

***Work-Life Balance* di Industri Konstruksi dan Pelajaran Untuk Indonesia: Tinjauan Literatur Sistematis**

GIOVANI YONA ARISTANTAMA¹, MIA WIMALA^{1*}

¹Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia
Email: miasoejoso@unpar.ac.id

ABSTRAK

Adanya isu terhadap kesehatan mental pekerja di industri konstruksi, menjadikan Work-Life Balance (WLB) relevan dewasa ini. Karakteristik industri konstruksi Indonesia yang padat karya, membuat isu WLB menjadi penting untuk ditinjau karena masifnya keterlibatan manusia. Melalui tinjauan pustaka sistematis berdasarkan pedoman analisis bibliometrik, penelitian memberikan gambaran mengenai: perkembangan, tren, situasi dan peluang terkait WLB di industri konstruksi saat ini, baik di Indonesia maupun luar negeri. Hasilnya mengindikasikan bahwa fokus area WLB saat ini membahas mengenai hubungan dengan manajemen konstruksi, kesehatan mental, kesejahteraan pekerja, dan keberhasilan proyek atau perusahaan konstruksi. Praktik dominan negara maju seperti Australia dan Britania Raya adalah fleksibilitas dalam bekerja. Sementara Indonesia menghadapi hambatan dalam penerapan praktik WLB, seperti budaya jam kerja berlebih, kurangnya kepekaan manajemen, kurangnya bukti keberhasilan WLB, dan sulitnya manajemen melihat kebutuhan pekerja. Negara berkembang seperti Indonesia perlu membuat praktik WLB yang menstimulasi permintaan dan tantangan yang dihadapi karyawan terkait konflik WLB pekerja.

Kata kunci: *work-life balance, konstruksi, pekerja konstruksi, tinjauan literatur*

ABSTRACT

The issue of workers' mental health in the construction industry makes Work-Life Balance (WLB) relevant today. The characteristics of the Indonesia's construction industry, which is labor-intensive, makes the issue of WLB important to review, due to the massive human involvement. Through a Systematic Literature Review based on bibliometric analysis, this research provides an overview of: research development, trends, situations and opportunities on WLB in the construction industry, both in Indonesia and abroad. The results indicate that the current focus areas of WLB address the relationship with construction management, workers' mental health, well-being, and the success of construction projects and companies. The dominant practice of WLB in developed countries such as Australia and United Kingdom is working flexibility. Meanwhile Indonesia faces a barrier to implementing WLB practices, such as culture excessive working hours, lack of management awareness, lack of evidence of WLB success, and difficulty for management to see the needs of workers on WLB conflict. Developing countries such as Indonesia need to create WLB practices that stimulate demand and challenges faced by employees regarding worker WLB conflicts.

Keywords: *work-life balance, construction, construction worker, literature review*

1. PENDAHULUAN

Keterlibatan manusia sebagai pekerja konstruksi, sering dihadapi oleh masalah kesejahteraan dan ketidakseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan. Hal ini diakibatkan oleh karakteristik industri konstruksi yang sedikit banyak merugikan pekerja [1, 2]. Industri konstruksi saat ini dalam pelaksanaannya masih dominan padat karya atau mengandalkan tenaga manusia [3]. Karakteristik proyek konstruksi seperti lokasi yang berpindah-pindah, target yang ketat, kondisi kerja yang tidak menentu, lingkungan kerja yang berbahaya, waktu kerja yang berlebih, dapat memberikan suatu tekanan kepada pekerja yang berdampak pada menurunnya kesehatan mental seperti merasakan kecemasan, kebosanan, dan tertekan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan [4]. Peristiwa pertama yang karyawan hadapi di industri konstruksi adalah terkait jam kerja yang tidak stabil dan berlebih. Hal ini tercermin dari data rata-rata jam kerja industri konstruksi yang dikeluarkan BPS (Badan Pusat Statistik, 2024). Rata-rata jam kerja seminggu karyawan di Industri Konstruksi adalah 47 jam, dibanding dengan UU Cipta Kerja yaitu, 40 jam. Dampaknya, karyawan sering kali merasa tertekan, dan tidak memiliki waktu untuk keperluan pribadi. Peristiwa yang kedua, adalah terkait besarnya risiko, lingkungan kerja yang berbahaya dan kerentanan terhadap masalah kesehatan [5]. Menurut Ketua Komite Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan (K3L) Persatuan Insinyur Indonesia (PII), sektor konstruksi merupakan penyumbang kecelakaan terbesar di Indonesia sebesar 32%. Budaya kerja konstruksi membuat karyawan mengalami *burnout*, yang dapat mengurangi fokus dan kewaspadaan di tempat kerja sehingga berpotensi mengalami kecelakaan.

Kompleksnya karakteristik industri konstruksi, membuat keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan menjadi penting. Keseimbangan antara aspek tersebut umum disebut dengan *Work-Life Balance* (WLB). Kehidupan individu pekerja dan kehidupan kerja sangat penting dan perlu stabil karena WLB bersama dengan faktor-faktor lain telah dikaitkan dengan kesejahteraan, kepuasan, produktivitas, dan efisiensi dalam bekerja. Menurut Widyanty dalam Gunawan dkk., (2024) jika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal di tempat kerja, artinya karyawan dapat membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga, bekerja sesuai jam kerja perusahaan, dapat bersosialisasi dengan komunitas, sehingga akan berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan di perusahaan [6]. Keseimbangan kehidupan-kerja atau WLB, yang merupakan kemampuan suatu individu dalam memenuhi komitmen pekerjaan dan berkeluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non kerja lainnya [7], merupakan topik yang menjadi perhatian di industri konstruksi saat ini. Berbagai aspek WLB dalam industri konstruksi terus bermunculan dari waktu ke waktu, menunjukkan ketertarikan pada topik WLB konstruksi yang terus meningkat. Dampak negatif yang telah dirasakan pekerja konstruksi terkait konflik WLB, telah menarik perhatian peneliti, dan praktisi [4].

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan, tren, situasi dan peluang terkait WLB di industri konstruksi saat ini. Tren WLB juga akan dikaji dalam konteks negara, dan bagaimana penerapan serta hambatan praktik WLB di Indonesia jika dibandingkan dengan negara maju.

