



Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kesejahteraan Karyawan di Era Kerja *Hybrid*

Anna Chofyfa^{1*}, Nadiah Faradhilla², Maiza Fikri³

¹⁻³ Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya Palembang, Indonesia

Email: amachofyfa@gmail.com¹

Article Info :

Received:

27-07-2026

Revised:

26-08-2026

Accepted:

03-09-2026

Abstract

This paper investigates the relationship between work-life balance and employee well-being within the contemporary hybrid work environment through a systematic literature review approach. Findings indicate that while flexible working arrangements offer substantial autonomy and reduce commuting fatigue, they simultaneously introduce risks of digital burnout if institutional boundaries remain ambiguous. The analytical synthesis reveals that supportive leadership and robust organizational policies serve as critical mediating mechanisms to mitigate professional stress and enhance job satisfaction. Ultimately, achieving sustainable corporate performance in the modern digital era requires a paradigm shift toward outcome-oriented management that prioritizes human well-being alongside operational efficiency.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Well-Being, Hybrid Work, Digital Transformation, Organizational Performance.*

Abstrak

Artikel ini meneliti hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja hibrida kontemporer melalui pendekatan tinjauan pustaka sistematis. Temuan menunjukkan bahwa meskipun pengaturan kerja fleksibel menawarkan otonomi yang substansial dan mengurangi kelelahan akibat perjalanan pulang-pergi, hal tersebut sekaligus menimbulkan risiko kelelahan digital jika batasan-batasan kelembagaan tetap ambigu. Sintesis analitis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan kebijakan organisasi yang kokoh berperan sebagai mekanisme mediasi kritis untuk mengurangi stres profesional dan meningkatkan kepuasan kerja. Pada akhirnya, pencapaian kinerja korporat yang berkelanjutan di era digital modern memerlukan pergeseran paradigma menuju manajemen yang berorientasi pada hasil, yang memprioritaskan kesejahteraan manusia sejalan dengan efisiensi operasional

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kerja Hibrida, Transformasi Digital, Kinerja Organisasi.



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Transformasi digital kontemporer dan dinamika pasar global pascapandemi telah mendorong pergeseran paradigma operasional korporasi menuju model kerja hibrida yang memadukan aktivitas jarak jauh dengan kehadiran fisik di kantor secara fleksibel. Perkembangan mutakhir dalam bidang manajemen sumber daya manusia ini menuntut penyesuaian struktural yang mendalam karena batas tradisional antara ruang profesional dan ranah domestik mengalami disolusi secara masif di berbagai sektor industri internasional. Perusahaan-perusahaan multinasional kini menjadikan fleksibilitas struktural sebagai strategi utama untuk mempertahankan daya saing sekaligus merespons ekspektasi tenaga kerja modern yang menuntut otonomi lebih besar dalam mengatur ritme profesional mereka.

Berbagai kajian empiris terdahulu mengindikasikan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh model kerja hibrida memiliki implikasi ganda terhadap dinamika psikologis pekerja di lingkungan organisasi modern. Di satu sisi, implementasi pengaturan kerja yang fleksibel terbukti mampu mereduksi durasi perjalanan komuter harian serta memberikan keleluasaan waktu yang berkontribusi

positif terhadap pencapaian keseimbangan antara tuntutan jabatan dan kehidupan pribadi. Namun di sisi lain, sintesis kritis terhadap literatur mutakhir menunjukkan bahwa intensifikasi konektivitas digital kerap memicu eskalasi beban kerja kognitif dan memunculkan fenomena pengaburan batas waktu yang berpotensi merusak stabilitas mental karyawan.

Meskipun literatur mengenai manajemen sumber daya manusia berkembang pesat, analisis mendalam terkait keterbatasan empiris mengungkapkan adanya inkonsistensi teoretis yang signifikan dalam memetakan dampak langsung work-life balance terhadap kesejahteraan holistik di era kerja hibrida. Sebagian besar studi terdahulu cenderung membatasi investigasi pada ranah produktivitas operasional atau tingkat kepuasan kerja parsial tanpa mengonseptualisasikan ulang dimensi kesejahteraan psikologis secara komprehensif di tengah lingkungan kerja yang terfragmentasi secara digital. Selain itu, perdebatan teoretis masih terjadi antara pandangan yang menempatkan fleksibilitas hibrida sebagai katalisator kesejahteraan dan temuan empiris yang membuktikan bahwa otonomi berlebihan justru mempertinggi risiko kelelahan kronis atau burnout akibat hilangnya struktur organisasi yang konvensional.

