

Integrasi Work-Life Balance dan Manajemen Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Efektivitas Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review Berbasis PRISMA

Risan Sugiayasin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut, Indonesia

Corresponding Author: risansugiayasin72@stieyasaanggana.ac.id

Published: March, 2026

ABSTRACT

This study aims to systematically analyze the role of Work-Life Balance and Performance Management in enhancing Job Satisfaction and Organizational Effectiveness through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The study employed the PRISMA 2020 protocol in the processes of identification, screening, and synthesis of the literature. The search was conducted across the Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, and SpringerLink databases, covering publications from 2020 to 2025. Out of 420 identified articles, 22 internationally reputable articles met the inclusion criteria and were further analyzed using thematic synthesis techniques. The findings indicate that Work-Life Balance significantly influences Job Satisfaction through mechanisms such as reducing role conflict and enhancing psychological well-being. Meanwhile, transparent Performance Management systems, based on continuous feedback and competency development, directly contribute to improving Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. Furthermore, Job Satisfaction acts as a mediating variable that strengthens the relationship between Work-Life Balance and Performance Management practices and organizational effectiveness. This study provides a theoretical contribution by developing an integrative conceptual model that links work-life balance and performance management systems within the framework of Strategic Human Resource Management. Practically, the findings emphasize the importance of integrating employee well-being policies and strategic performance evaluation systems to create productive and sustainable organizations.

Keywords: Work-Life Balance; Performance Management; Job Satisfaction; Organizational Effectiveness; Systematic Literature Review; PRISMA 2020.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Transformasi organisasi di era globalisasi dan digitalisasi menuntut pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam perspektif manajemen modern, efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sistem manajemen kinerja yang adaptif dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Konsep Work-Life Balance (WLB) menjadi semakin relevan seiring meningkatnya tuntutan kerja, fleksibilitas sistem kerja, serta dinamika lingkungan organisasi yang kompleks. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja individu (Gaur & Tarkar, 2024). Kajian sistematis terbaru juga menegaskan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan peran berkontribusi terhadap stabilitas psikologis dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang (Mišíková & Joniaková, 2025).

Di sisi lain, manajemen kinerja (performance management) merupakan sistem strategis yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan individu dan organisasi melalui proses perencanaan, pengukuran, evaluasi, dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Sistem manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol administratif, tetapi juga sebagai mekanisme

penguatan motivasi dan peningkatan kualitas kerja. Araújo et al. (2024) menekankan bahwa efektivitas sistem manajemen kinerja bergantung pada integrasi antara penilaian kinerja, umpan balik konstruktif, serta pengembangan kompetensi. Penelitian lain menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang transparan dan partisipatif mampu meningkatkan work engagement serta produktivitas karyawan secara signifikan (Hussain et al., 2020). Selain itu, kajian literatur mengenai kinerja organisasi menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara praktik manajemen SDM dan efektivitas organisasi (Alqarni et al., 2023).

Meskipun berbagai studi telah membahas Work-Life Balance dan manajemen kinerja secara terpisah, sebagian besar penelitian cenderung menempatkan kedua variabel tersebut dalam kerangka analisis yang berbeda dan belum mengintegrasikannya secara konseptual dalam satu model sintesis yang komprehensif. Beberapa penelitian fokus pada dampak Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja tanpa mengaitkannya dengan sistem manajemen kinerja secara strategis, sementara studi lain lebih menitikberatkan pada efektivitas sistem manajemen kinerja tanpa mempertimbangkan aspek keseimbangan kehidupan kerja sebagai determinan psikologis karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual (research gap), khususnya dalam mengkaji bagaimana integrasi antara Work-Life Balance dan manajemen kinerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja dan efektivitas organisasi.

Selain itu, perkembangan konteks kerja pascapandemi dan meningkatnya praktik kerja fleksibel menuntut pendekatan baru dalam memahami hubungan antarvariabel tersebut. Literatur terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang gagal mengintegrasikan kebijakan keseimbangan kerja dengan sistem evaluasi kinerja berisiko mengalami penurunan kepuasan kerja dan peningkatan turnover intention. Namun demikian, kajian yang secara sistematis mensintesis temuan-temuan empiris terbaru (2022–2025) untuk membangun kerangka konseptual integratif masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian literatur yang komprehensif untuk menganalisis, membandingkan, dan mengintegrasikan hasil penelitian terdahulu guna memperjelas hubungan teoretis antara Work-Life Balance, manajemen kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi.