2. METODE

Penelitian melalui pendekatan tinjauan pustaka sistematis / *Systematic Literature Review* (SLR) yang berfokus pada studi literatur terdahulu tentang WLB di industri konstruksi. Tinjauan pustaka sistematis didefinisikan sebagai jenis sintesis penelitian yang diterapkan untuk mengeksplorasi kebutuhan spesifik dalam bidang pengetahuan tertentu dimana data dengan jumlah besar dapat dinilai dan disintesis menjadi temuan yang ringkas dan dapat diandalkan

[8]. Penelitian menggunakan SLR berdasarkan analisis bibliometrik, dapat membantu memahami alur dan tren penelitian tentang WLB di industri konstruksi saat ini, memberikan gambaran mengenai tren di berbagai negara, dan mengetahui situasi WLB konstruksi dan peluang yang dapat diterapkan di Indonesia. Penelitian tinjauan pustaka sistematis yang dilakukan oleh Adah dkk., (2023), memberikan gambaran mengenai tren penelitian WLB di industri Konstruksi dari tahun 2002 sampai 2022. Penelitiannya secara khusus menggunakan metode analisis bibliometrik, sehingga memberikan visualisasi berupa peta jaringan. Kajian ini akan berfokus untuk memperkaya informasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya tentang tren WLB di Konstruksi dari 10 tahun terakhir. Studi tinjauan literatur ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tren penelitian tentang WLB di industri konstruksi saat ini, dan memberikan gambaran untuk penelitian di masa depan terkait dengan topik terkini yang ada kaitannya dengan WLB di industri konstruksi. Analisis naratif juga dilakukan berdasarkan hasil tren penelitian yang akan dikaji. Analisis bermaksud untuk membahas tren penelitian WLB di berbagai negara dan perbandingannya dengan isu WLB di industri konstruksi di Indonesia.

Pertama, metode SLR diadopsi dalam proses mencari, dan menggali karya ilmiah secara sistematis. Prosesnya adalah dengan melibatkan pencarian kata kunci dengan topik WLB di industri konstruksi, mengidentifikasi dan menyortir karya ilmiah yang relevan. Kedua, makalah yang sudah dikumpulkan berdasarkan kriteria tertentu, digunakan untuk melakukan analisis bibliometrik. Ketiga, hasil analisis bibliometrik berupa tren penelitian akan ditelaah lebih lanjut melalui analisis naratif, terkait hubungan antar kata kunci dominan dengan WLB di konstruksi. Hasilnya, akan memberikan temuan singkat terkait perkembangan penelitian WLB di industri konstruksi saat ini.

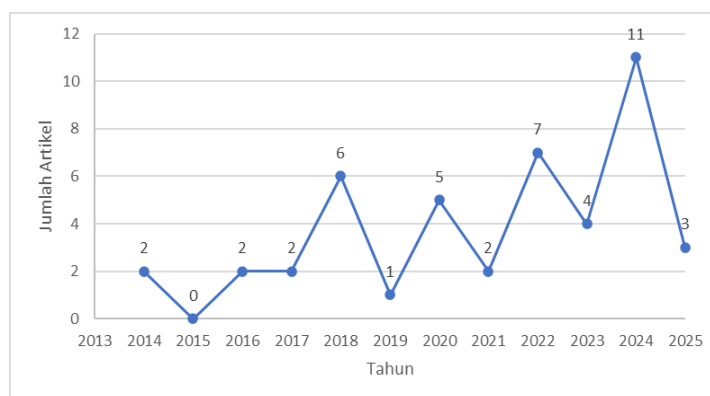
Analisis Bibliometrik

Analisis bibliometrik adalah metode kuantitatif dalam menggali tren dengan perolehan perspektif visual berupa pemetaan jalan dari penelitian topik tertentu. Pendekatan pemetaan bibliometrik dapat membantu mengidentifikasi: artikel penelitian yang populer, penulis, negara publikasi, sumber, dan tren penelitian dari topik yang dikaji [9]. Analisis bibliometrik dilakukan terhadap penelitian WLB di industri konstruksi dalam 10 tahun terakhir (yaitu 2015-2025) agar pemetaan perkembangan penelitian WLB di industri konstruksi tetap relevan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish* (PoP) versi 8 sebagai mesin pencarian database. Adapun sumber pencarian diatur dari database *Google Scholar* dan *Scopus*. Pencarian dilakukan untuk menemukan literatur yang membahas WLB di industri konstruksi dari tahun 2015 sampai 2025. Hasilnya, sebanyak 108 karya ilmiah teridentifikasi. Karya ilmiah yang teridentifikasi di PoP disimpan dalam bentuk format CSV (*comma separated values*), yang kemudian masuk kedalam Microsoft Excel untuk dilakukan proses penyaringan data. Proses penyaringan melalui beberapa aspek yaitu jenis dokumen, duplikasi, dan bahasa yang digunakan. Karya ilmiah yang dipilih adalah yang berbahasa Inggris dan Indonesia, dan berasal dari jurnal atau prosiding konferensi internasional. Pelacakan adanya duplikasi karya ilmiah menggunakan fitur "*Duplicate Value*" di Microsoft Excel, untuk melacak adanya karya ilmiah dengan judul dan isi yang sama. Setelah melalui tahap penyaringan, hasilnya terkumpul sebanyak 45 karya ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, pembahasan berfokus pada pendeskripsian tahun, negara dan jurnal asal dari karya ilmiah yang telah dikumpulkan. **Gambar 1** menunjukkan tren penelitian WLB konstruksi dari tahun ke tahun. Dalam grafik tersebut, tidak banyak penelitian dilakukan pada 2013 sampai 2017. Bahkan di 2015 tidak ditemukan penelitian WLB di industri konstruksi. Penelitian mulai signifikan meningkat dari 2018 ($n=6$). Terjadi fluktuasi jumlah publikasi dari 2018 sampai

2024, dan tahun 2024 merupakan periode tertinggi dari penerbitan artikel dengan topik WLB konstruksi. Terjadi penurunan signifikan pada Tahun 2019 yang berjumlah 1 artikel dari tahun sebelumnya berjumlah 6 artikel. Grafik juga menunjukkan bahwa penelitian tentang WLB di industri konstruksi mulai memicu perhatian peneliti dan praktisi dari tahun 2022 ke atas. Hal ini mungkin didasari oleh meningkatnya isu kesehatan mental secara global, dan kesadaran dari pemangku kepentingan di industri konstruksi terhadap stres kerja, burnout, dan kesejahteraan yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pekerjaan [10–14]. Rendahnya angka publikasi pada 2025 mungkin disebabkan oleh tahap awal tahun 2025. Meski masih di tahap awal, pada 2025 sudah terdapat 3 artikel yang muncul, dan akan memiliki peluang untuk bertambah ke depannya. Grafik menunjukkan tren yang cukup positif, mengindikasikan bahwa topik WLB di industri konstruksi terus mendapat perhatian dari peneliti maupun praktisi untuk dilakukan penelitian di tahun-tahun mendatang.



