



REVOLUSI WORK-LIFE BALANCE DALAM DUNIA KERJA: ANALISIS BIBLIOMETRIK

Shafa Kirana Dewani¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Mr. Sunario, Semarang, (024) 7460051

ABSTRAK

Revolusi industri mengubah dunia kerja tradisional menjadi modern. Terintegrasinya teknologi dalam dunia kerja menyebabkan adanya otomatisasi sistem perusahaan yang menggeser aspek kebutuhan karyawan, dan budaya kerja. *Work-life balance* mencoba untuk memfasilitasi tantangan tersebut, meskipun dalam penerapannya belum dapat dipahami secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait perkembangan *work-life balance* dalam dunia kerja. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode bibliometrik dengan database SCOPUS dan kata kunci pencarian “*work-life balance*” AND “*work life balance*” AND “*work life-balance*” AND “*industry*”. Berdasarkan hasil pencarian, didapatkan 978 artikel dengan rentang tahun 2000-2024. Artikel-artikel tersebut berasal dari berbagai negara, seperti India, Amerika Serikat, Australia, dan beberapa negara Asia. Pencarian data tersebut kemudian dianalisis menggunakan bantuan aplikasi Microsoft Excel dan VOSViewer. Hasil analisis menunjukkan bahwa tren penelitian *work-life balance* terus menunjukkan peningkatan dengan peneliti paling populer Hellen Lingard. Saat ini, *work-life balance* tidak hanya menjadi fokus negara maju saja. Kondisi tersebut terjadi karena *work-life balance* tidak hanya dipandang sebagai fleksibilitas kerja saja, namun juga terkait kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari keberhasilan organisasi.

Kata kunci: *Bibliometrik; Revolusi; Work-life balance.*

Pendahuluan

Revolusi industri yang berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja dengan mengubah lanskap pekerjaan baru, tantangan baru, serta membuka peluang lebih atas kesejahteraan pekerja (Sekiyama, 2020; Xing & Marwala, 2018). Revolusi industri 4.0 yang mengarah pada society 5.0 dikenal dengan revolusi teknologi, pada era ini ditandai dengan adanya integrasi teknologi yang pesat sehingga meningkatkan otomatisasi dalam dunia kerja (Acioli dkk., 2021). Perkembangan ini menghadirkan tantangan tersendiri bagi perusahaan, yang dituntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi serta kemampuan beradaptasi yang cepat di era industri digital.

Digitalisasi dunia kerja dengan otomatisasi sistem, memberikan pergeseran pada kebutuhan karyawan dan budaya kerja. Pergeseran kebutuhan karyawan dimanifestasikan dengan adanya peningkatan kualifikasi pekerja, efisiensi pekerja, serta munculnya ragam status pekerja (BPS, 2022; Monika dkk., 2020; Setyaningrum & Hakim, 2023). Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan harus memperhatikan kualitas pekerja. Tenaga kerja harus memiliki skill set



seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi terkini, keinginan untuk terus belajar dan berkembang agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi (Ahmetya dkk., 2023). Otomatisasi sistem kerja manual ke digital juga memberikan dampak bagi pengurangan pekerja. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang semula dilakukan oleh tenaga manusia, perlahan-lahan mulai dialihkan dengan menggunakan bantuan teknologi yang menekankan pada kecepatan dan ketersediaan informasi (Suryadi & Nasution, 2023). Meskipun demikian, digitalisasi juga membuka peluang kerja baru seperti adanya pekerja *freelancer* atau *gigs worker* (BPS, 2022). Sementara itu, pengaruh digitalisasi pada budaya bekerja dimanifestasikan dalam bentuk fleksibilitas dalam bekerja.

Era ini, penerapan konsep fleksibilitas bekerja atau *work-life balance* semakin menjadi fokus utama dalam dunia kerja. Keseimbangan ini mengacu pada upaya untuk menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, yang mencakup waktu bersama keluarga, kesehatan, serta kegiatan sosial dan rekreasi. Dengan perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi, banyak individu menghadapi tantangan baru dalam mengelola waktu dan energi mereka. Keberadaan perangkat yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di mana saja dan kapan saja, seperti ponsel pintar dan laptop, telah menciptakan batas yang kabur antara kehidupan profesional dan pribadi (Kelliher & Anderson, 2010).

