

Work-Life Balance pada Karyawan Wanita dan Implikasinya terhadap Kinerja dan Kesejahteraan

Work-Life Balance in Female Employees and Its Implications for Performance and Well-Being

Enjelia Hulu & Renny Aprilliyani*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 14 Februari 2026; Direview: 23 Maret 2026; Disetujui: 18 April 2026

*Corresponding Email: rennyaprilliyani@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis Work-Life Balance karyawan wanita serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan di perusahaan manufaktur. Masalah difokuskan pada bagaimana karyawan wanita mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Guna mendekati masalah ini, dipergunakan acuan teori Work-Life Balance, kinerja karyawan, dan kesejahteraan kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan delapan karyawan wanita, didukung observasi dan dokumentasi, serta dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dukungan organisasi, dan strategi individu. Keseimbangan yang terjaga mendorong peningkatan fokus kerja, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis, sedangkan ketidakseimbangan memicu kelelahan emosional. Kajian ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasi dan kemampuan individu dalam mengelola peran ganda menjadi faktor kunci dalam menciptakan Work-Life Balance yang berkelanjutan serta berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan wanita.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*; Karyawan Wanita; Kinerja; Kesejahteraan; Manufaktur.

Abstract

This article aims to analyse work-life balance among female employees and its impact on performance and well-being in manufacturing companies. The problem focuses on how female employees manage the balance between work demands and family responsibilities. The study applies work-life balance, employee performance, and well-being concepts as theoretical foundations. Data were collected through in-depth interviews with eight female employees, supported by observation and documentation, and analysed qualitatively. The findings show that work-life balance is influenced by job demands, family responsibilities, organisational support, and individual strategies. A balanced condition improves work focus, productivity, and psychological well-being, while an imbalance leads to emotional exhaustion. This study concludes that organisational support and individual capability in managing dual roles are key factors in achieving sustainable work-life balance and enhancing employee performance and well-being.

Keywords: *Work-Life Balance; Female Employees; Performance; Well-Being; Manufacturing.*

How to Cite: Hulu, E. & Aprilliyani, R. (2026). Work-Life Balance pada Karyawan Wanita dan Implikasinya terhadap Kinerja dan Kesejahteraan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (4): 1700-1707.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern menuntut organisasi untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perubahan pola kerja, meningkatnya tuntutan organisasi, serta dinamika kehidupan sosial membuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia (Pandi, 2018). Dalam konteks tersebut, konsep *Work-Life Balance* (WLB) semakin mendapat perhatian karena dianggap mampu membantu individu mengelola berbagai tuntutan peran yang mereka jalankan secara bersamaan (Saifullah, 2020). *Work-Life Balance* dipahami sebagai kondisi di mana individu mampu mengalokasikan waktu, energi, serta komitmen secara seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik peran yang berlebihan (Greenhaus, J. H., & Allen, 2011). Organisasi yang mampu mendukung terciptanya *Work-Life Balance* cenderung memperoleh manfaat berupa meningkatnya kinerja karyawan, loyalitas organisasi, serta kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Schoneveld et al., 2019).

Isu *Work-Life Balance* menjadi semakin relevan dalam sektor industri manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan ritme kerja tinggi, sistem target produksi, serta jadwal kerja yang sering kali ketat (Wulandari, 2019). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang cukup besar bagi karyawan, terutama bagi karyawan wanita yang pada umumnya memiliki peran ganda sebagai pekerja sekaligus sebagai individu yang memiliki tanggung jawab dalam kehidupan keluarga (Hasanah & Setiaji, 2019). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu terjadinya konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) yang berdampak pada meningkatnya stres kerja, kelelahan emosional, serta menurunnya kualitas kinerja karyawan (Allen et al., 2020). Sebaliknya, ketika organisasi mampu memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang suportif, karyawan akan lebih mampu mengelola peran mereka secara efektif sehingga berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja mereka (Belitski & Liversage, 2019).