Gambar 1. Pengembangan publikasi berdasarkan tahun publikasi

Penelitian tentang WLB di industri konstruksi semakin meningkat, ditandai dengan bermacam-macam jurnal internasional yang mengakomodasi topik tersebut. **Tabel 1** di bawah menunjukkan sepuluh peringkat jurnal teratas yang mengakomodasi artikel tentang WLB di industri konstruksi. Tabel dibawah merangkum jurnal-jurnal dari 45 artikel yang sebelumnya telah diekstrak, yang diurutkan berdasarkan jumlah artikel, dan jumlah kutipannya. Peringkat juga disertakan, untuk melihat kredibilitas jurnal tersebut. Dari sepuluh jurnal yang ada, *Engineering, Construction and Architectural Management* memiliki artikel terbanyak (n=4) tentang WLB di industri konstruksi. Lalu, di urutan kedua dan ketiga, adalah *Journal of Construction Engineering and Management*, dan *International Journal of Construction Management*, yang masing-masing memiliki 2 artikel. Ketiga jurnal diatas memiliki nilai Q1 dari *Scimago Journal Rank* (SJR). Dari sepuluh jurnal, terdapat dua jurnal yang secara khusus tidak hanya membahas industri konstruksi maupun lingkup teknik yaitu *European Academic Research* (n=1), dan *Community, Work & Family* (n=1).

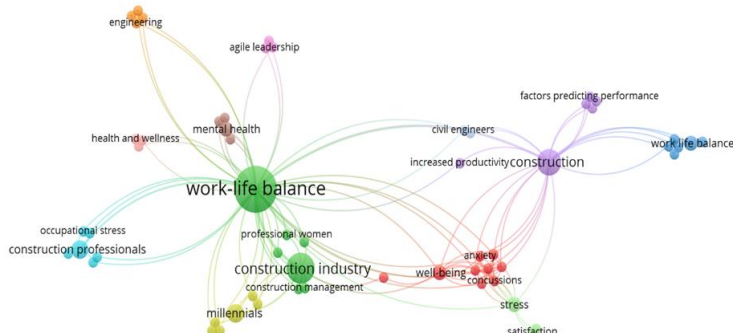
Tabel 1. Aspek-aspek Green Marketing

No	Sumber	Artikel	Kutipan	Rating
1	<i>Engineering, Construction and Architectural Management</i>	4	434	SJR: Q1
2	<i>Journal of Construction Engineering and Management</i>	2	147	SJR: Q1
3	<i>International Journal of Construction Management</i>	2	60	SJR: Q1
4	<i>Construction Management and Economics</i>	1	85	SJR: Q1
5	<i>European Academic Research</i>	1	65	SJR: Q4
6	<i>International Journal of Integrated Engineering</i>	1	40	SJR: Q3
7	<i>Journal of Management in Engineering</i>	1	20	ABDC: A
8	<i>Malaysian Construction Research Journal</i>	1	12	SJR: Q4
9	<i>Construction Economics and Building</i>	1	9	SJR: Q3
10	<i>Community, Work & Family</i>	1	9	SJR: Q1

Analisis Bibliometrik (Kata Kunci dan Tren Penelitian)

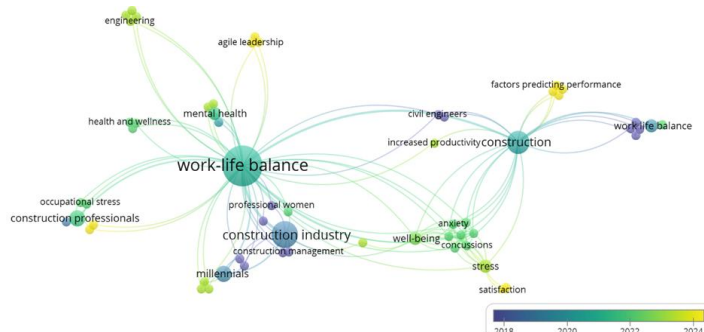
*Work-life Balance di Industri Konstruksi dan Pelajaran untuk Indonesia:
Tinjauan Literatur Sistematis*

Analisis bibliometrik menggunakan aplikasi VOSviewer untuk mengidentifikasi kata kunci yang terkait dengan WLB di industri konstruksi. Aplikasi VOSviewer dapat menghasilkan peta berupa jaringan kata kunci yang dapat dilihat pada **Gambar 2**. Artikel yang telah dirangkum menghasilkan 91 kata kunci. Selanjutnya, kata kunci yang telah terkumpul akan melalui verifikasi dan seleksi data, agar kata kunci tetap relevan dan tepat sasaran. Total 57 kata kunci telah terkumpul dan terbagi menjadi 12 kluster. Berdasarkan diagram tersebut, kluster berwarna hijau merupakan kluster paling dominan, dengan kata kunci seperti industri konstruksi, manajemen konstruksi, dan tenaga kerja perempuan. Kluster berwarna kuning yaitu, peranan milenial dan pelajar konstruksi, erat kaitannya dengan kluster hijau, sehingga dapat dilebur menjadi satu kluster. Kluster tersebut merupakan area fokus yang membahas isu WLB di industri konstruksi secara luas. Lalu kluster merah juga cukup dominan yang terdiri dari kata kunci seperti, kesejahteraan, kesehatan mental, dan kecemasan. Kluster ini terkait dengan isu WLB dan kesehatan mental pekerja konstruksi. Kluster dominan lainnya adalah kluster berwarna ungu seperti proyek konstruksi, produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja. Kluster ini dapat dikaitkan dengan isu WLB pekerja konstruksi pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja proyek atau perusahaan konstruksi.



Gambar 2. Peta jaringan kata kunci

Setelah mengetahui peta jaringan berupa hubungan antar kata kunci dalam penelitian WLB di industri konstruksi, selanjutnya dapat diketahui mengenai tren penelitian WLB konstruksi selama 10 tahun terakhir. **Gambar 3** memperlihatkan grafis penelitian WLB industri konstruksi dari waktu ke waktu. Peta jaringan pada VOSviewer diatur ke dalam mode "*overlay visualization*", menghasilkan tren penelitian. Dapat dilihat pada gambar, lingkaran ungu menunjukkan penelitian terdahulu dari rentang 2014-2018. Periode tersebut menekankan WLB pada industri konstruksi secara luas, manajemen konstruksi, dan isu WLB terhadap pekerja profesional perempuan.