Konsep *work-life balance* tidak hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stress dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Greenhaus & Allen, 2011). Oleh karena itu, berbagai perusahaan dan organisasi mulai mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang lebih banyak, dan kerja dari rumah (Jeffrey Hill dkk., 2008).

Berbagai kebijakan telah diterapkan untuk memfasilitasi *work-life balance*, hanya saja pemahaman tentang penerapan *work-life balance* secara menyeluruh dalam dunia kerja masih perlu digali lebih dalam. Dalam hal ini, analisis bibliometrik dapat memberikan wawasan yang berguna untuk memahami tren penelitian yang ada, mengidentifikasi pola perkembangan penelitian, dan mengetahui kontribusi utama yang dihasilkan oleh para peneliti serta institusi yang terlibat (Zupic & Čater, 2015). Analisis ini akan mengidentifikasi artikel-artikel penting, kata kunci yang dominan, serta jaringan kolaborasi yang berkembang dalam bidang penelitian



ini.

Melalui pendekatan analisis bibliometrik, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait perkembangan penerapan *work-life balance* dalam dunia kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tren-topik utama yang muncul, serta potensi perkembangan lebih lanjut dalam penelitian tentang *work-life balance* dalam dunia kerja.

Metode Penelitian

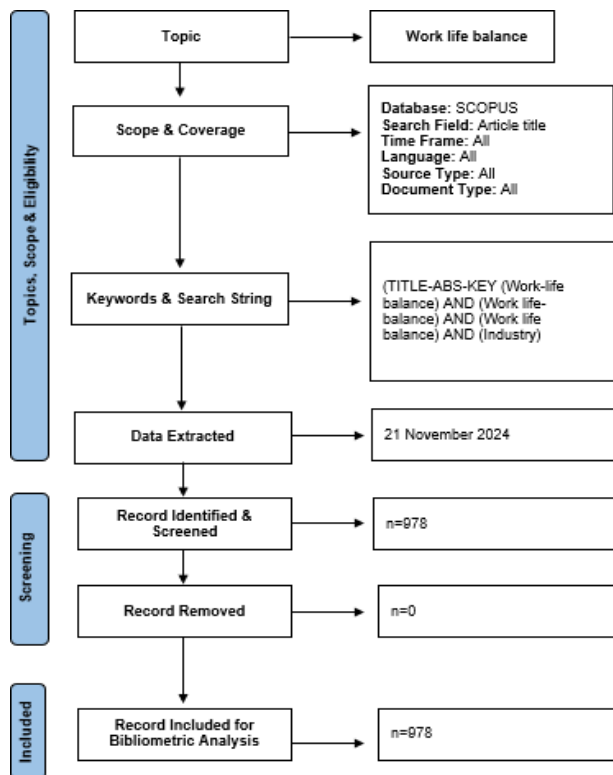
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review* dengan mencari sumber kredibel seperti artikel ilmiah, buku, dan sumber lain yang relevan dengan isu atau penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan informasi *up to date* kepada pembaca (Ramdhani dkk., 2014; Snyder, 2019). *Literature review* dapat dilakukan dengan tinjauan naratif, sistematis, dan meta-analisis dengan mengintegrasikan literatur yang ada (Snyder, 2019).

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan bibliometrik. Analisis bibliometrik merupakan proses untuk memperoleh berbagai output ilmiah yang dihasilkan dari menelaah publikasi pada bidang atau jurnal akademik tertentu dengan bantuan analisis numerik dan statistik pada beberapa indikator bibliometrik, seperti jumlah artikel per tahun, topik yang paling banyak diteliti, dan peneliti yang paling banyak melakukan penelitian terkait topik tersebut. Analisis bibliometrik membagi item (tulisan, judul, jurnal, dan kata) ke dalam kelompok yang berbeda-beda, lalu menyajikan visual struktur atau klasifikasi yang diperoleh dari analisis melalui proses visualisasi (Ellegard & Wallin, 2015; Fernandez-Alles & Ramos-Rodriguez, 2009; Gutierrez-Salcedo, 2024; Osareh, 1996; Pritchard, 1969; dalam Öztürk dkk., 2024).