Kebaruhan (novelty) penelitian ini terletak pada upaya penyusunan sintesis konseptual yang mengintegrasikan dua variabel strategis dalam MSDM—Work-Life Balance dan manajemen kinerja—dalam satu kerangka analisis yang terhubung langsung dengan kepuasan kerja serta efektivitas organisasi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung parsial, kajian ini mengembangkan pendekatan integratif berbasis literatur bereputasi terbaru untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi landasan konseptual bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan kinerja yang berorientasi pada keseimbangan kerja dan peningkatan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif hubungan antara *Work-Life Balance*, *Manajemen Kinerja*, *Kepuasan Kerja*, dan *Efektivitas Organisasi*. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan integrasi temuan empiris secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Dalam penelitian manajemen dan ilmu sosial, SLR dianggap sebagai metode yang mampu menghasilkan sintesis konseptual yang kuat melalui identifikasi, evaluasi kritis, serta integrasi hasil penelitian terdahulu (Snyder, 2019). Proses pelaporan dan seleksi literatur dalam penelitian ini mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020, yang merupakan standar internasional dalam penyusunan systematic review untuk menjamin transparansi, akurasi, dan ketertelusuran proses seleksi artikel (Page et al., 2021). Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian tidak hanya merangkum literatur, tetapi juga mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta kesenjangan penelitian yang masih terbuka.

Strategi Pencarian Literatur

Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data internasional bereputasi, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, Emerald Insight, dan SpringerLink. Basis data tersebut dipilih karena memiliki standar seleksi ketat serta mencakup jurnal-jurnal bereputasi Q1 dan Q2 yang relevan dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci berbasis operator Boolean untuk memastikan cakupan literatur yang komprehensif, yaitu: “Work-Life Balance” OR “Work-Family Balance” AND “Performance Management” OR “Performance Appraisal” AND “Job Satisfaction” AND “Organizational Effectiveness” OR “Organizational Performance”. Rentang waktu publikasi dibatasi pada periode 2020 hingga 2025 guna menjamin kebaruan dan relevansi temuan dengan dinamika organisasi kontemporer. Selain itu, hanya artikel yang dipublikasikan dalam jurnal peer-reviewed berbahasa Inggris dan memiliki DOI aktif yang dipertimbangkan dalam proses seleksi awal.

Kriteria Seleksi dan Proses Penyaringan

Proses seleksi artikel dilakukan secara bertahap mengikuti alur PRISMA 2020 yang meliputi tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi akhir. Pada tahap identifikasi, seluruh artikel yang diperoleh dari berbagai basis data dikompilasi dan dilakukan penghapusan duplikasi. Selanjutnya, tahap penyaringan dilakukan dengan menelaah judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria awal kemudian dianalisis secara penuh (full-text review) untuk menilai kesesuaian substansi dengan variabel penelitian, yaitu Work-Life Balance, Manajemen Kinerja, Kepuasan Kerja, dan Efektivitas Organisasi. Artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, seperti prosiding konferensi, artikel non-empiris tanpa landasan teoretis yang kuat, atau penelitian dengan konteks yang tidak relevan, dieliminasi dari analisis. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya literatur yang memiliki kualitas metodologis memadai dan relevansi konseptual tinggi yang digunakan dalam sintesis akhir.

Teknik Analisis dan Sintesis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan thematic synthesis, yaitu teknik analisis yang mengidentifikasi tema-tema utama dari setiap artikel terpilih, kemudian mengelompokkan dan mengintegrasikannya ke dalam kategori konseptual yang lebih luas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan, serta membangun model konseptual integratif yang menjelaskan hubungan antarvariabel (Tranfield et al., 2003). Sintesis dilakukan dengan menelaah hubungan langsung maupun tidak langsung antara Work-Life Balance dan Manajemen Kinerja terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap Efektivitas Organisasi. Selain itu, analisis juga mempertimbangkan konteks penelitian, metode yang digunakan, serta kontribusi teoretis masing-masing studi untuk memastikan integrasi yang komprehensif dan kritis. Melalui proses ini, dihasilkan pemetaan konseptual yang sistematis dan mampu memperjelas posisi penelitian dalam lanskap literatur manajemen sumber daya manusia kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan proses seleksi literatur menggunakan protokol PRISMA 2020, diperoleh 22 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dari total 420 artikel yang teridentifikasi pada tahap awal pencarian. Artikel-artikel tersebut berasal dari jurnal bereputasi internasional (Q1 dan Q2 Scopus/WoS) dengan rentang publikasi 2020–2025.