Kesenjangan akademik tersebut menegaskan urgensi ilmiah dan praktis yang mendesak untuk segera dijawab melalui investigasi sistematis yang mampu menjembatani perbedaan temuan empiris di antara para peneliti sebelumnya. Secara teoretis, kegagalan literatur dalam menyatukan keragaman perspektif mengenai mekanisme kerja hibrida menciptakan risiko ketidakpahaman organisasi dalam merumuskan kebijakan perlindungan tenaga kerja yang adaptif. Secara praktis, organisasi modern dihadapkan pada tantangan nyata berupa penurunan tingkat retensi dan kesehatan mental karyawan apabila dinamika hubungan antara penyesuaian work-life balance dan kesejahteraan multidimensional gagal dikelola secara proporsional di tengah lanskap kerja digital yang terus berubah.

Berdasarkan pemetaan celah penelitian tersebut, riset ini mengambil posisi strategis dalam lanskap keilmuan manajemen strategis dan perilaku keorganisasian dengan mengintegrasikan berbagai temuan empiris mutakhir melalui pendekatan sintesis literatur yang komprehensif. Penelitian ini tidak hanya memetakan kembali hubungan sebab akibat antara variabel work-life balance dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mengevaluasi peran moderasi dari dukungan institusional serta kapabilitas adaptasi teknologi dalam ekosistem kerja hibrida. Penempatan posisi riset ini berfokus pada rekonstruksi kerangka konseptual yang mampu menjelaskan kompleksitas hubungan industrial modern secara lebih utuh dan mendalam dibandingkan studi-studi parsial sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif pengaruh work-life balance terhadap kesejahteraan karyawan di era kerja hibrida melalui penelaahan literatur sistematis yang ketat dan mendalam. Kontribusi teoretis dari penelitian ini terletak pada pembangunan model konseptual baru yang memperjelas mekanisme psikologis pekerja di bawah tekanan digital, sementara kontribusi metodologisnya diwujudkan melalui penerapan sintesis kritis lintas literatur mutakhir guna menghasilkan proposisi ilmiah yang kokoh. Temuan dari riset ini diharapkan mampu memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia internasional serta memberikan panduan strategis bagi para praktisi bisnis dalam merumuskan kebijakan organisasi yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat non-empiris dengan menggunakan pendekatan konseptual dan teoretis melalui metode *Literature Systematic Review* (LSR). Proses pemilihan literatur dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder berupa jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel, prosiding, serta buku referensi yang diterbitkan pada rentang tahun 2022 hingga 2026. Pencarian literatur menggunakan kata kunci spesifik seperti *work-life balance*, *employee well-being*, *hybrid work*, *hybrid working*, dan *flexible working*. Artikel yang terjaring kemudian diseleksi berdasarkan kriteria relevansi topik, ketersediaan teks lengkap, serta kredibilitas sumber ilmiah untuk memastikan kualitas data yang dikaji.

Model analitis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji, membandingkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan dari literatur yang telah dipilih. Metode interpretatif diterapkan melalui sintesis data yang dikelompokkan ke dalam tema-tema spesifik guna mengidentifikasi pola, persamaan, serta perbedaan hasil penelitian terdahulu. Melalui model analitis ini, studi mengevaluasi secara mendalam hubungan antara *work-life balance* dan kesejahteraan karyawan di era kerja hibrida, serta menganalisis faktor-faktor pendukung seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konseptualisasi Dinamika Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Organisasional di Lingkungan Digital

Transformasi digital kontemporer menuntut organisasi korporasi untuk merumuskan ulang batasan struktural antara ruang profesional dan ranah domestik pekerja secara komprehensif. Perubahan paradigma operasional ini memicu pergeseran signifikan dalam cara individu mengelola tuntutan pekerjaan harian tanpa mengabaikan kualitas hidup pribadi mereka. Evaluasi teoretis menunjukkan bahwa model kerja hibrida menciptakan lanskap baru yang memerlukan penyesuaian psikologis mendalam dari setiap tenaga kerja modern. Penyelarasan peran ganda tersebut menjadi penentu utama stabilitas emosional serta produktivitas jangka panjang di dalam lingkungan korporasi global.

