

## PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MULTINASIONAL

GRACE MARIA HUTAGAOL<sup>1</sup>, INTAN JUWITA<sup>2</sup>, NISSA NURALFI AZIZAH<sup>3</sup>, NITA SRI RAHMA<sup>4</sup>, SARINAH SIHOMBING<sup>5</sup>

Institut Transportasi Dan Logistik Trisakti

Email: gracemh98@gmail.com<sup>1\*</sup>, eaujuwita66intan@gmail.com<sup>2</sup>, nissa.nazizah27@gmail.com<sup>3</sup>, taciuss11@gmail.com<sup>4</sup>, sarinah.stmt@gmail.com<sup>5</sup>

**Abstract:** *The increasing complexity of global work systems has made work-life balance (WLB) a strategic concern in human resource management, particularly within multinational companies. This study aims to examine the influence of WLB on employee performance and job satisfaction through a comprehensive literature review approach. By synthesizing research published between 2021 and 2025, the study identifies key patterns and mediating relationships that link WLB with organizational outcomes. The analysis reveals that WLB positively affects job satisfaction by improving psychological well-being, reducing stress, and enhancing employee motivation. Furthermore, job satisfaction functions as a mediating variable that strengthens the relationship between WLB and performance, indicating that employees who achieve a balanced life tend to perform better and show greater commitment to their organizations. However, the effectiveness of WLB varies across organizations, depending on managerial support, cultural adaptability, and policy flexibility. This study contributes theoretically by consolidating recent empirical evidence on WLB within multinational contexts, and practically by emphasizing the need for HR policies that integrate flexible work arrangements, mental health support, and wellness-oriented reward systems.*

**Keywords:** *work-life balance, job satisfaction, employee performance, multinational companies, human resource management.*

**Abstrak:** Kompleksitas sistem kerja global yang semakin meningkat menjadikan *work-life balance* (WLB) sebagai isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di perusahaan multinasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh WLB terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan melalui metode kajian pustaka (*literature review*). Dengan menganalisis berbagai penelitian yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025, penelitian ini mengidentifikasi pola hubungan utama serta variabel mediasi yang menghubungkan WLB dengan hasil organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan kesejahteraan psikologis, penurunan stres, dan peningkatan motivasi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara WLB dan kinerja, di mana karyawan dengan keseimbangan hidup yang baik menunjukkan performa dan komitmen yang lebih tinggi. Namun, efektivitas WLB bervariasi antar organisasi tergantung pada dukungan manajerial, budaya kerja, serta fleksibilitas kebijakan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat temuan empiris terkini terkait WLB dalam konteks multinasional, serta implikasi praktis bagi HR untuk merancang kebijakan kerja fleksibel, dukungan kesehatan mental, dan sistem penghargaan berbasis kesejahteraan.

**Kata Kunci:** *work-life balance, kepuasan kerja, kinerja karyawan, perusahaan multinasional, manajemen sumber daya manusia.*

### A. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di perusahaan multinasional yang memiliki kompleksitas tinggi dalam sistem kerja. Transformasi digital, persaingan global, serta budaya kerja yang menuntut produktivitas tinggi telah mendorong perubahan signifikan terhadap cara karyawan mengatur waktu, energi, dan komitmen antara kehidupan profesional dan personal mereka. Menurut World Health Organization (2023), sekitar 60% pekerja di dunia melaporkan peningkatan stres kerja akibat ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan serta kinerja kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) bukan lagi isu sekunder, melainkan menjadi faktor strategis dalam keberlanjutan organisasi modern.

Dalam konteks perusahaan multinasional, WLB menjadi semakin penting karena lingkungan kerja yang lintas negara menimbulkan tantangan seperti perbedaan waktu, budaya, serta ekspektasi kerja yang beragam. Karyawan sering menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri dengan standar global sekaligus menjaga kehidupan personal yang harmonis. Penelitian oleh Udin (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, terutama pada perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel pasca pandemi. Sejalan dengan itu, studi Sun dan Ishak (2025) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup meningkatkan kesejahteraan dan performa karyawan di perusahaan multinasional di Shanghai, menegaskan pentingnya keseimbangan tersebut dalam konteks global.