Gambar 3. Tren penelitian WLB

Pada periode 2020 ke atas, pembahasan WLB mulai fokus pada pekerja konstruksi terkait dengan isu kesehatan mental, kesejahteraan, kecemasan, stres, dan trauma di industri

konstruksi. Pada periode akhir, yaitu 2022 sampai 2025, pembahasan WLB lebih dikaitkan dengan proyek konstruksi, tempat kerja atau perusahaan konstruksi. Hal ini tercermin pada kata kunci seperti kinerja proyek, kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan, *turnover intention*, dan hubungan dengan rekan kerja. Seperti halnya penelitian oleh [2, 11, 15, 16], yang menekankan pada pengaruh WLB terhadap peningkatan kinerja individu maupun perusahaan. Dapat dilihat pada gambar, area kuning yang merupakan tren terbaru, tingkat kemunculannya (occurance) masih terbilang rendah. Hal ini mengindikasikan, bahwa area ini dapat menjadi peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena dapat berkontribusi pada pekerja, perusahaan, dan industri konstruksi di masa mendatang.

Perkembangan WLB Industri Konstruksi di Berbagai Negara

Tabel 2 menunjukkan 15 negara yang berkontribusi dalam perkembangan penelitian WLB di industri konstruksi. Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa penelitian WLB industri konstruksi telah mendapat perhatian dari negara-negara maju seperti Amerika Serikat ($n=7$), Britania Raya ($n=5$), India ($n=4$), dan Australia ($n=4$). Dalam kasus Indonesia, dapat digaris bawahi bahwa 7 artikel berasal dari jurnal nasional dengan peringkat maksimal Sinta 2 (S2) dengan jumlah kutipan yang rendah. India memiliki jumlah kutipan yang paling tinggi, sebesar 112 kutipan, diikuti Britania Raya ($n=110$), US ($n=102$), Australia ($n=82$), dan Nigeria ($n=64$). Hal ini serupa dengan penelitian Adah dkk, (2023), bahwa negara maju seperti Amerika Serikat, Britania Raya dan Australia sangat berkontribusi dalam penelitian WLB di industri konstruksi [9]. Benua Afrika dari Nigeria, Afrika Selatan, Mesir, Ghana dan Kenya berkontribusi dalam penelitian WLB konstruksi. Nigeria merupakan negara di Afrika yang menghasilkan artikel dan jumlah kutipan tertinggi. Berbeda halnya dengan penelitian Tijani., dkk (2022), yang membuktikan kurangnya kontribusi di Afrika [4]. Angka menunjukkan tren perkembangan yang positif dari benua Afrika, dan perkembangan signifikan dari negara Nigeria. Hal ini sejalan dengan penelitian Thompson dan Uwajeh., (2024), bahwa Nigeria adalah salah satu negara di Afrika yang memiliki perhatian lebih pada WLB pekerja di konstruksi [17]. Dalam lingkup ASEAN, negara yang berkontribusi pada penelitian WLB di industri konstruksi, datang dari Indonesia, Malaysia dan Singapura. Walaupun jumlah artikel Malaysia dan Singapura rendah, jumlah kutipan dari kedua negara cukup signifikan. Hal ini dapat menjadi peluang untuk dikembangkannya topik WLB konstruksi di lingkup ASEAN.

Tabel 2. Publikasi Berdasarkan Negara

No	Negara	Artikel	Kutipan
1	Amerika Serikat	7	102
2	Indonesia	7	14
3	Britania Raya	5	110
4	India	4	112
5	Australia	4	82
6	Nigeria	3	64
7	Sri Lanka	3	31
8	Afrika Selatan	2	30
9	Malaysia	2	12
10	Cina	2	4
11	Mesir	1	19
12	Singapura	1	5
13	Ghana	1	3
14	Kenya	1	3
15	Bulgaria	1	2

Setelah mengetahui daftar negara yang berkontribusi dalam penelitian WLB di konstruksi, selanjutnya analisis naratif coba dilakukan untuk menelaah tren WLB khususnya praktik WLB di industri konstruksi beberapa negara. Tiga kluster utama yang telah terangkum, akan disertakan juga kaitannya dengan praktik WLB. Berikut merupakan analisis dari keterkaitan antar kata kunci berdasarkan peta jaringan:

1. WLB dengan Industri Konstruksi

Kluster pertama terkait isu WLB terhadap industri konstruksi. Terdapat beberapa kata kunci seperti, manajemen konstruksi, inisiasi WLB, *work-family conflict*, *quality of work-life*, pekerja konstruksi, perempuan, dan milenial. WLB dan industri konstruksi memiliki hubungan yang dominan, mengindikasikan industri konstruksi saat ini relevan dengan isu WLB. Beberapa negara maju seperti Australia, Amerika Serikat, dan UK lebih maju dalam membahas penelitian terkait praktik WLB [4, 18, 19]. Hal ini mungkin didasari oleh munculnya pergerakan teknologi dan demografi yang signifikan dalam masyarakat industri di negara maju. Terdapat juga isu mendesak seperti meningkatnya jumlah pekerja perempuan di tempat kerja, orang tua tunggal yang bekerja, dan kesehatan kerja [10, 20]. Lalu, negara maju diatas memiliki perkembangan kebijakan dan perundang-undangan yang lebih komprehensif dalam melindungi hak pekerja dan pembentukan serikat kerja, sehingga kesejahteraan pekerja terpenuhi.