Menurut Fahimnia dkk. (2015) langkah yang dapat dilakukan dalam analisis bibliometrik, yaitu 1) mendefinisikan kata kunci, 2) menelaah hasil pencarian awal, 3) penyempurnaan hasil pencarian, 4) menyusun statistik, dan 5) menganalisis data. Tahap pertama, peneliti menentukan kata kunci pencarian. Pencarian data dilakukan dengan menggunakan kata kunci “*work-life balance*” AND “*work life balance*” AND “*work life-balance*” AND “*industry*” melalui database SCOPUS dengan total data yang didapatkan adalah 978 seperti yang digambarkan pada alur penelitian Gambar 1.

Gambar 1

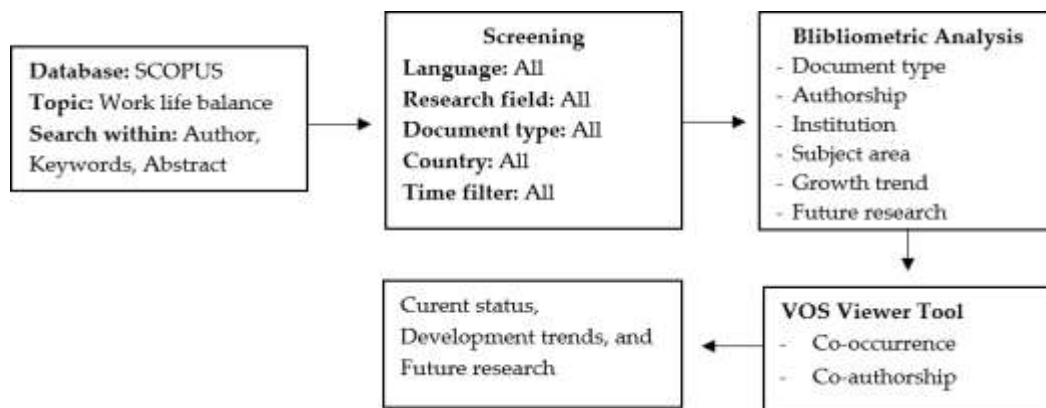
Alur diagram strategi penelitian



Data yang diperoleh melalui database SCOPUS, kemudian dianalisis menggunakan bantuan aplikasi VOSViewer dan Microsoft Excel. Analisis data menggunakan VOSViewer meliputi *co-authorship* dan *co-occurrence* yang digunakan untuk menganalisis revolusi tren penelitian *work-life balance* dalam dunia kerja. Alur analisis bibliometrik digambarkan seperti Gambar 2.