Kabupaten Semarang merupakan salah satu wilayah industri yang berkembang pesat di Provinsi Jawa Tengah dengan keberadaan berbagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil, makanan dan minuman, elektronik, serta industri lainnya. Perkembangan industri tersebut tidak terlepas dari kontribusi tenaga kerja wanita yang cukup besar dalam proses produksi. Keberadaan karyawan wanita dalam sektor manufaktur menunjukkan meningkatnya partisipasi perempuan dalam aktivitas ekonomi. Namun demikian, dalam praktiknya, karyawan wanita sering menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan dengan karyawan pria karena mereka harus menjalankan berbagai peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja, anggota keluarga, dan individu dalam kehidupan sosial. Kondisi tersebut menjadikan pengalaman karyawan wanita dalam menjalankan *Work-Life Balance* sebagai fenomena sosial yang penting untuk dipahami secara lebih mendalam, terutama terkait bagaimana mereka memaknai kebijakan organisasi, mengelola tuntutan peran, serta mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Secara teoritis, *Work-Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan kebijakan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman subjektif individu dalam mengelola berbagai peran yang dimilikinya. (Hsu et al., 2016) Menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran dalam kedua domain tersebut secara efektif dan merasa puas terhadap pembagian waktu serta keterlibatan yang dimiliki. Selain itu, teori kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) menjelaskan bahwa kondisi psikologis, emosional, dan sosial individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan personal karyawan (Prasetya et al., 2020). Kesejahteraan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti kepuasan kerja, rasa aman, serta kemampuan individu dalam mengelola tekanan pekerjaan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dapat dipahami sebagai salah satu faktor

penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan sekaligus berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Schoneveld et al., 2019) Menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kualitas kehidupan karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian lain oleh (Allen, 2019) Menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap *Work-Life Balance* dapat mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan komitmen serta produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian oleh (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) Menunjukkan bahwa pengalaman karyawan terhadap kebijakan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Selain itu, kajian yang secara spesifik menyoroti pengalaman karyawan wanita dalam konteks industri manufaktur, khususnya pada tingkat lokal seperti Kabupaten Semarang, masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam memahami bagaimana *Work-Life Balance* dialami, dimaknai, dan dijalankan oleh karyawan wanita dalam konteks kerja yang memiliki tuntutan tinggi. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan wanita secara mendalam menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan komprehensif.

Dengan demikian, novelty penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pengalaman subjektif karyawan wanita dalam menjalankan *Work-Life Balance* pada konteks industri manufaktur di Kabupaten Semarang, serta analisis implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung bersifat kuantitatif, penelitian ini memberikan perspektif kualitatif yang lebih mendalam mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Work-Life Balance* karyawan wanita serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian *Work-Life Balance* serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan wanita.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman karyawan wanita dalam menjalankan program *Work-Life Balance* serta implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka di perusahaan manufaktur di Kabupaten Semarang. Pendekatan kualitatif digunakan karena penelitian ini berupaya menggali makna subjektif, pengalaman personal, serta persepsi informan terhadap fenomena keseimbangan kehidupan kerja yang mereka alami secara langsung dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana karyawan wanita memaknai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bagaimana pengalaman tersebut memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka (Creswell, J. W., & Plano Clark, 2018).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Semarang. Pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2018). Teknik ini dipilih karena tidak semua karyawan memiliki pengalaman yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga diperlukan informan yang benar-benar memahami fenomena yang diteliti. Kriteria informan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

Table 1. Kriteria Informan Penelitian

No	Kriteria Informan	Penjelasan
1	Jenis kelamin	Karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan manufaktur
2	Masa kerja	Memiliki masa kerja minimal 2 tahun
3	Status keluarga	Telah menikah atau memiliki tanggung jawab keluarga
4	Pengalaman kerja	Pernah mengalami atau menjalankan kebijakan terkait Work-Life Balance di perusahaan
5	Kesediaan informan	Bersedia menjadi informan dan memberikan informasi secara terbuka