Penerapan sistem kerja fleksibel terbukti memberikan keleluasaan waktu bagi pegawai untuk mereduksi kejenuhan akibat rutinitas perjalanan komuter harian yang melelahkan. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa fleksibilitas jam operasional berkontribusi langsung terhadap penurunan tingkat stres dan peningkatan kepuasan hidup secara keseluruhan. Kondisi ini memungkinkan pekerja untuk mengalokasikan waktu yang lebih berkualitas bersama keluarga serta memperkuat dukungan sosial di luar lingkungan kantor. Fleksibilitas tersebut bertindak sebagai katalisator positif yang memperkuat keterikatan emosional pekerja terhadap organisasi tempat mereka bernaung.

Meskipun demikian, integrasi teknologi digital yang terlalu masif dalam model kerja hibrida seringkali memicu kaburnya batas antara jam kerja formal dan waktu istirahat pribadi. Fenomena ini memunculkan tantangan baru berupa eskalasi beban kerja kognitif yang berujung pada kelelahan mental atau *burnout* di kalangan pekerja. Kurangnya regulasi waktu yang tegas dari manajemen perusahaan memperparah risiko terjadinya konflik peran yang merugikan kesehatan psikologis karyawan. Akibatnya, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menjadi terganggu apabila organisasi gagal menyediakan pedoman operasional yang jelas.

Pendekatan literatur sistematis mengonfirmasi bahwa karakteristik demografi pekerja modern, khususnya generasi muda, sangat sensitif terhadap fleksibilitas yang ditawarkan oleh perusahaan teknologi. Tuntutan pencapaian profesional harus diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan psikologis agar tingkat kepuasan kerja tetap berada pada titik optimal. Analisis konseptual menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya ditentukan oleh besaran kompensasi finansial semata, melainkan juga oleh kebebasan dalam mengatur ritme kehidupan. Keseimbangan ini membentuk fondasi kokoh bagi terciptanya budaya kerja yang berkelanjutan dan sehat.

Keterkaitan antara fleksibilitas operasional dan tingkat kesejahteraan holistik menuntut adanya instrumen evaluasi empiris yang mampu memetakan variabel mediasi secara akurat. Sejumlah studi menyoroti bahwa peran manajemen waktu yang efektif menjadi penengah krusial dalam meredam dampak negatif dari intensitas komunikasi digital yang tinggi. Pegawai yang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik terbukti mampu memisahkan tanggung jawab profesional dari urusan domestik secara lebih proporsional. Hal tersebut secara langsung menekan potensi konflik internal yang sering muncul dalam ekosistem kerja jarak jauh.

Berikut adalah ringkasan literatur utama yang mengkaji hubungan antara fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan indikator kesejahteraan karyawan berdasarkan tinjauan pustaka terkini dari berbagai sumber akademik internasional.

Tabel 1. Sintesis Literatur Terkait Dinamika Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Fokus Kajian Utama	Temuan Empiris dan Konseptual
Fleksibilitas jam kerja dan produktivitas Generasi Z	Fleksibilitas kerja yang tinggi meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan kerja generasi muda secara signifikan.
Dampak kerja jarak jauh terhadap kesejahteraan karyawan	Model kerja fleksibel meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, namun memerlukan pengelolaan batas waktu yang jelas untuk mencegah kelelahan kerja.
Pengaruh sistem kerja hibrida terhadap produktivitas	Penerapan sistem kerja hibrida menciptakan efisiensi operasional, meningkatkan

produktivitas, serta memperkuat kepuasan psikologis karyawan.

Sumber: Diolah dari Anhar et al. (2025), Husna et al. (2026), dan Juniarti et al. (2026).

Analisis lebih lanjut terhadap data literatur di atas mengindikasikan bahwa efektivitas kebijakan kerja hibrida sangat bergantung pada dukungan struktural dari pihak manajemen puncak. Perusahaan yang menerapkan kebijakan adaptif cenderung memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kaku. Dukungan institusional tersebut mencakup penyediaan fasilitas komunikasi digital yang terstruktur serta perlindungan hak privasi pekerja di luar jam operasional. Kebijakan yang inklusif ini memastikan bahwa fleksibilitas tidak berubah menjadi eksploitasi terselubung bagi tenaga kerja.

Perbedaan karakteristik antar-generasi dalam menyikapi model kerja hibrida juga menjadi temuan penting yang mendasari perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang personal. Karyawan senior mungkin memerlukan penyesuaian yang berbeda dibandingkan tenaga kerja usia muda yang lebih cepat beradaptasi dengan ekosistem digital. Pemahaman mendalam mengenai preferensi individu ini membantu perusahaan dalam merancang program kesejahteraan yang tepat sasaran. Variasi respons tersebut memperkuat argumen bahwa tidak ada satu kebijakan universal yang cocok untuk seluruh lini bisnis.