Gambar 2

Alur analisis Bibliometrik



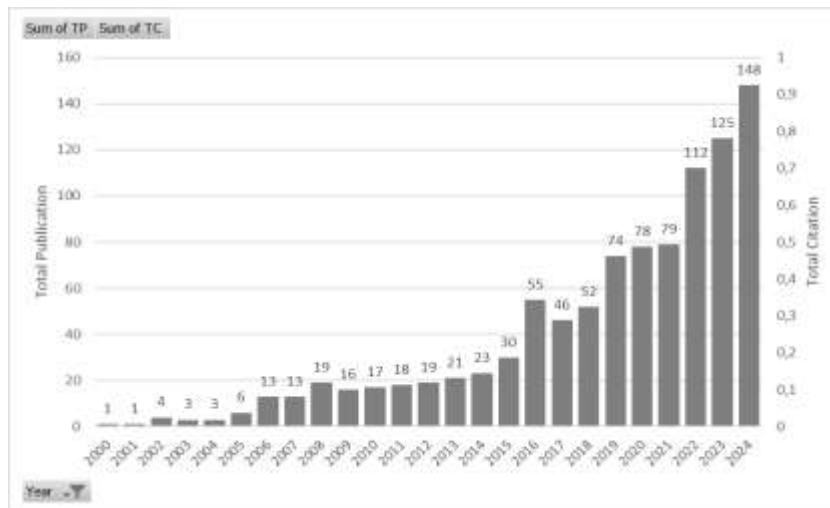


Hasil

Perkembangan penelitian work-life balance

Gambar 3

Perkembangan penelitian *Work-life Balance*



Berdasarkan hasil analisis menggunakan Microsoft Excel yang ditunjukkan pada **Gambar 3**, didapatkan bahwa penelitian mengenai *work-life balance* dalam dunia kerja berkembang mulai tahun 2000 hingga 2024 dan terus mengalami pertumbuhan pada tiap tahunnya. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi baik dari perspektif individu maupun organisasi (Zaky, 2022).

Hasil analisis yang dilakukan berdasarkan database SCOPUS didapatkan 11 tipe dokumen dalam pencarian variabel *work life balance* dengan tiga tipe dokumen yang paling banyak, yaitu artikel sejumlah 665 dokumen (68%), makalah konferensi sejumlah 152 dokumen (15,54%), dan *book chapter* sejumlah 74 dokumen (7,57%). Selain itu terdapat beberapa tipe dokumen lain, yaitu *review* sejumlah 30 dokumen (3,07%), buku sejumlah 27 dokumen (2,76%), note sejumlah 17 dokumen (1,74%), *conference review* sejumlah 3 (0,31%), editorial, *short survey*, data paper, dan *letter* sejumlah 2 dokumen (0,20%).

Analisis *co-authorship* menunjukkan bahwa, tiga peneliti yang paling populer dalam melakukan penelitian mengenai *work life balance* adalah Hellen Lingard dengan total publikasi 20 artikel (2,04%), pada urutan kedua yaitu Valerie Francis dengan total publikasi 12 artikel (1,23%) dan diikuti oleh Michelle Turner dengan total publikasi 8 artikel (0,82%). Selain itu



terdapat 29 peneliti lain dengan fokus penelitian work life balance yang memiliki total publikasi dibawah 8 dokumen (**Tabel 1**).

Tabel 1

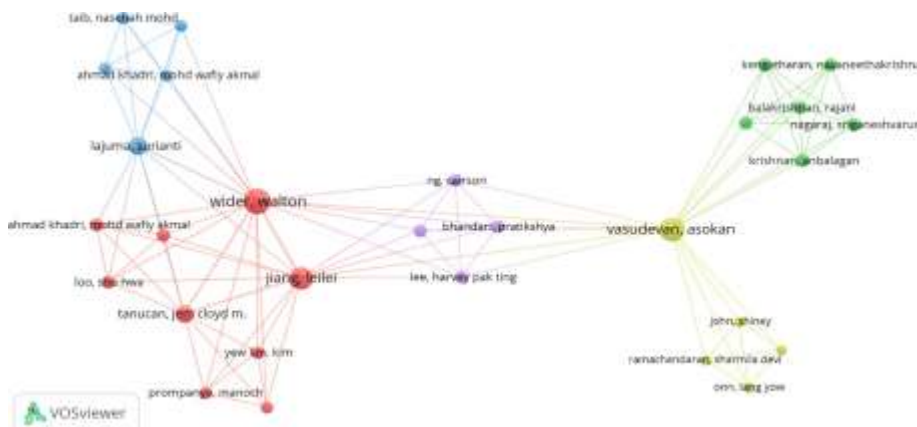
Kategori peneliti paling populer

	Total Publikasi (TP)	Persentase (%)
Artikel	665	68%
Hellen Lingard	20	2,04%
Valerie Francis	12	1,23%
Michelle Turner	8	0,82%

Berdasarkan analisis *co-authorship* menggunakan aplikasi VOSViewer yang ditunjukkan pada **Gambar 4**, didapatkan 2549 peneliti yang memiliki jumlah minimal satu publikasi mengenai *work-life balance*. Berdasarkan keseluruhan total peneliti, terdapat 1000 peneliti yang memiliki keterhubungan paling kuat, dengan 29 peneliti yang saling berkolaborasi dalam penelitian dan sisanya tidak saling terhubung. Berdasarkan total keterhubungan peneliti, didapatkan bahwa peneliti dengan jumlah sitasi terbanyak adalah Hellen Lingard dengan total sitasi 724, hanya saja peneliti yang memiliki keterhubungan jaring terkuat dan secara konsisten berkolaborasi dalam penelitian *work-life balance* adalah Walton Wider dengan 18 koneksi jaring dengan peneliti lain. Hasil analisis tersebut kemudian terbagi menjadi lima klaster. Penggolongan klaster dibedakan berdasarkan fokus penelitian.