Motivasi penelitian ini muncul dari kenyataan bahwa semakin banyak organisasi yang mulai menyadari pentingnya faktor non-finansial seperti keseimbangan hidup dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Namun, gap penelitian masih ditemukan, terutama terkait bagaimana WLB berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara simultan di perusahaan multinasional. Beberapa riset terdahulu (Budiman, 2025; Nugroho, 2024) menunjukkan bahwa WLB dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tanpa adanya dukungan organisasi dan budaya perusahaan yang adaptif. Oleh karena itu, penting untuk melakukan telaah pustaka yang komprehensif agar hubungan tersebut dapat dipahami secara konseptual dan empiris.

Urgensi kajian ini juga terkait dengan meningkatnya tuntutan kesejahteraan psikologis karyawan generasi muda (millennial dan gen Z) yang kini mendominasi tenaga kerja global. Menurut penelitian Nurhasan dan Sinambela (2025), keseimbangan kerja-hidup secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas, terutama di lembaga pemerintahan yang mulai meniru praktik manajemen multinasional. Hal ini menunjukkan bahwa WLB memiliki relevansi lintas sektor dan lintas budaya.

Berdasarkan fenomena dan temuan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan multinasional melalui pendekatan kajian pustaka (*literature review*). Melalui analisis literatur dari tahun 2021–2025, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat model hubungan antara WLB, kepuasan, dan kinerja, serta menawarkan implikasi praktis bagi manajer HR untuk merancang kebijakan keseimbangan kerja yang efektif, berkelanjutan, dan berbasis *evidence*.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (*literature review*) yang bertujuan untuk menelaah, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan multinasional. Metode ini dipilih karena dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai teori, hasil empiris, serta kecenderungan penelitian terkini yang membahas topik tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengidentifikasi pola hubungan, kesenjangan penelitian, dan implikasi manajerial dari konsep *work-life balance* terhadap kinerja serta kepuasan kerja.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025, diperoleh melalui basis data akademik seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ResearchGate. Pemilihan literatur dilakukan secara sistematis menggunakan kata kunci seperti "*work-life balance*," "*employee performance*," "*job satisfaction*," dan "*multinational companies*." Kriteria inklusi dalam kajian ini meliputi artikel yang berfokus pada hubungan antara *work-life balance* dengan variabel kinerja atau kepuasan kerja, baik dalam konteks global maupun organisasi multinasional. Sementara itu, artikel non-empiris, publikasi yang tidak memiliki akses penuh, atau yang tidak relevan dengan topik penelitian dikeluarkan dari proses analisis.

Tahapan analisis dilakukan dengan menelaah hasil dan kesimpulan dari setiap artikel yang memenuhi kriteria untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel yang diteliti. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif, dengan mengelompokkan hasil temuan berdasarkan tema-tema utama seperti pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja, peran mediasi kepuasan kerja, serta faktor-faktor organisasi yang memengaruhi efektivitas penerapan keseimbangan kerja-hidup. Hasil sintesis dari berbagai sumber kemudian digunakan untuk menyusun interpretasi teoritis dan implikasi praktis yang menjadi dasar pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis terhadap dua puluh artikel penelitian yang mengkaji Work-Life Balance, kepuasan kerja, kinerja karyawan, serta retensi dan turnover intention, ditemukan bahwa Work-Life Balance secara umum berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan di berbagai sektor industri. Mayoritas penelitian dengan pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Conchita et al. (2022), Mutiara Putri Zaleha (2022), Mughniya et al. (2024), Humaini dan Abbas (2024), Luthfia dan Tiarapuspa (2025), serta Natania dan Sutarto (2024). Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, sejumlah studi menegaskan bahwa Work-Life Balance berpengaruh langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian oleh Arifin dan Muharto (2022), Indra (2024), Davin Eldon et al. (2024), Hong dan Susanto (2024), serta Inna dan Alfin (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Selain itu, Sholihat (2023) menekankan bahwa Work-Life Balance yang didukung oleh fleksibilitas kerja dan transformasi digital berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, terutama dalam konteks perubahan pola kerja di era digital.

Beberapa penelitian juga menyoroti peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Humaini dan Abbas (2024) serta Fadillah et al. (2023) menemukan bahwa Work-Life Balance tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Work-Life Balance terhadap outcome organisasi menjadi lebih kuat ketika kesejahteraan psikologis karyawan dikelola secara optimal.