Australia merupakan salah satu negara yang mendukung WLB pada pekerja. Seperti dalam *Fair Work Act* 2009 pasal 64-65, tentang pengaturan fleksibilitas kerja. Pekerja dengan kriteria seperti: lama pekerjaan 12 bulan, wanita hamil, pengasuh keluarga atau anak, dan berumur 55 tahun ke atas, memiliki hak untuk meminta pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Contoh praktiknya adalah seperti perubahan jam kerja, pola pekerjaan, dan lokasi kerja. Diluar kebijakan formal dari pemerintah, terdapat juga praktik fleksibilitas lainnya seperti waktu kerja mingguan terkompresi, pembagian beban kerja, dan modifikasi terhadap waktu mulai dan berhenti harian yang disesuaikan dengan kondisi lapangan [21]. Penelitian oleh Lingard dkk., (2008), membahas mengenai persepsi pekerja konstruksi di Australia (pekerja upah dan karyawan tetap) terhadap praktik WLB yaitu jam kerja terkompresi pada proyek dengan sistem kontrak aliansi [21]. Hasilnya mengindikasikan, mayoritas pekerja merespon secara positif pada perubahan hari kerja (6 hari menjadi 5 hari). Pekerja menganggap 2 hari libur di akhir pekan membantu mereka mendapatkan istirahat yang lebih banyak, juga mendapatkan waktu lebih untuk pribadi dan keluarga. Namun, beberapa pekerja upah memperlumahkan bayaran yang diperoleh, akibat hari kerja yang berkurang. Inisiasi yang dilakukan adalah dengan memperpanjang jam kerja pada hari kerja (senin-jumat) dan menghilangkan pekerjaan di hari Sabtu, sehingga jam kerja mingguan tetap tercapai dan upah pekerja dapat dipertahankan.

Negara berkembang yang paling dominan membahas penelitian WLB konstruksi adalah India dan Nigeria. Hal ini didasari oleh meningkatnya industri secara signifikan, yang ditopang oleh proyek infrastruktur, komersial dan residensial di kota-kota besar [17, 22], seperti Abuja, ibu kota Nigeria. Namun, terlepas dari kontribusi terhadap ekonomi, industri menghadapi tantangan berupa budaya kerja yang menuntut dan waktu kerja yang panjang sehingga mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Penelitian oleh Tijani dkk., (2022), mengatakan kurangnya eksplorasi penelitian terkait praktik WLB di negara berkembang [4]. Namun dalam literatur ditemukan beberapa negara berkembang yang khusus membahas praktik dan inisiasi WLB, seperti Malaysia, Nigeria dan Afrika Selatan [1, 23]. Hal ini menunjukkan adanya tren positif. Praktik WLB yang dominan seperti kecepatan pemberi kerja dalam pemberian cuti, pembagian kerja untuk proyek besar, bantuan dari supervisor dan rekan kerja, dan program kesehatan dan kesejahteraan. Namun, praktik WLB di industri konstruksi di negara berkembang seperti India dan Nigeria menghadapi beberapa masalah [24, 25]. Empat kluster hambatan utama dalam mengaplikasikan praktik WLB adalah: 1) karakteristik industri konstruksi yang menuntut, 2) kurangnya dukungan manajerial/supervisor dan bukti kesuksesan praktik WLB, 3) kurangnya keterlibatan manajemen, 4) Faktor proyek dan organisasi (masalah keuangan, budaya kerja perusahaan, *job tenure*) [25].

Tak hanya konstruksi sebagai industri, WLB juga masuk dalam ranah manajemen konstruksi. Hasil ini dapat menjadi perhatian bagi manajer proyek dalam membantu menginisiasi praktik

WLB dalam proses konstruksi. Manajemen konstruksi atau peran manajer proyek yang baik juga perlu memperhatikan WLB pekerja [5, 26, 27]. Hal ini dapat menghantarkan pada efisiensi dan keberhasilan proyek. Kata kunci lainnya dalam ranah industri konstruksi adalah keterlibatan milenial, dan pekerja perempuan. Persepsi dominan dari pekerja milenial atau calon karyawan muda di Amerika Serikat adalah mengenai kepuasan atau keberhasilan karir, dan adanya tuntutan kualitas hidup yang baik [28–30]. Minimnya keterlibatan perempuan dalam industri konstruksi telah menjadi perbincangan karena karakteristik konstruksi yang merugikan pekerja perempuan [24]. Perempuan menghadapi posisi yang sulit di industri konstruksi di India dalam mempertahankan kinerja sekaligus menjaga perannya di keluarga, jika praktik WLB tidak disesuaikan dengan kebutuhan mereka [30]. Praktik seperti cuti, pesangon, dukungan penitipan anak, layanan kesehatan dan medis, rehabilitasi, dapat meningkatkan kesehatan mental dan produktivitas pekerja perempuan.

2. WLB dengan Kesehatan dan Kesejahteraan Pekerja

Kluster kedua memperlihatkan hubungan yang dominan antara WLB terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja konstruksi. Kata kuncinya seperti kesejahteraan, kesehatan mental, kecemasan, dan stres. Karakteristik seperti lokasi yang berpindah-pindah, target yang ketat, kondisi kerja yang tidak menentu, lingkungan kerja yang berbahaya, dan waktu kerja yang berlebih, dapat memberikan tekanan pada pekerja yang berdampak pada menurunnya kesehatan mental seperti kecemasan, kebosanan, dan tertekan [2]. Peta jaringan menunjukkan bahwa isu kesehatan mental dan kesejahteraan masih menjadi persoalan di negara maju maupun negara berkembang. WLB yang buruk pada pekerja di industri konstruksi di UK menghantarkan pada kesehatan mental yang buruk [31]. Ditemukan bahwa karakteristik konstruksi yang “jantan”, membuat intensi pekerja dalam mencari bantuan terkait kesehatan mental masih kurang. Pekerja konstruksi di UK dominan mencari bantuan dari rekan kerja daripada organisasi resmi seperti MHFA (*Mental Health First Aid*) [32]. Negara maju seperti Amerika Serikat, UK, dan Australia menganggap praktik WLB seperti fleksibilitas kerja menjadi cara efektif untuk menghasilkan WLB yang ideal, juga mengatasi kesehatan mental pada pekerja. Sementara praktik ini tidak dominan pada negara berkembang seperti India, dan Sri Lanka [13]. Hal ini mungkin terkait dengan budaya industri konstruksi yang “jantan” seperti halnya jam kerja yang berlebih, dan target proyek yang ketat, sehingga fleksibilitas kerja sulit untuk diaplikasikan.

Buruknya WLB dapat menyebabkan konflik peran pada pekerja konstruksi, sehingga menghantarkan pada masalah kesehatan. Karakteristik industri konstruksi seperti jam kerja berlebih dan tidak fleksibel, berkaitan dengan peningkatan stres, yang menyebabkan masalah depresi [33]. Stres terbukti berdampak negatif pada WLB. Stres dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan, sehingga pentingnya praktik WLB seperti manajemen stres untuk diterapkan. Selain masalah kesehatan, WLB juga berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Penelitian oleh Cheung dkk., (2022), menyebutkan bahwa pekerja yang memiliki WLB ideal, dalam arti memiliki waktu seimbang antara bekerja dan kehidupan personalnya, mengalami tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi [11].