Gambar 4

Hasil analisis Bibliometrik *Co-Authorship* VOSViewer

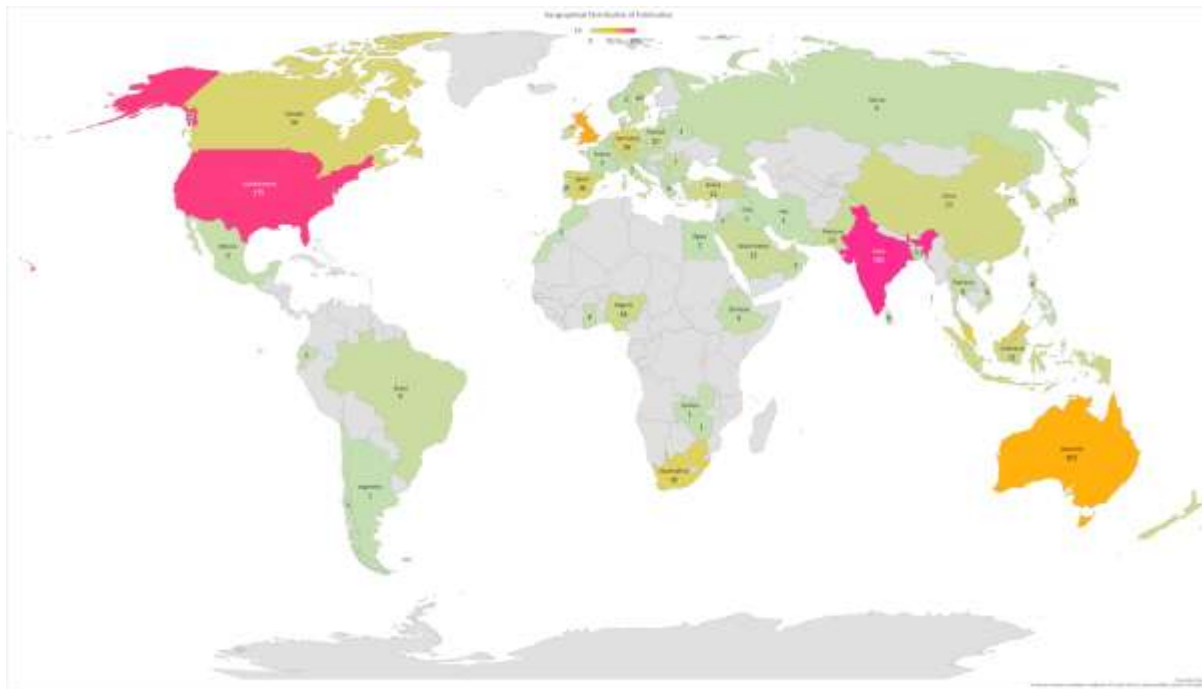




Hasil analisis keterlibatan institusi dalam penelitian, menunjukkan bahwa RMIT University menjadi institusi yang paling banyak melakukan penelitian terkait *work-life balance* dengan total publikasi sebanyak 22 (2,25%), diikuti dengan Griffith University dengan total publikasi 16 (1,64%) dan University of Melbourne dengan total publikasi 15 (1,53%). Selain ketiga institusi tersebut, terdapat 29 institusi lain yang aktif melakukan penelitian mengenai *work-life balance* dengan total publikasi dibawah 15 dokumen. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa penelitian *work-life balance* banyak dilakukan oleh institusi di negara Australia.