Implikasi manajerial dari berbagai temuan literatur tersebut menuntut para pemimpin organisasi untuk mengevaluasi kembali parameter kinerja berbasis kehadiran fisik di kantor. Pengukuran produktivitas di era kerja hibrida harus bergeser menuju orientasi hasil dan pencapaian objektif yang membebaskan pegawai dari tekanan pengawasan mikro. Perubahan orientasi manajerial ini terbukti mampu menurunkan tingkat stres kerja sekaligus mendongkrak kepuasan profesional secara keseluruhan. Kepercayaan timbal balik antara manajemen dan karyawan menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas kesejahteraan organisasi.

Work-life balance memegang peranan sentral sebagai penentu kualitas hidup dan produktivitas tenaga kerja di era modern. Ketika perusahaan mampu mengelola tantangan sistem kerja hibrida secara bijaksana, manfaat positif berupa efisiensi dan kebahagiaan pegawai dapat tercapai secara maksimal. Sebaliknya, pengabaian terhadap aspek keseimbangan psikologis akan berakibat pada penurunan performa korporasi secara drastis. Oleh karena itu, riset ini memperkuat urgensi pengembangan kerangka kerja strategis yang menempatkan kesejahteraan manusia sebagai prioritas utama.

Analisis Komprehensif Dampak Pengaturan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Profesional Tenaga Kerja Modern

Transformasi lanskap ketenagakerjaan mutakhir menempatkan fleksibilitas pengaturan waktu sebagai instrumen vital yang mendefinisikan ulang batas konvensional antara tanggung jawab profesional dan kehidupan privat individu di dalam organisasi (Alviani, 2026). Pergeseran sistem operasional menuju model kolaboratif menuntut penyesuaian manajerial yang berorientasi pada pencapaian hasil substantif daripada sekadar kepatuhan terhadap kehadiran fisik di kantor (Ambarwulan et al., 2025). Evaluasi empiris menunjukkan bahwa kebebasan dalam menentukan lokasi dan waktu aktivitas profesional berkontribusi langsung terhadap penurunan tingkat kejenuhan emosional tenaga kerja secara signifikan (Angreani et al., 2025). Penyelarasan ekspektasi organisasi dengan kebutuhan personal ini membentuk fondasi yang kokoh bagi terciptanya iklim kerja yang kondusif dan berkelanjutan (Anhar et al., 2025).

Karakteristik demografi tenaga kerja kontemporer, terutama generasi muda yang mendominasi pasar tenaga kerja global, menunjukkan tingkat sensitivitas yang tinggi terhadap ketersediaan fasilitas penunjang keseimbangan hidup dari perusahaan (Aseandi et al., 2026). Tuntutan karir yang agresif sering kali berbenturan dengan kebutuhan pemulihan mental apabila korporasi gagal menyediakan batasan operasional yang manusiawi dan terstruktur dengan baik (Aura & Hutahaean, 2024). Analisis teoretis mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja tidak lagi semata-mata ditentukan oleh besaran insentif finansial, melainkan juga oleh tingkat otonomi yang diberikan kepada pegawai dalam mengelola ritme harian mereka (Azzahra et al., 2026). Otonomi yang proporsional terbukti mampu meredakan tekanan psikologis yang bersumber dari fragmentasi komunikasi digital yang masif (Candra, 2025).

Meskipun demikian, penerapan kebijakan kerja fleksibel di berbagai sektor industri sering kali memunculkan kompleksitas baru terkait eskalasi stres kerja yang bersumber dari ekspektasi

ketersediaan konstan (Fikri et al., 2026). Ketergantungan terhadap perangkat teknologi komunikasi digital kerap memaksa pegawai untuk tetap merespons urusan kantor di luar jam operasional resmi tanpa kompensasi waktu istirahat yang memadai (Hulu, 2026). Kondisi tersebut memicu fenomena konflik peran silang yang secara perlahan menggerogoti stabilitas mental dan menurunkan kualitas keterlibatan emosional individu terhadap organisasi (Husna et al., 2026). Oleh karena itu, perumusan kebijakan internal yang tegas mengenai batas komunikasi digital menjadi prasyarat mutlak bagi keberhasilan implementasi model kerja hibrida (Juniarti et al., 2026).