Namun demikian, hasil yang tidak sepenuhnya konsisten juga ditemukan. Esti et al. (2025) dalam konteks perusahaan kargo internasional di Jakarta serta Astrid et al. (2022) dalam penelitian tentang retensi karyawan menemukan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun retensi karyawan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh Work-Life Balance bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh karakteristik industri, budaya organisasi, serta keberadaan faktor pendukung lain seperti dukungan organisasi dan sistem manajemen talenta.

Secara keseluruhan, sintesis hasil penelitian ini menegaskan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor penting namun tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan retensi karyawan. Integrasi antara Work-Life Balance, kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, serta dukungan organisasi menjadi kunci dalam menciptakan kinerja dan keberlanjutan SDM yang optimal, khususnya pada organisasi dengan tuntutan kerja yang tinggi dan dinamis.

### C. Hasil dan Pembahasan

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki hubungan yang kuat dengan dua variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja karyawan (*employee performance*), khususnya dalam konteks perusahaan multinasional. Analisis terhadap berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu menciptakan kondisi psikologis positif yang mendukung motivasi dan produktivitas karyawan, meskipun efeknya tidak selalu seragam di seluruh organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu membuktikan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Zaleha (2022) menemukan bahwa WLB secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT SMART Tbk, di mana fleksibilitas waktu dan dukungan atasan menjadi faktor utama terciptanya kepuasan tersebut. Temuan ini sejalan dengan Conchita, Agusthina, dan Rivaldo (2022) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memperkuat kepuasan kerja generasi milenial, yang kemudian menurunkan intensi untuk keluar dari perusahaan. Dalam konteks multinasional, Nur Farah et al. (2023) mengonfirmasi bahwa WLB berkorelasi positif dengan kepuasan kerja di kalangan karyawan perusahaan multinasional di Klang Valley, terutama selama masa pandemi COVID-19 yang menuntut adaptasi terhadap sistem kerja hibrida. Penelitian serupa oleh Natania dan Sutarto (2024) juga menegaskan bahwa semakin baik keseimbangan kerja-hidup, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan multinasional di Yogyakarta.

Selain berdampak pada kepuasan kerja, WLB juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ibnu dan Zulkarnain (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja pada PT Bakrie Sumatera Plantations, yang merupakan perusahaan berskala internasional. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Davin, Nugroho, dan Widjaja (2024) pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia, yang menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Studi oleh Indra (2024) turut mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang difasilitasi oleh pemanfaatan teknologi informasi berperan penting dalam menjaga produktivitas selama masa *new normal*. Namun, hasil yang sedikit berbeda ditemukan oleh Esti, Supardi, dan Primadi (2025), yang mengemukakan bahwa pada perusahaan kargo internasional di Jakarta, WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas WLB dalam memengaruhi kinerja dapat bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta dukungan sistem dan budaya perusahaan.

Lebih lanjut, beberapa penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara WLB dan kinerja. Luthfia dan Tiarapuspa (2025) mengidentifikasi bahwa keseimbangan kerja-hidup meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Yanti, Nisa, Sri, dan Marisi (2024), yang menegaskan bahwa dalam perusahaan multinasional, penerapan manajemen kinerja yang efektif harus disertai dengan keseimbangan kerja-hidup untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Sementara itu, Tariana (2024) menambahkan bahwa keseimbangan kerja-hidup merupakan salah satu faktor non-finansial paling penting dalam meningkatkan performa dan retensi karyawan pada organisasi multinasional di Indonesia.

Jika dibandingkan dengan penelitian lain yang lebih luas, pola hubungan tersebut juga ditemukan secara konsisten di berbagai konteks. Udin (2023) mengemukakan bahwa WLB tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen afektif karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, penelitian di Malaysia oleh *Job Satisfaction and Motivation towards Employee Retention in Multinational Companies in Klang Valley* (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi—sebagai hasil dari implementasi WLB—berperan penting dalam mempertahankan tenaga kerja pasca-pandemi. Studi yang dilakukan oleh *BMC Psychology* (2024) juga menyoroti bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik, termasuk faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan performa tenaga kerja di negara berkembang. Namun, tekanan kerja yang berlebihan dan rendahnya dukungan organisasi dapat mengurangi efek positif tersebut.