3. WLB dengan Proyek dan Perusahaan Konstruksi

Kluster ini memperlihatkan hubungan yang dominan antara WLB terhadap proyek dan perusahaan konstruksi. Terdapat kata kunci seperti, proyek konstruksi, produktivitas, kinerja, kepuasan kerja, budaya kerja, *turnover intentions*, hubungan antar rekan kerja dan kepemimpinan. Kata kunci di atas mengacu pada peran penting WLB pekerja dalam membantu keberhasilan proyek dan perusahaan konstruksi. Terbukti juga pada grafik tren penelitian, kata kunci tersebut mulai bermunculan dewasa ini. Mengindikasikan, adanya peluang untuk di eksplorasi lebih lanjut pada penelitian di masa depan.

Beberapa penelitian membahas signifikansi WLB terhadap pekerja, yang dapat mempengaruhi keberhasilan proyek dan perusahaan konstruksi. Penelitian oleh Oyewobi dkk., (2019) membahas hubungan WLB pada komitmen berorganisasi [34]. Hasilnya, pekerja yang dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi, juga didukung oleh program WLB dari perusahaan, cenderung tidak mengalami konflik peran, sehingga menghasilkan komitmen kerja. Hal ini juga secara bergiliran dapat mengurangi *turnover intentions* pekerja pada perusahaan [35]. Salah satu faktor dominan dari WLB yang mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja pekerja konstruksi yang memiliki tanggung jawab keluarga adalah metode kerja yang fleksibel dalam hal waktu dan tempat. Sesuai dengan penelitian Sasanti dkk., (2024), bahwa WLB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* [36].

WLB juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Penelitian oleh Ahiabu dkk., (2024) membahas hubungan WLB terhadap kinerja proyek dengan hubungan antar rekan kerja sebagai variabel mediasi [15]. Secara langsung, WLB berpengaruh positif terhadap kinerja proyek. Secara tidak langsung, WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja proyek dengan hubungan antar kerja sebagai mediator. Dukungan dari rekan kerja (bantuan, kepedulian, dan rasa saling memahami) dapat mengurangi stres dan beban kerja, sehingga memfasilitasi pencapaian WLB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Budaya lingkungan kerja nyaman dan suportif merupakan faktor lainnya yang berpengaruh signifikan terhadap WLB [37, 38]. Penelitian Güranlı dkk., (2024), membahas pengaruh WLB dan budaya kerja terhadap loyalitas dan kepuasan kerja di perusahaan konstruksi [39]. Hasilnya, WLB dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kepuasan kerja. Pekerja yang memiliki WLB ideal cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan loyal terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat. Terdapat kasus berbeda dari Malaysia, bagaimana budaya kerja industri konstruksi berkorelasi terhadap WLB. Pekerja konstruksi di Malaysia merasa jika ketercapaian tujuan dan penyelesaian pekerjaan lebih penting daripada waktu luang untuk kebutuhan pribadi [1]. Pekerja konstruksi secara mental sudah siap dengan waktu kerja yang berlebih. Hal ini terkait dengan faktor gaji dan tunjangan yang memadai, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja, motivasi, yang mengarahkan pada rendahnya *turnover intentions*, tanpa intervensi WLB.

WLB Konstruksi di Indonesia

Melalui rencana Indonesia emas 2045, pemerintah Indonesia sedang melakukan akselerasi infrastruktur dalam rangka mencapai tujuan pembangunan jangka panjang, yang mendukung transformasi ekonomi. SDM yang unggul dalam sektor konstruksi akan mendukung percepatan pembangunan infrastruktur, meningkatkan daya saing global, dan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas. Namun, industri ini dikenal memiliki karakteristik yang merugikan karyawan dalam hal jam kerja yang panjang dan tidak stabil, juga besarnya risiko terhadap kesehatan [5]. Jam kerja yang panjang, durasi kerja yang tidak fleksibel, tugas yang kompleks, dan buruknya kesehatan mental telah dikaitkan dengan WLB yang buruk di industri konstruksi [4]. Sementara, praktik WLB penting diterapkan pada perusahaan guna meningkatkan komitmen berorganisasi, mengurangi *turnover intentions*, meningkatkan kinerja dan produktivitas proyek. Dalam kaitannya dengan visi Indonesia emas 2045, praktik WLB dapat membantu pencapaian SDM yang unggul, meningkatkan daya saing global, dan meningkatkan kualitas konstruksi.

Mewujudkan praktik WLB membutuhkan upaya untuk mengatasi berbagai hambatan. Hambatan praktik WLB di Indonesia adalah seperti budaya jam kerja yang berlebih, bukti WLB yang terbatas, dan sulitnya manajemen melihat kebutuhan pekerja karena bervariasinya pemangku kepentingan di proyek. Fase perencanaan yang tidak matang sering menjadi masalah pada proyek konstruksi [40]. Sering terjadi kasus dimana *owner* ingin mengganti desain yang telah disetujui di dalam kontrak. Hal ini akan menyebabkan berubahnya urutan

kerja dan batasan waktu proyek. Akibatnya durasi proyek menjadi padat, dan urutan kerja menjadi ketat. Hal ini berdampak pada terganggunya WLB pekerja konstruksi. Memahami secara menyeluruh hambatan-hambatan ini sangat penting untuk merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung praktik WLB. Oleh karena itu, Indonesia perlu belajar dari pengalaman negara-negara lain yang telah menghadapi hambatan ini. Dalam konteks kebijakan, Indonesia mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun tidak eksplisit mengacu pada WLB, terdapat beberapa aturan yang dapat menjadi acuan seperti jam kerja 40 jam/minggu, hak atas cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan dan menyusui. Peraturan diatas tidak secara mendalam menjangkau sektor konstruksi. Maka dari itu, perusahaan memiliki andil untuk membuat kebijakan yang berorientasi pada pemenuhan WLB pekerja. Berdasarkan praktik WLB dari beberapa negara, praktik yang umum diterapkan adalah pengaturan fleksibilitas kerja, cuti kerja, dan konseling atau informasi terkait WLB. Hal penting lainnya yang dapat menjadi pertimbangan, kebijakan yang dibuat pihak manajerial perlu menstimulasi permintaan dan tantangan yang dihadapi karyawan terkait konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal [25].