Tabel 2. Evaluasi Komparatif Variabel Mediasi dan Dampak Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Organisasional

Fokus Investigasi Utama	Temuan Analitis Literatur
Peran mediasi work-life balance pada kinerja	Keseimbangan hidup terbukti memediasi hubungan antara jam kerja dan kinerja secara optimal.
Analisis sistem hybrid pada ASN wanita	Fleksibilitas kerja memberikan dampak positif terhadap efisiensi pegawai sektor publik.
Tantangan pengelolaan remote dan hybrid work	Pengelolaan SDM menuntut strategi adaptif untuk menghadapi risiko beban kerja digital.

Sumber: Diolah dari Juninda et al. (2026), Kanasari & Perdana (2026), dan Laelawati (2025)

Pengujian literatur lanjutan memperlihatkan bahwa peran mediasi keseimbangan hidup memegang posisi sentral dalam menjembatani antara kebijakan fleksibilitas institusional dan pencapaian kinerja optimal pegawai di berbagai sektor (Juninda et al., 2026). Pegawai sektor publik maupun privat sama-sama merasakan manfaat peningkatan efisiensi ketika organisasi memberikan kepercayaan penuh dalam pengaturan jadwal harian mereka (Kanasari & Perdana, 2026). Namun demikian, pengelolaan sumber daya manusia di era digital menuntut mitigasi risiko yang cermat guna mencegah timbulnya kelelahan akibat intensitas beban kerja virtual yang berlebihan (Laelawati, 2025). Strategi adaptif dari manajemen terbukti mampu menyelamatkan kesehatan mental pekerja dari ancaman alienasi profesional (Maharani et al., 2026).

Dinamika beban ganda yang kerap dialami oleh kelompok pekerja tertentu, seperti kaum perempuan dalam ekosistem kerja jarak jauh, memerlukan perhatian khusus melalui intervensi kebijakan yang inklusif dan empatik (Maharani et al., 2026). Efektivitas model kerja hibrida sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam merancang ekosistem kolaborasi yang tidak merugikan hak-hak privat para pekerjanya (Mahesti, 2025). Startup teknologi maupun korporasi mapan yang mengabaikan aspek kelelahan digital ini biasanya menghadapi tantangan berupa tingkat perputaran karyawan yang tinggi (Murti et al., 2025). Sebaliknya, organisasi yang menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai prioritas strategis mampu mempertahankan talenta terbaik mereka dalam jangka panjang (Pasaribu et al., 2025).

Analisis mendalam terhadap hubungan kausal antara manajemen waktu dan produktivitas menegaskan bahwa kedisiplinan internal individu merupakan penyeimbang esensial di tengah kelonggaran aturan kantor fisik (Perkasa et al., 2025). Karyawan yang memiliki keterampilan organisasi diri yang baik mampu memanfaatkan fleksibilitas hibrida untuk meningkatkan luaran kerja tanpa mengorbankan waktu bersama keluarga (Pitaloka, 2026). Peran teknologi informasi dalam hal ini berfungsi sebagai pedang bermata dua yang dapat meningkatkan efisiensi sekaligus memicu distorsi psikologis apabila tidak dikendalikan melalui regulasi yang bijaksana (Putra, 2024). Integrasi literatur ini memperkuat proposisi bahwa teknologi harus tunduk pada kebutuhan humanis organisasi (Sabilla & Wartini, 2025).

Pendekatan tinjauan pustaka secara komprehensif juga menyoroti pentingnya dukungan sosial dari tingkat kepemimpinan struktural dalam meredam dampak negatif dari isolasi kerja jarak jauh (Syam et al., 2025). Pemimpin yang responsif terhadap hambatan psikologis anak buahnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman secara emosional meskipun interaksi dilakukan secara virtual (Zulkarnaini & Haholongan, 2025). Sinergi antara kebijakan formal perusahaan dan empati manajerial menjadi penentu utama keberhasilan transformasi cara kerja modern di tengah ketidakpastian global (Alviani, 2026). Keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan perlindungan kesejahteraan hidup

mutlak dijaga agar produktivitas tidak berbenturan dengan nilai kemanusiaan (Ambarwulan et al., 2025).

Konklusi dari rangkaian analisis literatur ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem kerja hibrida sangat bergantung pada komitmen kolektif organisasi dalam merawat keseimbangan hidup para pekerjanya (Angreani et al., 2025). Fleksibilitas bukanlah alasan bagi perusahaan untuk mengabaikan batasan etis dalam pemanfaatan jam kerja tenaga profesional (Anhar et al., 2025). Peningkatan standar kesejahteraan mental dan kepuasan kerja secara simultan akan mendongkrak daya saing korporasi di kancah global yang semakin kompetitif (Aseandi et al., 2026). Oleh karena itu, riset lanjutan diarahkan untuk terus menyempurnakan kerangka konseptual tata kelola sumber daya manusia yang adaptif terhadap disrupsi teknologi masa depan (Aura & Hutahaean, 2024).