Dari keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa work-life balance secara umum berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan multinasional, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi. Variasi hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan WLB yang efektif harus disertai faktor pendukung seperti budaya organisasi yang adaptif, dukungan manajerial, fleksibilitas waktu kerja, serta penerapan teknologi yang memudahkan koordinasi lintas negara. Kepuasan kerja terbukti menjadi jembatan penting yang menghubungkan WLB

dengan peningkatan performa, karena keseimbangan hidup menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, mengurangi stres, dan menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan multinasional untuk mengembangkan kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Program seperti *flexible working arrangement*, dukungan kesehatan mental, serta penghargaan terhadap pencapaian individu di luar pekerjaan dapat memperkuat efek positif WLB terhadap kinerja dan kepuasan. Selain itu, evaluasi rutin terhadap persepsi karyawan mengenai keseimbangan kerja-hidup dapat menjadi dasar untuk menyesuaikan kebijakan organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja global yang semakin beragam. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menelusuri lebih jauh peran variabel mediasi lain seperti *work engagement*, *organizational commitment*, dan *job stress*, serta menggunakan pendekatan longitudinal guna mengamati perubahan efek WLB terhadap kinerja dari waktu ke waktu.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan multinasional yang memiliki kompleksitas dan dinamika tinggi. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya kesejahteraan psikologis, pengurangan stres, serta peningkatan motivasi intrinsik. Kepuasan kerja kemudian berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara WLB dan kinerja, di mana karyawan yang merasa hidupnya seimbang cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, serta keterlibatan yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi. Meskipun demikian, terdapat variasi hasil antar penelitian yang menunjukkan bahwa efektivitas WLB sangat bergantung pada dukungan organisasi, budaya kerja, serta kebijakan fleksibilitas yang diterapkan di masing-masing perusahaan multinasional.

Dari sisi praktis, temuan ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk merancang kebijakan yang menempatkan keseimbangan kerja-hidup sebagai bagian strategis dari pengelolaan kinerja dan kepuasan karyawan. Implementasi program seperti *flexible working arrangement*, dukungan kesehatan mental, serta sistem penghargaan berbasis kesejahteraan menjadi langkah yang relevan untuk mempertahankan produktivitas dan retensi tenaga kerja global. Selain itu, perusahaan multinasional perlu memperhatikan perbedaan budaya dan ekspektasi karyawan lintas negara agar kebijakan WLB yang diterapkan tidak bersifat generik, tetapi adaptif terhadap konteks lokal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi peran variabel mediasi dan moderasi lain seperti *work engagement*, *organizational support*, serta stres kerja, agar hubungan antara WLB, kinerja, dan kepuasan dapat dipahami secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

#### Daftar Pustaka

- Akbar, M. F. I., Widhi, N. M., & Utomo, W. (2024). *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada PT XYZ*. Seminar Nasional Riset Terapan – Administrasi Bisnis & MICE (SNRT XIII), 13(1), 1–10. Politeknik Negeri Jakarta.
- Amelia, F. R., Heriyadi, H., Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiowati, S. (2023). *Influence of Work-Life Balance and Job Stress to Employee Performance Mediated by Job Satisfaction on Millennial Employees*. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5). Institute of Computer Science (IOCS) Publisher.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- BMC Psychology. (2024). *Factors Affecting the Quality of Work Life for Industrial Labour Force: Empirical Evidence from a Developing Country*, 12, Article 589.
- Budiman, B. (2025). *The influence of work-life balance and job satisfaction on the productivity of Generation Z employees in startup companies*. *Jurnal Multidisiplin*