Tantangan pertama adalah terkait dengan jam kerja berlebih. Inisiasi seperti yang telah dilakukan oleh negara maju seperti Britania Raya dan Australia, pengaturan terhadap fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keseimbangan waktu pekerja. Praktik seperti kerja mingguan terkompresi, *job sharing*, kerja *shift*, *teleworking* (kerja jarak jauh). Namun, masih menjadi persoalan apakah praktik fleksibilitas dapat digeneralisasi dan diterapkan di negara berkembang, karena terkadang proyek sangat kompleks dan memiliki target atau waktu yang ketat [4]. Maka dari itu, dibutuhkan departemen MSDM yang kuat untuk membuat inisiasi yang tetap mengacu pada kebijakan yang tertuang dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang jam kerja maksimal dan waktu lembur. Tantangan kedua adalah terkait dengan masalah stres, burnout, dan kesehatan mental. Negara maju seperti Britania Raya, Australia, dan Amerika Serikat juga menghadapi masalah kesehatan mental pada pekerja konstruksinya. Inisiasi yang umum diterapkan adalah seperti fleksibilitas kerja, program kesehatan dan kesejahteraan, manajemen stres, dan hubungan baik dengan rekan kerja. Tidak dapat dipungkiri, kesehatan mental masih menjadi masalah yang terabaikan di Indonesia, khususnya industri konstruksi. Karena sifat pekerjaan yang "jantan", membuat mayoritas tenaga kerja konstruksi telah disosialisasikan ke dalam budaya organisasi dengan jam kerja yang berlebih. Inisiasi yang dapat dilakukan MSDM perusahaan adalah peningkatan dalam hal kepemimpinan dari supervisor, meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB, dan menginisiasikan program kesehatan dan kesejahteraan.

4. KESIMPULAN

WLB merupakan topik yang menjadi perhatian peneliti dan praktisi di industri konstruksi, terutama dalam konteks kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja konstruksi. Untuk melihat perkembangan penelitian WLB di industri selama 10 tahun terakhir, penelitian menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis (SLR) berdasarkan analisis bibliometrik agar dapat memahami alur dan tren penelitian, juga temuan untuk penelitian selanjutnya. Sebanyak 45 artikel berhasil disaring untuk dilakukan proses analisis.

Tren cukup positif pada penelitian dengan topik WLB di industri konstruksi dari tahun 2020, dengan artikel terbanyak ada pada 2024 (n=11). Industri konstruksi telah bersinggungan dengan isu WLB sejak 2018. Pembahasan mulai fokus pada pekerja konstruksi terkait dengan isu kesehatan mental, dan kesejahteraan. Pada periode akhir, yaitu 2022 sampai 2025, pembahasan WLB lebih dikaitkan dengan keberhasilan di proyek konstruksi, tempat kerja atau perusahaan konstruksi. Hal ini tercermin pada kata kunci seperti kinerja proyek, kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan, *turnover intention*, dan hubungan dengan rekan kerja.

Beberapa negara maju seperti Australia, US, dan UK dan beberapa negara berkembang seperti Malaysia, Nigeria dan Afrika Selatan, lebih maju dalam membahas praktik WLB di industri konstruksi. Sementara Indonesia mendapati berbagai hambatan dalam penerapannya, seperti budaya jam kerja berlebih, kurangnya kepekaan manajemen, kurangnya bukti keberhasilan WLB, dan sulitnya manajemen melihat kebutuhan pekerja.

Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi WLB dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, kinerja kerja, produktivitas proyek, dan stres kerja yang dialami pekerja konstruksi, serta praktik WLB di industri konstruksi di Indonesia. Hambatan praktik WLB di Indonesia masih sedikit yang membahasnya. Hal ini mungkin dapat menjadi perhatian bagi peneliti atau praktisi ke depannya, untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait hambatan praktik WLB di industri konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. H. Abas, N. A. Saharan, M. H. Rahmat, T. Y. Ghing, N. H. A. Abas. 2021, "WORK-LIFE BALANCE PRACTICES AMONG PROFESSIONALS IN MALAYSIAN CONSTRUCTION INDUSTRY." *Malaysian Construction Research Journal*. vol. 13, no. 2, 103–106.
- [2] F. Bagis, W. Adawiyah. 2022, *Work-Life balance and Work Culture on Employee Loyalty in Construction Companies: The Mediating Role of Job Satisfaction*.
- [3] Fanny. Y. F. Young. 2016, "Working Hour, Work-Life Balance and Mental Health on Construction Workers." *Journal of Human Resource Management*. vol. 4, no. 5, 49.
- [4] B. Tijani, R. Osei-Kyei, Y. Feng. 2022, "A review of work-life balance in the construction industry." *International Journal of Construction Management*. vol. 22, no. 14, 2671–2686.
- [5] U. Patel. 2021, "Construction Safety Management in Construction Project." *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. vol. 9, no. 4, 435–440.
- [6] E. F. Gunawan, Sudarmiati, M. Churiyah. 2024, "The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable." *International Journal of Business, Law, and Education*. vol. 5, no. 1, 2024.
- [7] S. Dong, S. Xu, Y. Zhang. 2025, "Understanding the factors influencing work-life conflict in construction practitioners: a meta-analysis study." *International Journal of Building Pathology and Adaptation*.
- [8] Z. Munn, M. D. J. Peters, C. Stern, C. Tufanaru, A. McArthur, E. Aromataris. 2018, "Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach." *BMC Medical Research Methodology*. vol. 18, no. 1.
- [9] C. A. Adah, D. O. Aghimien, O. Oshodi. 2023, "Work-life balance in the construction industry: a bibliometric and narrative review." *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- [10] D. Aghimien, C. O. Aigbavboa, W. D. Thwala, N. Chileshe, B. J. Dlamini. 2022, "Help, I am not coping with my job! – A work-life balance strategy for the Eswatini construction industry." *Engineering, Construction and Architectural Management*. vol. 31, no. 13, 140–159.
- [11] C. M. Cheung, P. Bowen, K. Cattell, J. Davis. 2022, "How the Well-Being of Construction Professionals Mediates the Effect of Work-Life Balance on Their Commitment to the Organization." *Journal of Management in Engineering*. vol. 38, no. 4.
- [12] J. S. Gaal. 2022, "Work-Life Balance, Wellness, and Well-Being (US Construction Apprentices: A Follow Up to A Pilot Study." *International Journal of Vocational Education & Training*. vol. 27, no. 1.

