

Peran Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review

Pingkan Visionari Prasetyaningtyas^{1*}, Zahara Tussoleha Rony²,
^{1,2} Prodi Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202520151009@mhs.ubharajaya.ac.id, zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial element in determining an organization's success amidst the ever-changing and complex dynamics of the work environment. Various studies confirm that human resource management practices, leadership style, and work-life balance are supporting factors in improving employee performance. However, these findings are scattered and have not been systematically integrated. Therefore, this study aimed to conduct a Systematic Literature Review (SLR) to comprehensively analyze the role of human resource management practices, leadership characteristics, and work-life balance on employee performance. This research was conducted using the PRISMA-based SLR approach, analyzing eight international scientific papers collected from reputable academic databases, namely Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, and PubMed. Articles were selected according to predetermined inclusion and exclusion criteria and analyzed using narrative synthesis methods to uncover patterns of relationships and underlying research among variables. The study's results confirm that effective workforce management practices, such as training and development supported by a performance-based compensation system, fair performance appraisals, and employee engagement, have a significant positive impact on employee performance. Furthermore, a transformational leadership approach has been proven effective in increasing motivation, work engagement, and goal clarity, which in turn impacts individual and team performance. Furthermore, harmony between work and personal life plays a strategic supporting role in maintaining employee well-being and sustainable performance.

Keywords: *Human Resource Management Practices, Leadership Approach, Work-Life Balance, Employee Performance, Systematic Literature Review Approach*

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berubah kompleks. Berbagai studi menegaskan akan adanya praktik pengelolaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan kerja kehidupan menjadi faktor penunjang dalam peningkatan kinerja karyawan, namun temuan-temuan tersebut masih tersebar dan belum terintegrasi secara sistematis. Oleh sebab itu, penelitian ini dimaksudkan untuk melaksanakan Systematic Literature Review (SLR) guna menganalisis secara komprehensif peran praktik manajemen sumber daya manusia, karakteristik kepemimpinan, dan keseimbangan kerja kehidupan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

Article history

Received: Jan 2026

Reviewed: Jan 2026

Published: Jan 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dilakukan dengan menggunakan pendekatan SLR berbasis PRISMA dengan menganalisis delapan karya ilmiah internasional yang dikumpulkan dari sumber basis data akademik bereputasi, yaitu Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan PubMed. Artikel dipilih sesuai dengan kriteria seleksi inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, serta dianalisis menggunakan metode sintesis naratif guna mengungkap pola hubungan dan penelitian pokok antar variabel. Hasil kajian menegaskan bahwa praktik pengelolaan tenaga kerja yang berjalan secara efektif, seperti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan dukungan sistem kompensasi berbasis kinerja, penilaian kinerja yang adil, dan tingkat keterlibatan karyawan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, pendekatan kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kejelasan tujuan, yang selanjutnya memengaruhi peningkatan kinerja individu dan tim. Selanjutnya, harmoni antara pekerjaan dan kehidupan personal berperan sebagai unsur pendukung yang memegang peranan strategis dalam menjaga kesejahteraan pegawai dan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Pendekatan Kepemimpinan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Tenaga Kerja, Pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan berperan sebagai faktor kunci dalam pencapaian keberhasilan kelompok dan daya saing organisasi dalam menghadapi situasi lingkungan yang terus berubah bisnis yang semakin beragam. Dalam konteks organisasi modern, peningkatan kinerja karyawan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor individual, namun juga ditentukan oleh sistem manajerial dan kebijakan kelompok yang diterapkan secara strategis. Oleh berdasarkan hal tersebut, perhatian terhadap praktik pengelolaan modal manusia (SDM), gaya kepemimpinan, serta keseimbangan peran kerja dan kehidupan (work-life balance) menjadi semakin menjadi perhatian utama dalam kajian manajemen dan sumber daya manusia.

Praktik pengelolaan SDM telah lama diakui sebagai determinan utama kinerja karyawan. Berbagai temuan penelitian menunjukkan bahwa praktik SDM yang optimal seperti pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, kompensasi yang didasarkan pada kinerja, serta keterlibatan tenaga kerja, mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi (Huselid, 1995; Jiang et al., 2012). Meta analisis yang dilaksanakan oleh Jiang et al. (2012) menegaskan akan memiliki pengaruh praktik SDM terhadap kinerja tidak hanya memiliki pengaruh langsung, namun juga dimediasi oleh faktor psikologis dan sikap kerja karyawan. Selain praktik SDM, gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor utama yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, terutama pendekatan kepemimpinan transformasional, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja tenaga kerja dalam beragam konteks organisasi. Meta-analisis yang dilakukan oleh Wang et al. (2011) menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan positif yang konsisten dengan berbagai indikator kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Temuan ini diperkuat oleh penelitian empiris terbaru yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional harian dapat mengembangkan keterlibatan kerja dan tenaga kerja secara berkelanjutan (Bakker et al., 2023).