Gambar 5

Persebaran Penelitian *Work-life balance* berdasarkan Negara



Umumnya penelitian mengenai *work-life balance* lebih banyak dilakukan di negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris dan Australia (Wong dkk., 2023), hanya saja berdasarkan hasil analisis yang tertuang pada **Gambar 4**, diketahui bahwa terdapat pergeseran persebaran negara penelitian mengenai *work-life balance* dalam beberapa tahun terakhir. Kajian *work-life balance* mulai berkembang pada negara berkembang, termasuk di Asia. Negara dengan jumlah kajian paling banyak adalah India dengan total publikasi 185, disusul dengan Amerika Serikat dengan total penelitian 175, Inggris dengan total publikasi 107, dan Australia dengan total publikasi 102. Selain itu, terdapat negara Asia lain yang mengalami peningkatan dalam penelitian *work-life*



2. Klaster 2 (Hijau) 47 item: *Burnout, well being, telecommuting, career mobility, career choice, decision making, leadership, lifestyle, job security, management, work from home, workplace, workload, work force, covid-19, work from home, workforce, quality of life, social media, dll.*
3. Klaster 3 (Biru) 40 item: *Mental health, job stress, job performance, work environment, working time, work schedule, work performance, work schedule tolerance, perception, dll.*
4. Klaster 4 (Kuning) 16 item: *Family conflict, work family conflict, workplace, life satisfaction, organizational culture, social support, dll.*

Secara etimologis “*Work-life balance*” diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Konsep *work-life balance*, mengasumsikan kehidupan sebagai kehidupan personal dalam segala aspek, termasuk kehidupan keluarga. Menurut Komari & Sulistiowati (2018), *work-life balance* merupakan keseimbangan antara lingkungan keluarga dan pekerjaan. *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan antara peran-peran yang dijalani antara kehidupan bekerja dan kehidupan non-kerja secara umum tidak hanya pada kehidupan keluarga (Fisher dkk., 2003; Fisher dkk., 2009). Sementara menurut Greenhaus & Allen (2006 dalam Sirgy & Lee, 2016) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan efektifitas individu dalam menjalankan peran dalam bekerja dan non-kerja sejalan dengan nilai dan prioritasnya. *Work-life balance* dihasilkan melalui tingginya keseimbangan antara peran dan rendahnya konflik dalam menjalankan peran tersebut (Frone, 2003 dalam Sirgy & Lee, 2016)

Gambar 6 menunjukkan hasil analisis bibliometrik *co-occurrence*. Secara keseluruhan kata kunci yang dimunculkan merujuk kepada anteseden *work-life balance* yang dikelompokkan menjadi tiga, yaitu individual, organisasi, dan sosial (Thilagavathy & Geetha, 2023). Berdasarkan pengelompokannya, klaster 1 menunjukkan pembahasan mengenai keterkaitan *work-life balance* dengan strategi SDM. Fokus strategi SDM meliputi pengelolaan tenaga kerja seperti *turnover, career development, employee engagement, employee retention, dan compensation* (Ali dkk., 2014). Penerapan *work-life balance* dalam dunia kerja terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan pekerja, kesehatan mental pekerja, waktu bekerja, *job performance* (Susanto dkk., 2022; Zaky, 2022), seperti yang ditunjukkan pada klaster 3. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya semata-mata



dimaknai sebagai fleksibilitas waktu bekerja namun juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Greenhaus & Allen, 2011; Jeffrey Hill dkk., 2008).

Kata kunci pada klaster 2 menunjukkan revolusi penerapan *work-life balance* dari budaya tradisional ke budaya modern yang disebabkan oleh pengaruh teknologi, digitalisasi, dan pandemi Covid-19 yang pernah terjadi (Bhat dkk., 2023). Klaster ini juga menjelaskan bentuk revolusi cara kerja yang dipengaruhi oleh teknologi dan fleksibilitas sekaligus mendukung kebijakan *work-life balance*, diantaranya *telecommuting*, *career mobility*, dan *work from home* (Bhat dkk., 2023). Sementara itu, pada klaster 4 membahas mengenai dampak dan faktor *work-life balance* dalam kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat memunculkan *role strain* yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup pekerja terlebih pada pekerja yang berkeluarga. Ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan memunculkan *work-family conflict* (Sirgy & Lee, 2016).

Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji mengenai revolusi konsep *work-life balance* dalam dunia kerja menggunakan pendekatan bibliometrik dengan melakukan analisis menyeluruh terhadap tren *work-life balance*. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian mengenai *work-life balance* berkembang cukup signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Kajian mengenai *work-life balance* tidak hanya menjadi fokus negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Australia saja, namun sudah merambah ke negara berkembang seperti India, Indonesia, dan Filipina. Kondisi tersebut terjadi karena penerapan *work-life balance* tidak hanya dipandang sebagai fleksibilitas kerja saja, namun juga terkait kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari keberhasilan organisasi. Revolusi *work-life balance* dalam dunia kerja terjadi karena adanya integrasi teknologi dalam dunia kerja yang menjadikan perubahan signifikan dalam dunia kerja, meliputi budaya kerja, sistem kerja, dan kebutuhan akan tenaga kerja.

Penelitian ini memberikan dasar untuk kolaborasi lebih lanjut di antara peneliti, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan kolaborasi mengenai topik *work-life balance* secara lebih meluas oleh peneliti dengan fokus yang sama. Hal tersebut memungkinkan pengembangan penelitian yang lebih holistik dan berkelanjutan.



Daftar Pustaka

- Acioli, C., Scavarda, A., & Reis, A. (2021). Applying industry 4.0 technologies in the COVID–19 sustainable chains. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 988–1016. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0137>
- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era baru ketenagakerjaan: Fleksibilitas pekerja digital pada era revolusi industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(24), 1001–10015.
- Ali, N., Jan Kakakhel, S., Rahman, W., & Ahsan, A. (2014). Impact Of human resource management practice on employees outcome (Empirical evidence from public sector Universities of Malakand division, KPK, Pakistan). *Life Science Journal*, 11, 68–77. https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-hrm-practices-on-employee-engagement/docview/2407607198/se-2?accountid=13360%0Ahttps://purdue.primo.exlibrisgroup.com/openurl/01PURDUE_PUWL/01PURDUE_PUWL:PURDUE?%0Ahttps://purdue-primoproduct.hosted.exlibrisgro
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- BPS. (2022). *Analisis isu terkini*.
- Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Green supply chain management: A review and bibliometric analysis. *International Journal of Production Economics*, 162, 101–114. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G., Stanton, J., J, J., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. April, 1–23.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (2th editio, pp. 165–183). American Psychological Association.
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility.



- Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian teoritis work life balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>
- Monika, A. K., Parwanto, N. B., Nasrudin, Agustina, N., & Dokhi, M. (2020). The impact of digital economy on the characteristics of employment in Indonesia 2018. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 314–330.
- Öztürk, O., Kocaman, R., & Kanbach, D. K. (2024). How to design bibliometric research: an overview and a framework proposal. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00738-0>
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a literatur review research paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basics and Applied Sciences*, 03(1), 47–56. <https://doi.org/10.1177/0021886391273004>
- Sekiyama, T. (2020). The impact of the fourth industrial revolution on student mobility from the perspective of education economics. *Creative Education*, 11(04), 435–446. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.114031>
- Setyaningrum, I., & Hakim, R. (2023). Kemitraan sebagai pendorong peningkatan produktivitas industri pengolahan skala mikro di Indonesia. *Kabilah: Journal of Social Community*, 8(1), 1065–1078.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2016). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059–1082. <https://doi.org/10.1007/s11482-015-9419-6>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Suryadi, S., & Nasution, F. A. P. (2023). Revolusi industri, tren pekerjaan masa depan, dan Posisi Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 124–141. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.237>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). Work-life balance , job satisfaction ,



- and job performance of SMEs employees : The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(906876), 1–12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Thilagavathy, & Geetha. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Wong, K. P., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the forest and the trees: A scoping review of empirical research on work-life balance. *Sustainability*, 15(4), 2875. <https://doi.org/10.3390/su15042875>
- Xing, B., & Marwala, T. (2018). The synergy of blockchain and artificial intelligence. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3225357>
- Yadav, R. S., & Mishra, P. S. (2019). Work – life balance in Indian context : A conceptual review. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 21(4), 55–61. <https://doi.org/10.9790/487X-2104075561>
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 72–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>