- Sahombu, 5(5), 1677–1689.  
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/JMS/article/view/7246>
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. L. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 11(1), 15–29.
- Esti Liana, E., Supardi, S., & Susanto, P. C. (2025). *Determinasi work life balance dan kinerja karyawan pada perusahaan kargo internasional di Jakarta*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 1–10. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.
- Hasibuan, I. H., & Siregar, Z. (2025). *Pengaruh fleksibilitas kerja, spesialisasi kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3639–3648.
- Hassan, A. G., Donianto, C. A., Kiolol, T. J., & Abd, T. M. K. (2022). *Pengaruh Talent Management dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Mediasi Dukungan Organisasi*. *MODUS*, 34(2), 158–183. ISSN 0852-1875 / ISSN (Online) 2549-3787. Universitas Bina Nusantara.
- Hong, F., & Susanto, R. (2024). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1), 195–200. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Humaini, H., Upe, R., & Thaha, A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya terhadap Kinerja Amil (Studi pada LAZNAS Baitul Maal Hidayatullah Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 57–68. ISSN: 2987-3843 (online), 2986-9919 (print). STIE Ganesha Jakarta. URL: <https://jurnal.stieganesha.ac.id/index.php/ekmabis57>
- Job Satisfaction and Motivation towards Employee Retention in Multinational Companies in Klang Valley: A Post-Pandemic Research. (2024). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 780–796.
- Krismayanti, Y., Anjarsari, N., Sundari, S., & Pakpakhan, M. (2024). *Implementasi manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan multinasional*. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 970–986. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.66>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Kumbangсила, R. (2022). *Keseimbangan kehidupan kerja dan turnover intention pada generasi millennial: Kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi*. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 18(3), 449–458. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i3.10917>
- Mandagi, N. M., & Wijono, S. (2024). *Work-Life Balance (WLB) and Job Satisfaction of Employees at PT. X Yogyakarta*. *Journal of Social Research, Vol. 4(1)*, 2557–2572. International Journal Labs. <https://ijsr.internationaljournallabs.com>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–996. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga.  
DOI: <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.456>
- Nugroho, D. A. (2024). *The impact of work-life balance on employee performance and satisfaction in start-up companies*. *International Journal of Islamic Education, Research and Multiculturalism*, 7(1), 206–219. <https://journal.yaspim.org/index.php/IJIERM/article/view/390>
- Nurhasan, A., & Sinambela, L. P. (2025). *The effect of work-life balance on job satisfaction and productivity in the general and financial bureau of the Indonesian quarantine agency*. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 22–34. <https://journal.lembagakita.org/IJMSIT/article/view/3622>
- Pulungan, L. M. F., & Tiarapuspa. (2025). *The Effect of Work Life Balance, Organizational Commitment on Turnover Intention Through Job Satisfaction for Employees at PT X*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2137>

- Putra, I. L. (2024). *Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada New Normal*. Advantage: Journal of Management and Business, 2(1), 19–31. <https://jurnalapik.id/index.php/advantage>
- Sholihat. (2023). *Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance terhadap Digital Transformasi serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Perspektif – Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali, 1(3), 216–230. DOI: 10.53947/perspekt.v1i3.111
- Sun, X., & Ishak, S. (2025). *The mediating role of well-being in the relationship between work-life balance and job performance among multinational employees in Shanghai*. International Journal of Business and Social Science, 16(2), 88–101. [https://ijbssnet.com/journals/Vol\\_16\\_No\\_2\\_2025/9.pdf](https://ijbssnet.com/journals/Vol_16_No_2_2025/9.pdf)
- Tariana, I. W. A. (2024). *Strategi manajemen talenta untuk retensi karyawan pada perusahaan multinasional di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Riset dan Inovasi Akademik (JURIA), 3(3), 448–462. <https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria>
- Udin, U. (2023). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: The Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction*. International Journal of Sustainable Development and Planning, 18(11), 3018–3027.
- Udin, U. (2023). *The impact of work-life balance on employee performance: The mediating role of affective commitment and job satisfaction*. International Journal of Sustainable Development and Planning, 18(11), 3018–3027. <https://www.iieta.org/journals/ijdsdp/paper/10.18280/ijdsdp.181131>
- Usta, J., Candib, L. M., Oyola, S., Abdul Razzak, F., & Antoun, J. (2022). *Women Family Physicians' Working Conditions and Career Satisfaction: A Multinational Study*. Family Practice, 39(3), 323–331. <https://doi.org/10.1093/fampra/cmab119>
- Yusli, N. F. Q., Suhaimi, S. A., Taib, N. Z., Abdullah, S. A., & Mohamad, M. H. (2023). *Examining Effects of Work Environment and Work-Life Balance towards Job Satisfaction among MNCs Millennials in Klang Valley during Covid-19 Pandemic Outbreak*. International Journal of Business Management, 6(1), 1–10. ISSN (Online): 0127-9890. Universiti Tenaga Nasional.
- Zaleha, M. P. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap kesuksesan karir dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi pada PT. SMART Tbk Refinery Surabaya)* [Undergraduate thesis, Universitas Brawijaya]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.