Di sisi lain, perhatian terhadap work-life balance semakin meningkat seiring dengan perubahan pola kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta meningkatnya kesadaran akan kesejahteraan karyawan. ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa memicu permasalahan kerja-keluarga, kelelahan, dan penurunan kinerja. Meta-analisis yang dilaksanakan oleh Amstad et al. (2011) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga mempunyai pengaruh negatif yang penting dalam pekerjaan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sebaliknya, kelompok yang mampu mendorong terciptanya keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki karyawan dengan derajat kinerja dan keterlibatan produktivitas kerja yang lebih tinggi (Guest, 2017).

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh praktik pengelolaan SDM, gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kinerja karyawan secara terpisah, kajian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu tinjauan sistematis masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada hubungan dua variabel atau pada konteks organisasi tertentu, dengan demikian, belum menyajikan gambaran komprehensif terkait bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan (Karatepe, 2013; Akhtar et al., 2016).

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR) guna mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu terkait peran praktik pengelolaan SDM, model kepemimpinan serta keseimbangan kerja-kehidupan terhadap pekerjaan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan PRISMA Model, SLR ini diharapkan dapat menjelaskan secara mendalam yang lengkap mengenai interaksi antarvariabel, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta memberikan implikasi teoretis dan dapat dijadikan acuan praktis untuk pengembangan manajemen SDM di masa yang akan datang.

2. Metode

Penelitian ini mengadopsi metode Systematic Literature Review (SLR) dengan pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses) demi menjamin proses peninjauan literatur yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Metode ini dipilih untuk mensintesis temuan penelitian terdahulu terkait peran praktik pengelolaan sumber daya manusia, model kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan literatur dilakukan dengan cara komprehensif dihimpun melalui basis data akademik internasional, termasuk Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, serta PubMed. Kata kunci yang digunakan meliputi “Human Resource Management Practices”, “Leadership Style”, “Work-Life Balance”, dan “Employee Performance”, yang dikombinasikan menggunakan operator Boolean. Pencarian literatur hanya mencakup artikel berbahasa Inggris yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2014-2024 guna memastikan relevansi dan kebaruan kajian. Artikel diseleksi sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi mencakup karya ilmiah jurnal internasional terindeks yang telah melalui proses peer-review, membahas minimal satu faktor yang memengaruhi penelitian dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menerapkan metode kuantitatif atau mixed-method. Artikel non-jurnal, tidak relevan, tidak tersedia dalam teks lengkap, atau duplikat dikeluarkan dari analisis.

Artikel yang lolos tahap seleksi selanjutnya dinilai kualitasnya dengan mempertimbangkan kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian metode, teknik analisis data, serta konsistensi antara

hasil dan kesimpulan. Hanya artikel dengan kualitas metodologis yang memadai yang dimasukkan dalam tahap analisis, sehingga diperoleh 8 artikel internasional yang dianalisis secara mendalam.

Data dari setiap artikel diekstraksi secara sistematis mencakup informasi pengarang, tahun publikasi, sasaran penelitian, serta metode, variabel yang diteliti, dan temuan utama. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan sintesis naratif, dengan membandingkan dan mengintegrasikan hasil penelitian untuk mengidentifikasi pola hubungan antara praktik pengelolaan SDM, model kepemimpinan serta keseimbangan kerja kehidupan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian dalam Systematic Literature Review ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak praktik pengelolaan modal manusia terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian terdahulu?
2. Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana integrasi praktik pengelolaan SDM, gaya kepemimpinan, dan work life balance dalam memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya?

3. Hasil

Hasil sintesis dari delapan artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa praktik Sumber daya manusia (SDM) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi dan sektor industri. Praktik SDM yang efektif terbukti bisa mengembangkan kemampuan, motivasi, serta peran aktif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas kinerja. Beberapa praktik SDM yang paling konsisten dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sistem kompensasi berbasis kinerja, penilaian kinerja yang adil dan jelas, serta strategi peningkatan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan aktivitas organisasi. Praktik-praktik tersebut berperan krusial dalam menyusun kebijakan lingkungan yang mendukung produktivitas serta realisasi sasaran institusi.

Lebih lanjut, temuan meta-analisis menunjukkan bahwa pengaruh praktik SDM dalam kerja karyawan bukan hanya bersifat segera, melainkan juga bertahap bersifat tidak langsung melalui mekanisme psikologis dan perilaku kerja karyawan. Huselid (1995) menegaskan bahwa penerapan praktik SDM berkinerja tinggi (high-performance work practices) mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan secara signifikan. Sementara itu, Jiang et al. (2012) menemukan bahwa praktik SDM memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan sikap kerja positif, seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, serta rasa puas berprofesi selanjutnya. Memotivasi sikap kerja yang baik yang lebih optimal.