Evaluasi Kritis Kesejahteraan Organisasional dan Strategi Mitigasi Beban Kerja Digital dalam Ekosistem Korporasi Hibrida

Transformasi digital yang masif pada era modern menuntut organisasi bisnis untuk meninjau kembali efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia guna melindungi stabilitas mental tenaga kerja profesional (Alviani, 2026). Pergeseran orientasi operasional ini memunculkan tuntutan baru bagi para manajer untuk merancang sistem koordinasi yang tidak membebani kehidupan personal pegawai di luar jam kantor resmi (Ambarwulan et al., 2025). Tinjauan literatur konseptual mengonfirmasi bahwa tingkat keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan manusiawi (Angreani, 2025). Penyelarasan antara ekspektasi korporasi dan hak privasi individu menjadi kunci utama dalam meredam potensi konflik peran di lingkungan kerja hibrida (Anhar et al., 2025).

Karakteristik demografi angkatan kerja saat ini didominasi oleh generasi muda yang menempatkan aspek fleksibilitas waktu sebagai prioritas utama dalam memilih tempat berkarier (Aseandi, 2026). Dinamika ini menuntut para pemimpin organisasi untuk meninggalkan model pengawasan konvensional yang kaku dan beralih ke pendekatan berbasis pencapaian objektif (Aura, 2024). Evaluasi teoretis menunjukkan bahwa kepuasan kerja generasi digital sangat bergantung pada tingkat otonomi yang diberikan dalam mengelola jadwal harian tanpa intervensi yang berlebihan (Azzahra, 2026). Otonomi yang terarah terbukti mampu mendongkrak etos kerja serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka mengabdikan diri (Candra, 2025).

Meskipun demikian, fleksibilitas yang ditawarkan oleh sistem kerja hibrida sering kali memicu eskalasi beban psikologis akibat tuntutan keterikatan digital yang tanpa batas waktu (Fikri, 2026). Ketergantungan terhadap gawai dan aplikasi komunikasi instan kerap mengaburkan batas antara ruang domestik dan ruang profesional secara signifikan (Hulu, 2026). Kondisi tersebut memperbesar risiko terjadinya kelelahan emosional kronis yang dapat menurunkan tingkat kesejahteraan holistik tenaga kerja secara drastis (Husna, 2026). Oleh karena itu, perumusan regulasi internal mengenai pembatasan jam komunikasi digital mutlak diperlukan untuk melindungi kesehatan mental pegawai (Juniarti, 2026).

Pentingnya peran regulasi institusional dalam menjaga stabilitas keseimbangan hidup semakin diperkuat oleh temuan mengenai kompleksitas tata kelola sumber daya manusia di berbagai sektor industri (Juninda, 2026). Pegawai sektor publik maupun swasta memerlukan kerangka perlindungan yang jelas agar fleksibilitas operasional tidak berubah bentuk menjadi eksploitasi waktu secara terselubung (Kanasari, 2026). Pendekatan manajemen yang responsif terbukti mampu menekan angka kejenuhan kerja dan memelihara produktivitas optimal dalam jangka panjang (Laelawati, 2025). Tantangan beban ganda yang kerap dihadapi oleh kelompok pekerja tertentu menuntut adanya kebijakan afirmatif yang berorientasi pada keadilan gender (Maharani, 2026).

Tabel 3. Rangkuman Sintesis Temuan Literatur Mengenai Kesejahteraan Karyawan dan Tantangan Kerja Hibrida

Fokus Kajian Utama	Hasil Analisis Konseptual Literatur
Efektivitas sistem hybrid pada startup	Fleksibilitas terstruktur memperbaiki kesejahteraan namun menuntut batasan operasional yang tegas.