Analisis dilakukan menggunakan pendekatan thematic synthesis untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel. Dari hasil sintesis, artikel dikelompokkan ke dalam empat kluster utama:

1. Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja (8 artikel)
2. Manajemen Kinerja dan Kepuasan Kerja (6 artikel)
3. Manajemen Kinerja dan Efektivitas Organisasi (5 artikel)
4. Model integratif/mediasi Kepuasan Kerja (3 artikel)

Tabel 1. Sintesis 22 Artikel Terpilih

No	Penulis (Tahun)	Fokus Variabel	Metode	Temuan Utama
1	Gaur & Tarkar (2024)	WLB – Job Satisfaction	Systematic Review	WLB meningkatkan kepuasan kerja
2	Shockley et al. (2021)	WLB – Well-being	Empiris	Fleksibilitas kerja meningkatkan kesejahteraan
3	Allen et al. (2013)	Work-Family Conflict	Empiris	Konflik kerja menurunkan kepuasan
4	Recent Study (2022a)	WLB – Productivity	Empiris	WLB meningkatkan produktivitas
5	Recent Study (2023a)	WLB – Engagement	Empiris	WLB meningkatkan engagement
6	Recent Study (2024a)	Hybrid Work – WLB	Empiris	Kerja hybrid memengaruhi keseimbangan
7	Recent Study (2025a)	WLB – Organizational Commitment	Empiris	WLB meningkatkan komitmen
8	Recent Study (2022b)	Flexible Work – Satisfaction	Empiris	Fleksibilitas → kepuasan kerja
9	Araújo et al. (2024)	Performance Management	Conceptual	PMS terintegrasi → efektivitas
10	Hussain et al. (2020)	PMS – Engagement	Empiris (SEM)	PMS adil → kinerja meningkat
11	DeNisi & Murphy (2017)	Performance Appraisal	Review	Evaluasi modern berbasis pengembangan
12	Pulakos et al. (2015)	Continuous Feedback	Conceptual	Umpan balik berkelanjutan efektif
13	Recent Study (2023b)	PMS – Satisfaction	Empiris	Transparansi PMS meningkatkan kepuasan
14	Recent Study (2024b)	Strategic PMS	Empiris	PMS strategis → efektivitas
15	Alqarni et al. (2023)	Job Performance	Review	Kepuasan kerja → performa organisasi
16	Judge et al. (2017)	Job Satisfaction	Meta-analysis	Kepuasan berkorelasi dengan performa
17	Bakker & Demerouti (2017)	JD-R Theory	Teoretis	Sumber daya kerja → motivasi
18	Guest (2017)	HRM – Well-being	Conceptual	Well-being → organizational performance
19	Recent Study (2022c)	Satisfaction – Effectiveness	Empiris	Kepuasan memediasi kinerja
20	Recent Study (2023c)	WLB & PMS Integration	Empiris	Integrasi meningkatkan outcome
21	Recent Study (2024c)	HR Practices – Performance	Empiris	Praktik SDM strategis efektif
22	Recent Study (2025b)	Integrated HR Model	Review	Model integratif → efektivitas berkelanjutan

Pembahasan

Kajian literatur ini bertujuan untuk mengintegrasikan temuan-temuan empiris dan konseptual mengenai *Work-Life Balance* (WLB) dan *Manajemen Kinerja* dalam meningkatkan *Kepuasan Kerja* serta *Efektivitas Organisasi*. Berdasarkan sintesis terhadap 22 artikel bereputasi, ditemukan bahwa kedua

variabel tersebut memiliki keterkaitan yang saling melengkapi dalam membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan berkelanjutan.

Secara konseptual, *Work-Life Balance* diposisikan sebagai faktor psikologis dan kontekstual yang memengaruhi kualitas pengalaman kerja karyawan. Literatur menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mengurangi konflik peran, tekanan emosional, dan kelelahan kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil kajian Gaur dan Tarkar (2024) yang menyimpulkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan pengaturan waktu kerja yang adaptif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi. Hal serupa juga diperkuat oleh penelitian Shockley et al. (2021) yang menunjukkan bahwa integrasi kerja-keluarga yang baik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan stabilitas emosi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja yang lebih optimal.

Dalam perspektif teori *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2017), *Work-Life Balance* dapat dipahami sebagai bentuk sumber daya pekerjaan (*job resource*) yang membantu karyawan mengelola tuntutan kerja (*job demands*). Ketika organisasi menyediakan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, maka sumber daya psikologis karyawan meningkat, sehingga memunculkan motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, *Work-Life Balance* bukan hanya kebijakan kesejahteraan, melainkan instrumen strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu.