Selain itu, Guest (2017) menekankan bahwa efektivitas praktik SDM juga berkaitan erat dengan aspek kesejahteraan karyawan. Praktik SDM yang dirancang secara strategis bukan hanya menitikberatkan pada keberhasilan sasaran kinerja, melainkan juga terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan. Bila pekerja merasa dihormati, diperlakukan secara adil, dan memperoleh bantuan institusi, karyawan cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang superior beserta loyalitas yang lebih kokoh pada institusi demikian, hasil sintesis ini mengindikasikan bahwa Strategi manajemen SDM menjadi landasan esensial untuk memajukan performa pegawai, baik lewat pengembangan keterampilan kompetensi kerja secara langsung maupun melalui pembentukan Pengembangan orientasi dan tingkah laku kerja yang konstruktif.

Selain praktik pengelolaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, khususnya Kepemimpinan transformatif menunjukkan korelasi positif signifikan dan stabil terhadap performa pegawai. Kepemimpinan transformatif ini dicirikan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan visi yang jelas, menginspirasi karyawan, memberikan perhatian individual, serta mendorong pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan. Melalui karakteristik tersebut, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil meta-analisis yang dilaksanakan oleh Wang et al. (2011) menunjukkan Secara substansial memengaruhi berbagai aspek performa pegawai, baik efektivitas tugas maupun perilaku kontekstual). Pengaruh ini terjadi melalui peningkatan motivasi intrinsik, rasa percaya diri, serta kejelasan peran karyawan dalam organisasi. Ketika karyawan memahami tujuan organisasi secara jelas dan merasa terinspirasi oleh pemimpinnya, mereka Lebih mungkin menampilkan loyalitas superior serta dorongan kerja yang intens berupaya memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka.

Lebih lanjut, penelitian empiris terbaru Membuktikan bahwa dampak kepemimpinan transformatif bukan sekadar terhadap kinerja inti bersifat jangka panjang, tetapi juga dapat dirasakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Bakker et al. (2023) Menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif memajukan performa karyawan yang ditunjukkan secara konsisten dalam interaksi harian antara pemimpin dan karyawan dapat mengembangkan keterlibatan kerja (work engagement), yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang responsif, memberikan umpan balik konstruktif, serta menunjukkan dukungan emosional terbukti mampu menjaga tingkat energi, dedikasi, dan fokus karyawan dengan mencapai tugas.

Selanjutnya, hasil kajian juga menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kerjaan pegawai. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi terbukti berdampak negatif dengan pekerjaan, terutama melalui peningkatan konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja. Meta-analisis yang dilaksanakan oleh Amstad et al. (2011) menegaskan konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan negatif Mempengaruhi kinerja secara nyata. Sebaliknya, organisasi Yang memfasilitasi harmoni antara pekerjaan dan kehidupan cenderung memiliki pegawai dengan tingkat kinerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi (Guest, 2017).

Hasil SLR menunjukkan bahwa praktik pengelolaan SDM, gaya kepemimpinan, dan work-life balance saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa studi empiris menegaskan bahwa praktik SDM Kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan yang mendukung bisa memperkuat dampak positif work-life balance terhadap Kinerja melalui peningkatan kualitas keterlibatan dan sikap kerja karyawan (Karatepe, 2013; Akhtar et al., 2016).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Studi yang Dianalisis

No	Penulis (Tahun)	Variabel Utama	Metode	Temuan Utama
1	Huselid (1995)	Praktik SDM → Kinerja	Kuantitatif	Praktik SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja
2	Jiang et al. (2012)	Praktik SDM → Kinerja	Meta-analisis	Pengaruh SDM dimediasi oleh sikap dan perilaku karyawan
3	Guest (2017)	SDM & Well-being → Kinerja	Review	Kesejahteraan dan WLB memperkuat pengaruh SDM
4	Wang et al. (2011)	Kepemimpinan → Kinerja	Meta-analisis	Kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja
5	Bakker et al. (2023)	Kepemimpinan → Kinerja	Kuantitatif	Kepemimpinan harian meningkatkan engagement dan kinerja
6	Amstad et al. (2011)	WLB → Kinerja	Meta-analisis	Konflik kerja–keluarga berdampak negatif pada kinerja
7	Karatepe (2013)	SDM → Engagement → Kinerja	Kuantitatif	Engagement memediasi hubungan SDM–kinerja
8	Akhtar et al. (2016)	Praktik SDM → Kinerja	Kuantitatif	Praktik SDM berdampak positif terhadap kinerja

4. Diskusi

Hasil Systematic Literature Review Hal ini menjelaskan secara menyeluruh tentang kontribusi praktik pengelolaan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan kehidupan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan utama menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi Yang berdampak secara signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga, hasil penelitian ini dengan gamblang menjawab pertanyaan penelitian pertama yang menyoroti pengaruh praktik pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan. Praktik SDM yang dirancang secara strategis terbukti mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta sikap kerja positif pegawai, yang selanjutnya berpengaruh pada peningkatan kerja personal dan organisasi.