- [13] J. Manivannan, S. Loganathan, T. J. Kamalanabhan, S. N. Kalidindi. 2022, "Investigating the Relationship between Occupational Stress and Work-Life Balance among Indian Construction Professionals." *Construction Economics and Building*. vol. 22, no. 2, 27–51.
- [14] K. Apraku, F. Bondinuba, A. Eyiah, A. Sadique. 2020, "Construction workers work-life balance: A tool for improving productivity in the construction industry." *Social Work and Social Welfare*. vol. 2, no. 1, 45–52.
- [15] M. K. Ahiabu, E. K. Adzivor, J. A. Attipoe, J. A. M. Agyapong, M. K. Abiemo. 2024, "Beyond bricks and mortar: Work-life balance and project performance of Ghana's construction professionals – Does co-worker relationship quality matter?" *Social Sciences and Humanities Open*. vol. 10.
- [16] C. Fitzpatrick, M. R. Curran, D. Clarke-Hagan, J. Spillane, J. Bradley, R. Curran, J. Bradley. 2024, Is a compressed workweek viable for work-life balance in the Irish Is a compressed workweek viable for work-life balance in the Irish construction industry? An exploratory study into a four-day week. construction industry? An exploratory study into a four-day week. 309–318
- [17] S. Thompson, P. Uwajeh. 2024, "Evaluating Staff Perceptions Of Work-Life Balance In Some Selected Construction Companies Abuja, Nigeria." *Nile Journal of Engineering and Applied Science*. vol. 2, no. 1, 1.
- [18] M. Baker, E. French, M. Ali, M. Tootoonchy. 2023, Work-life balance programs in engineering and construction and their effects on women's representation and organizational outcomes.
- [19] F. Sherratt. 2018, "Shaping the discourse of worker health in the UK construction industry." *Construction Management and Economics*. vol. 36, no. 3, 141–152.
- [20] M. Zaitouni, G. Hewapathirana, M. Mostafa, R. Al Hajj, A. R. ElMelegy. 2024, "Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research." *Heliyon*. vol. 10, no. 14.
- [21] H. C. Lingard, K. Townsend, L. Bradley, K. Brown. 2008, "Alternative work schedule interventions in the Australian construction industry: A comparative case study analysis." *Construction Management and Economics*. vol. 26, no. 10, 1101–1112.
- [22] K. S. Anandh, K. Gunasekaran. 2016, "Constructing a model to examine the influence of quality of work-life on work-life balance - discernment of civil engineers from construction industry in Chennai." *Indian Journal of Science and Technology*. vol. 9, no. 40.
- [23] B. Dlamini, O. S. Oshodi, C. Aigbavboa, W. D. Thwala. 2020, Work-Life Balance Practices in the Construction Industry in Swaziland. 82–89
- [24] K. Kumar, R. Chaturvedi. 2018, "Women in Construction Industry: A Work-Life Balance Perspective." *International Journal of Civil Engineering and Technology*. vol. 9, no. 8, 823–829.
- [25] I. C. Osuizugbo, O. S. Oshodi, P. O. Kukoyi, A. O. Lawani, A. O. Onokwai. 2025, "Barriers to adoption of work-life balance practices amongst construction companies in Lagos, Nigeria: an exploratory factor analysis." *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- [26] D. Kalan, M. E. Ozbek, P. Omur-Ozbek. 2018, Work-Life Balance Perceptions of Construction Management and Civil and Environmental Engineering Students.
- [27] Y. Dissanayake, K. Bandara, W. Weerasinghe, W. Jeewananda. 2024, *Identifying The Role of Project Manager in Achieving Work Life Balance (WLB) of Construction Site Labourers for A Sustainable Completion of Construction Projects*.
- [28] D. Akalp, M. Ozbek, P. Omur-ozbek. 2017, Construction Management Studfents' Perceptions on Work-Life Balance. 1–6
- [29] S. Hidayat, P. Ardi, A. Doddy. 2023, "Influence of Motivation and Work-Life Balance on The Performance of Millenial Employees at Construction Consulting Company PT. Yodya

- Karya (PERSERO) Mediated by Employee Engagement." *Economics and Business*. vol. 7, no. 2, 809–820.
- [30] K. Devi, U. V. Kiran. 2014, "Work Life Balance of Women Workers in Construction Industry." *European Academic Research*. vol. 2, no. 4, 4932–4946.
- [31] Y. Kotera, P. Green, D. Sheffield. 2020, "Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health." *Construction Management and Economics*. vol. 38, no. 3, 291–303.
- [32] M. Duncan, D. Bansal, E. Cooke. 2024, "Help-seeking intentions of UK construction workers: a cross-sectional study." *Occupational Medicine*. vol. 74, no. 2, 172–177.
- [33] S. Holden, R. Y. Sunindijo. 2018, "Technology, long work hours, and stress worsen work-life balance in the construction industry." *International Journal of Integrated Engineering*. vol. 10, no. 2, 13–18.
- [34] L. O. Oyewobi, A. E. Oke, T. D. Adeneye, R. A. Jimoh. 2019, "Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals." *Engineering, Construction and Architectural Management*. vol. 26, no. 10, 2243–2263.
- [35] C. M. Cheung, P. Bowen, K. Cattell, J. Davis. 2020, Construction Professionals' Commitment to The Organisation, Work-Life Balance, and Well-Being. 176–185
- [36] Ni. M. Sasanti, S. Patiro, A. Maharani. 2024, "Agile Leadership: The Key to Unlocking the Effects of Work-Life Balance and Career Development on Employee Retention in Construction Company." *Journal of Business and Management Review*. vol. 5, no. 10, 2024.
- [37] P. M. Atsiaya, D. Wanyoike. 2017, "Assessment of Factors Influencing Work Life Balance of Project Team Members in The Health Sector Construction Projects in Nyandarua Central Sub-County, Kenya." *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*. vol. 5, no. 5.
- [38] A. P. C. Chan, Y.-H. Chiang, F. K.-W. Wong, S. Liang, F. A. Abidoye. 2020, "Work–Life Balance for Construction Manual Workers." *Journal of Construction Engineering and Management*. vol. 146, no. 5.
- [39] G. E. Gürcanlı, Ö. Akboğa Kale, Dr. D. Artan Ilter. 2024, "Impact of Personal Demographics on Job Satisfaction and Work-Life Balance of The Technical Personnel Working at Constructoin Sites." *Mugla Journal of Science and Technology*. vol. 10, no. 2, 88–97.
- [40] G. Handoko, H. Ginting. 2023, "Improving Employee's Productivity Using Work-Life Balance Analysis in Project Based Construction Company." *JURNAL SCIENTIA*. vol. 12, 2023.