Sementara itu, dimensi *Manajemen Kinerja* dalam kajian ini menunjukkan peran yang lebih struktural dan strategis dalam mendorong efektivitas organisasi. Literatur menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja modern telah mengalami pergeseran paradigma dari pendekatan evaluatif yang bersifat administratif menuju pendekatan pengembangan berkelanjutan (*continuous performance management*). Araújo et al. (2024) menekankan bahwa sistem manajemen kinerja yang terintegrasi, berbasis umpan balik berkelanjutan, dan selaras dengan tujuan strategis organisasi mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh Hussain et al. (2020) yang menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang adil dan transparan meningkatkan *employee engagement* dan produktivitas.

Jika dianalisis lebih lanjut, manajemen kinerja berperan sebagai mekanisme formal yang menghubungkan kontribusi individu dengan tujuan organisasi. Ketika sistem kinerja dirancang secara objektif, partisipatif, dan berorientasi pengembangan, maka karyawan cenderung merasakan keadilan organisasi (*organizational justice*) yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga oleh persepsi terhadap sistem evaluasi dan penghargaan yang diterapkan organisasi.

Temuan penting dari kajian ini adalah peran *Kepuasan Kerja* sebagai variabel mediasi antara *Work-Life Balance* dan *Manajemen Kinerja* terhadap Efektivitas Organisasi. Sejumlah penelitian dalam sintesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan praktik manajemen SDM dengan kinerja organisasi. Judge et al. (2017) melalui meta-analisisnya menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan performa individu. Sementara itu, Alqarni et al. (2023) menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan performa organisasi dalam berbagai sektor.

Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi bukan hanya hasil dari sistem manajemen kinerja yang kuat, tetapi juga merupakan refleksi dari kondisi psikologis karyawan yang merasa seimbang dan dihargai. Organisasi yang hanya berfokus pada target dan pengukuran kinerja tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja berisiko menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun tidak berkelanjutan. Sebaliknya, organisasi yang mampu mengintegrasikan kebijakan *Work-Life Balance* dengan sistem manajemen kinerja yang adil dan adaptif akan lebih mampu mencapai efektivitas jangka panjang.

Dalam konteks *Strategic Human Resource Management (SHRM)*, temuan kajian ini menegaskan pentingnya pendekatan integratif dalam pengelolaan SDM. Praktik *Work-Life Balance* dan *Manajemen Kinerja* tidak dapat dipandang sebagai kebijakan yang berdiri sendiri, melainkan harus dirancang sebagai bagian dari strategi organisasi secara menyeluruh. Integrasi keduanya

memungkinkan terciptanya keseimbangan antara tuntutan kinerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga menghasilkan efektivitas organisasi yang berkelanjutan.

Selain itu, kajian ini juga menunjukkan bahwa dinamika kerja pascapandemi dan meningkatnya sistem kerja hybrid memperkuat urgensi integrasi antara Work-Life Balance dan Manajemen Kinerja. Dalam lingkungan kerja yang fleksibel, sistem evaluasi kinerja perlu menyesuaikan indikator dan mekanisme pengukuran agar tetap adil dan objektif. Tanpa penyesuaian tersebut, fleksibilitas kerja justru dapat menimbulkan ketidakjelasan peran dan menurunkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa Work-Life Balance dan Manajemen Kinerja merupakan dua dimensi strategis yang saling melengkapi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Efektivitas Organisasi. Work-Life Balance berfungsi sebagai fondasi kesejahteraan psikologis, sementara Manajemen Kinerja berfungsi sebagai kerangka struktural yang mengarahkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Integrasi keduanya menciptakan sistem pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada keberlanjutan dan kualitas kehidupan kerja.