Temuan terkait gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, menjawab pertanyaan penelitian kedua. Hasil sintesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berfungsi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kejelasan tujuan karyawan. kepala yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, serta mendorong pengembangan individu terbukti Memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan secara konsisten. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas praktik pengelolaan

SDM akan semakin optimal apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga tercipta sinergi antara kebijakan organisasi dan perilaku manajerial.

Selanjutnya, temuan mengenai work-life balance memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian ketiga. Hasil kajian menunjukkan bahwa Keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memegang peranan signifikan dalam menjaga kinerja karyawan secara berkelanjutan. Organisasi yang memberikan fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap kebutuhan personal karyawan cenderung mampu mengurangi konflik kerja-kehidupan dan kelelahan kerja, yang kemudian meningkatkan kinerja secara positif. Dengan begitu, work-life balance menjadi faktor pendukung yang memperkuat pengaruh praktik SDM dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Secara integratif, hasil SLR ini menjawab pertanyaan studi keempat dengan menunjukkan bahwa praktik pengelolaan SDM, gaya kepemimpinan, dan work-life balance tidak bekerja secara individual, melainkan saling menguatkan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Praktik SDM menyediakan kerangka struktural, kepemimpinan berperan sebagai penggerak perilaku, sementara work-life balance memastikan keberlanjutan kinerja melalui kesejahteraan karyawan. Implikasi teoretis dari Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya strategi holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kebijakan, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan diintegrasikan secara strategis.

Dari sisi secara aplikatif, hasil penelitian ini menyediakan implikasi penting bagi kepala manajer dan pengambil kebijakan organisasi. Organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan sistem dan kebijakan SDM, serta pada pengembangan kapasitas kepemimpinan serta penyediaan Kebijakan yang memperkuat keseimbangan kehidupan kerja. Model ini diharapkan menunjang terciptanya atmosfer kerja yang produktif, berkelanjutan, serta diarahkan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

5. Kesimpulan

Temuan dari Systematic Literature Review terhadap delapan jurnal internasional mengindikasikan bahwa praktik SDM, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-hidup memegang peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Praktik pengelolaan SDM yang efektif, seperti pelatihan dan pengembangan, Kompensasi yang menyesuaikan dengan kinerja, penilaian yang objektif, serta keterlibatan staf dalam proses kerja, terbukti mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan sikap kerja positif yang berdampak langsung maupun tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain hal tersebut, kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, yang berasosiasi secara positif yang konsisten dalam pekerjaan pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan visi, inspirasi, serta dukungan terhadap pengembangan individu berfungsi penting untuk meningkatkan partisipasi kerja dan kejelasan sasaran, yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas praktik pengelolaan SDM akan semakin optimal apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Selanjutnya, work-life balance terbukti jadi unsur pendukung yang krusial dengan menjaga kinerja pegawai secara berkelanjutan. Organisasi yang dapat mendukung seimbang dengan tuntutan kerja dan kehidupan individu karyawan cenderung mempunyai karyawan dengan tingkat kesejahteraan, keterlibatan, dan kinerja yang semakin tinggi. Dengan demikian, integrasi praktik pengelolaan SDM, kepemimpinan yang efektif, dan kebijakan harmoni kerja-hidup memainkan peran sebagai pendekatan holistik yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun SLR ini memberikan pemahaman yang komprehensif, penelitian ini masih mempunyai Keterbatasan studi, terutama terkait banyaknya artikel yang dianalisis dan dominasi pendekatan kuantitatif dalam studi-studi yang direview. Oleh karena itu, penelitian di Untuk penelitian berikutnya, disarankan memperluas analisis dengan lebih banyak artikel, menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed-method, serta mempertimbangkan konteks budaya dan sektor industri yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi peran variabel mediasi dan moderasi lainnya dalam memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai mekanisme pengaruh praktik pengelolaan SDM, pengaruh kepemimpinan dan keseimbangan kerja-hidup terhadap performa pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akhtar, A., Nawaz, M. K., Mahmood, Z., & Shahid, M. S. (2016). Impact of high-performance work practices on employees' performance: Examining the mediating role of employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(3), 708-724.
- [2] Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- [3] Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for work engagement and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 240-255. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2105582>
- [4] 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>
- [5] Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- [6] Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- [7] Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- [8] Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>