Analisis work-life balance generasi milenial	Keseimbangan hidup yang terjaga mampu menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja secara efektif.
Pengaruh keseimbangan hidup pada kepuasan kerja	Kepuasan profesional meningkat ketika perusahaan menghargai waktu istirahat karyawan secara adil.
Sumber: Diolah dari Mahesti (2025), Murti (2025), dan Pasaribu et al. (2025)	

Analisis lanjutan terhadap literatur empiris dan teoretis menegaskan bahwa startup maupun perusahaan mapan harus mampu mengevaluasi dampak negatif dari komunikasi kerja di luar jam operasional (Mahesti, 2025). Karyawan milenial dan generasi Z menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi pada perusahaan yang secara konsisten melindungi hak privasi mereka dari interupsi digital yang tidak mendesak (Murti, 2025). Penghargaan terhadap batasan pribadi tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan stabilitas emosional tenaga profesional (Pasaribu et al., 2025). Pengelolaan waktu yang disiplin menjadi instrumen penyeimbang yang efektif di tengah fleksibilitas ruang kerja modern (Perkasa, 2025).

Keterlibatan kerja yang berkelanjutan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu merespons kebutuhan psikologis karyawannya di era disrupsi teknologi saat ini (Pitaloka, 2026). Peran teknologi informasi harus diposisikan sebagai alat bantu produktivitas yang efisien, bukan sebagai sumber tekanan baru yang mengancam ketenangan hidup individu (Putra, 2024). Integrasi antara kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan kesehatan mental terbukti mampu menciptakan ekosistem organisasi yang tangguh menghadapi ketidakpastian global (Sabilla, 2025). Sinergi positif ini memperkuat ketahanan mental pegawai dalam menghadapi berbagai bentuk tekanan operasional (Syam, 2025).

Dukungan kepemimpinan transformasional menjadi katalisator penting dalam memastikan bahwa model kerja hibrida berjalan selaras dengan prinsip-prinsip kesejahteraan manusia (Zulkarnaini, 2025). Pemimpin yang memiliki empati tinggi mampu mendeteksi secara dini gejala kelelahan digital pada anggota timnya sebelum berdampak buruk pada kinerja organisasi (Alviani, 2026). Evaluasi berkala terhadap beban tugas harian harus terus dilakukan guna mencegah terjadinya akumulasi stres di kalangan pekerja jarak jauh (Ambarwulan, 2025). Komitmen bersama antara manajemen dan karyawan menjadi fondasi utama dalam merawat iklim kerja yang sehat dan produktif (Angreani, 2025).

Pemetaan literatur yang komprehensif ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan sistem kerja hibrida sangat ditentukan oleh kualitas kebijakan perlindungan kesejahteraan di dalam organisasi (Anhar, 2025). Fleksibilitas operasional tidak boleh mereduksi esensi hak asasi pekerja atas istirahat dan kehidupan sosial yang layak di luar kantor (Aseandi, 2026). Peningkatan kualitas hidup dan produktivitas dapat dicapai secara beriringan apabila perusahaan konsisten menerapkan standar manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada nilai kemanusiaan (Aura, 2024). Riset lanjutan diarahkan untuk terus memperdalam pemahaman mengenai instrumen evaluasi kesejahteraan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi masa depan (Azzahra, 2026).

Konklusi dari seluruh rangkaian analisis teoretis ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memegang posisi krusial sebagai penentu utama keberlangsungan organisasi di era digital (Candra, 2025). Korporasi yang gagal mengelola tantangan sistem kerja hibrida secara bijaksana akan menghadapi risiko penurunan performa serta kehilangan talenta unggul akibat tingginya tingkat stres kerja (Fikri, 2026). Oleh karena itu, penguatan kerangka kerja konseptual yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas strategis mutlak diimplementasikan secara konsisten di setiap lini bisnis (Hulu, 2026). Upaya kolektif ini akan mengantarkan dunia ketenagakerjaan menuju era baru yang lebih seimbang, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan (Husna, 2026).

KESIMPULAN

Transformasi operasional korporasi pada era digital kontemporer menuntut perumusan kebijakan strategis yang mampu menyelaraskan fleksibilitas kerja hibrida dengan perlindungan kesejahteraan psikologis tenaga profesional secara komprehensif. Evaluasi analitis menunjukkan bahwa otonomi waktu operasional dan dukungan kepemimpinan transformasional terbukti efektif meredam eskalasi beban stres digital serta menekan tingkat kelelahan kerja kronis. Pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian hasil objektif dan penghormatan terhadap batasan privasi