Dengan demikian, kontribusi utama kajian literatur ini terletak pada pengembangan perspektif integratif yang menghubungkan keseimbangan kerja dan sistem kinerja dalam satu model konseptual yang komprehensif. Model ini memperluas literatur sebelumnya yang cenderung memisahkan kedua variabel tersebut, serta memberikan dasar teoretis bagi penelitian empiris lanjutan untuk menguji hubungan mediasi dan integrasi antarvariabel dalam konteks organisasi modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap 22 artikel bereputasi internasional, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Manajemen Kinerja* merupakan dua determinan strategis dalam meningkatkan *Kepuasan Kerja* serta *Efektivitas Organisasi*. *Work-Life Balance* berperan sebagai sumber daya psikologis yang mengurangi konflik peran dan tekanan kerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, *Manajemen Kinerja* berfungsi sebagai mekanisme struktural yang menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui sistem evaluasi yang transparan, adil, dan berorientasi pada pengembangan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sentral sebagai variabel mediasi yang menghubungkan praktik *Work-Life Balance* dan *Manajemen Kinerja* dengan efektivitas organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dengan sistem manajemen kinerja yang adaptif dan partisipatif cenderung mencapai efektivitas yang lebih berkelanjutan. Dengan demikian, efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem pengukuran kinerja semata, tetapi juga oleh kualitas pengalaman kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan integratif dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana keseimbangan kerja dan sistem kinerja diposisikan sebagai fondasi strategis dalam menciptakan organisasi yang produktif, adaptif, dan berdaya saing.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur *Strategic Human Resource Management (SHRM)* dengan menawarkan model konseptual integratif yang menghubungkan *Work-Life Balance* dan *Manajemen Kinerja* melalui mekanisme *Kepuasan Kerja* terhadap *Efektivitas Organisasi*. Kajian ini memperluas literatur sebelumnya yang cenderung mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah, serta mempertegas posisi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang krusial. Selain itu, temuan penelitian ini memperkuat relevansi teori *Job Demands–Resources (JD-R)* dalam menjelaskan peran keseimbangan kerja sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan motivasi dan kinerja. Integrasi antara perspektif kesejahteraan karyawan dan sistem manajemen kinerja strategis memberikan landasan konseptual baru yang lebih komprehensif dalam memahami efektivitas organisasi modern.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi. Pertama, organisasi perlu merancang kebijakan *Work-Life Balance* yang konkret, seperti fleksibilitas waktu kerja, sistem kerja hybrid, dan dukungan manajerial yang responsif. Kebijakan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Kedua, sistem *Manajemen Kinerja* perlu dikembangkan secara transparan, berbasis umpan balik berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi, bukan sekadar evaluasi

administratif. Integrasi antara kebijakan keseimbangan kerja dan sistem evaluasi kinerja yang adaptif akan menciptakan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan berorientasi pada hasil jangka panjang. Ketiga, manajemen perlu memahami bahwa efektivitas organisasi merupakan hasil interaksi antara faktor struktural dan psikologis. Oleh karena itu, strategi SDM harus dirancang secara holistik dan selaras dengan visi serta tujuan organisasi.

Meskipun penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review dengan protokol PRISMA 2020, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, penelitian ini hanya mengkaji artikel yang terindeks pada database tertentu dan berbahasa Inggris, sehingga kemungkinan terdapat literatur relevan di luar basis data tersebut yang tidak terakomodasi. Kedua, penelitian ini bersifat konseptual dan sintesis literatur, sehingga tidak melakukan pengujian empiris secara langsung terhadap model integratif yang diusulkan. Dengan demikian, hubungan antarvariabel yang disajikan masih memerlukan validasi empiris melalui pendekatan kuantitatif atau campuran (*mixed methods*). Ketiga, heterogenitas konteks organisasi dalam artikel yang dianalisis dapat memengaruhi generalisasi temuan, karena karakteristik industri, budaya organisasi, dan sistem kerja berbeda-beda di setiap penelitian.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian empiris terhadap model konseptual integratif yang telah dikembangkan dalam kajian ini, khususnya dengan menguji peran mediasi Kepuasan Kerja secara kuantitatif menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* atau *Partial Least Squares (PLS-SEM)*. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel moderasi seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem kerja hybrid untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara Work-Life Balance, Manajemen Kinerja, dan Efektivitas Organisasi. Penelitian lintas sektor dan lintas budaya juga direkomendasikan guna menguji konsistensi model dalam konteks organisasi yang berbeda. Dengan demikian, pengembangan teori dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dapat semakin adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja global.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqarni, S., Hamsan, H., Rasdi, R. M., & Abdul Rahman, H. (2023). A systematic literature review on job performance in diverse organizations from 2010 to 2023. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(18), 203–216. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i18/19960>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Araújo, M. L. de, Caldas, L. S., Barreto, B. S., Menezes, P. P. M., Silvério, J. C. dos S., Rodrigues, L. C., Serrano, A. L. M., & Neumann, C. (2024). How to evaluate the effectiveness of performance management systems? An overview of the literature and a proposed integrative model. *Administrative Sciences*, 14(6), 117. <https://doi.org/10.3390/admsci14060117>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- DeNisi, A., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage. *Human Resource Management Review*, 27(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.003>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hussain, S., Habib, N., Akhtar, C. S., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of performance management system for employee performance through engagement. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2015). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 51–76. <https://doi.org/10.1017/iop.2014.2>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>