., & Margaretha, E. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perusahaan Pt Desteknika. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 11(1), 119-126.
- Nurwidia, L., & Gunawan, A. (2024). Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan: Implementation of Work Life Balance in increasing work productivity and employee welfare. *Big Data: Jurnal Analitika Data Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 21-31.

- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The influence of work from home and work discipline on the performance of employees with Work-Life balance as mediating variable in the COVID-19 outbreak period. *Oblik i finansi*, 94, 91-98.
- Febriani, A. W., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2023). Systematic Literature Review Dan Analisis Bibliometrik Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(3), 539-556.
- Putra, I. L. (2024). Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal: Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal. *Advantage: Journal of Management and Business*, 2(1), 19-31.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21-21.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Work-Life balance before and during work from home in a Covid-19 pandemic situation. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 31-46.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrihan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), 1065-1072.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance—robust or heterogeneous links?. *International journal of manpower*, 42(3), 424-441.
- Weerarathna, R., Rathnayake, N., Yasara, I., Jayasekara, P., Ruwanpura, D., & Nambugoda, S. (2022). Towards work-life balance or away? The impact of work from home factors on work-life balance among software engineers during Covid-19 pandemic. *Plos one*, 17(12), e0277931.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work-life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17(3\_suppl), 15S-29S.
- Dávila, M. (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22.