privat menjadi fondasi utama dalam merawat stabilitas emosional pegawai. Oleh karena itu, sinergi berkelanjutan antara regulasi institusional yang humanis dan disiplin manajemen diri individu mutlak diperlukan untuk menjamin produktivitas optimal serta kualitas hidup yang berkelanjutan di dalam ekosistem organisasi global.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, R. P. (2026). Systematic Literature Review: Peran Remote Working Terhadap Produktivitas Karyawan Di Era Kerja Digital. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 7807-7819. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.5785>
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Perusahaan Xyz. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 188-196. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i3.904>
- Angreani, S., Virsa, S., Muchlis, N. A., Mustapa, A. M., & Ginting, C. D. B. (2025). Literatur Review: Work-Life Balance sebagai Faktor Penentu Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Modern. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 1338-1448. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5759>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233-243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Aseandi, R., Ames, S. A., Zahputri, W. C., Amalia, Z., Ginting, M. N. R., & Intania, K. (2026). Work-life balance sebagai Faktor Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja Generasi Z pada Era Digital: Studi Literatur. *SJoSSAS (Sakinah Journal of Social Sciences and Administrative Sciences)*, 1(2), 42-51.
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Azzahra, F. A., Difitria, R., Muti'ah, R., & Zahira, N. (2026). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja Karyawan pada Era Digital. *Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya*, 1(1), 24-29.
- Candra, D. M. (2025). Analisis pengaruh work-life balance terhadap etos kerja karyawan generasi Z di perusahaan teknologi di era modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 449-463. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.6222>
- Fikri, Z. A., Nuryadi, A. F., Saputri, N. L. L., Iman, K. M., Paryanti, A. B., & Sangapan, L. H. (2026). Pengaruh Keuangan, Stres Kerja, dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen-Z. *Journal of Capital Markets and Banking*, 14(1), 346-373. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1.68>
- Hulu, A. (2026). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja (Hybrid Work) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 44-49. <https://doi.org/10.70134/jukoni.v3i1.1137>
- Husna, N. N. A., Fihandari, N. M., & Sari, R. M. (2026). Dampak Work From Home terhadap Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan: Studi Systematic Literature Review. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(3), 01-12. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v4i3.1387>
- Juniarti, J. Y., Pasmawati, Y., Hardini, S., & Makmuri, M. K. (2026). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Hybrid System terhadap Produktivitas Kerja. *Science Tech: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, 12(1), 109-129. <https://doi.org/10.30738/st.vol12.no1.a20667>
- Juninda, N. A., Suhendar, S., & Selvina, M. (2026). Pengaruh Good Corporate Governance, Jam Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi: (Studi Pada IDX Bursa Efek Kantor Perwakilan Lampung). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 548-571. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v5i2.4377>
- Kaniasari, N., & Perdana, D. A. (2026). Analisis Sistem Kerja Hybrid terhadap Work-life balance ASN Wanita di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1057-1068. <https://doi.org/10.63822/sh0jp152>
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566-576. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>

- Maharani, B. M., Palupi, D. A. R., & Sari, R. M. (2026). Dinamika Beban Ganda Karyawan Perempuan pada Era Work From Home dan Hybrid Working. *JURNAL RUMPUN MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 3(3), 571-584. <https://doi.org/10.61722/jrme.v3i3.9982>
- Mahesti, T. (2025). Efektivitas sistem kerja hybrid dalam meningkatkan work-life balance dan produktivitas karyawan pada perusahaan Startup. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JAME)*, 1(3), 108-118. <https://doi.org/10.69666/jame.v1i3.16>
- Murti, C. D. (2025). Analisis Efektivitas Sistem Kerja Hybrid terhadap Work-Life Balance dan Produktivitas Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan Startup di Yogyakarta. *JARUM: Journal of Analysis Research and Management Review*, 2(1). <https://doi.org/10.62952/jarum.v2i1.82>
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 662-672. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5772>
- Perkasa, U. N., Husadha, C., & Kurniawan, D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Management Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(8), 108-115. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.6115>
- Pitaloka, R. D. (2026). Work Life Balance dan Dampaknya terhadap Work Engagement pada Era Flexible Working Arrangement: Systematic Literature Review. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 5(3), 156-169. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v5i3.6536>
- 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. <https://doi.org/10.61971/advantage.v2i1.34>
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556-581.
- Syam, S., Nurhidayah, N., Musdalifa, M., Syam, S., & Idris, H. (2025). Analisis Tinjauan Pustaka Keterkaitan Stres Kerja, WorkLife Balance, dan Kinerja Karyawan di Era Hybrid Working. *Annusfy: Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 124-132. <https://doi.org/10.65065/4d9q6w62>
- Zulkarnaini, Z., & Haholongan, R. (2025). Dampak work life balance terhadap produktivitas SDM di era hybrid working. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4623-4629. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i10.1847>