Jumlah informan dalam penelitian ini berkisar antara enam dan sepuluh orang karyawan wanita yang dianggap mampu memberikan informasi secara mendalam mengenai pengalaman mereka dalam menjalankan Work-Life Balance. Jumlah tersebut dinilai cukup dalam penelitian kualitatif karena data yang diperoleh akan dianalisis secara mendalam hingga mencapai tingkat kejenuhan informasi (*data saturation*).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan sebagai teknik utama untuk menggali pengalaman, persepsi, serta makna yang diberikan informan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara sehingga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi informasi secara lebih luas dan fleksibel. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, serta praktik-praktik organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan *Work-Life Balance*. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen kebijakan perusahaan, laporan internal, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Pedoman wawancara dalam penelitian ini disusun untuk menggali berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman informan dalam menjalankan *Work-Life Balance*, mulai dari pemahaman konsep, pengalaman menjalankan peran ganda, dukungan organisasi, hingga implikasi terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pedoman pertanyaan wawancara ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Pedoman Pertanyaan Wawancara

No	Aspek yang Digali	Pertanyaan Wawancara
1	Pemahaman Work-Life Balance	Bagaimana Ibu memahami keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?
2	Pengalaman peran ganda	Bagaimana pengalaman Ibu dalam menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus sebagai anggota keluarga?
3	Kebijakan perusahaan	Apakah perusahaan memiliki kebijakan atau program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan?
4	Tantangan Work-Life Balance	Apa saja tantangan atau hambatan yang Ibu hadapi dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga?
5	Dukungan organisasi	Bagaimana dukungan atasan atau rekan kerja dalam membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja?
6	Dampak pada kinerja	Bagaimana pengalaman menjaga Work-Life Balance memengaruhi kinerja Ibu dalam pekerjaan?
7	Dampak pada kesejahteraan	Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kondisi psikologis atau kesejahteraan Ibu?
8	Harapan karyawan	Apa harapan atau saran Ibu kepada perusahaan agar Work-Life Balance dapat lebih terjaga?

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik. Proses analisis diawali dengan transkripsi data wawancara, kemudian dilanjutkan dengan proses *coding* untuk mengidentifikasi unit-unit makna yang relevan. Selanjutnya, kode-kode yang memiliki kesamaan dikelompokkan ke dalam kategori, kemudian dikembangkan menjadi tema-tema utama yang menggambarkan

pengalaman informan. Tahap akhir adalah interpretasi tema untuk memahami makna Work-Life Balance serta implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, 2019).

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode serta *member check*. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data, sedangkan *member check* dilakukan dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan kredibilitas dan keandalan hasil penelitian.

Metode ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman Work-Life Balance karyawan wanita dalam konteks industri manufaktur, sehingga mampu menjelaskan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja dan kesejahteraan secara komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan wanita dalam menjalankan Work-Life Balance serta memahami implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka di perusahaan manufaktur di Kabupaten Semarang. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan delapan informan yang merupakan karyawan wanita dengan latar belakang pekerjaan, usia, serta masa kerja yang berbeda. Seluruh informan telah bekerja minimal dua tahun dan memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga memiliki pengalaman dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman karyawan wanita dalam menjalankan Work-Life Balance dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dukungan organisasi, serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan peran sosial yang dimilikinya. Selain itu, pengalaman dalam menjalankan Work-Life Balance juga memberikan implikasi terhadap kinerja serta kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja.

Pengalaman Karyawan Wanita dalam Menjalankan Work-Life Balance

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, Work-Life Balance dipahami sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi atau keluarga. Para informan menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan keluarga, tetapi lebih pada kemampuan untuk tetap menjalankan kedua peran tersebut secara bertanggung jawab tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan.

Dalam konteks pekerjaan di sektor manufaktur, sebagian besar informan menyampaikan bahwa pekerjaan mereka memiliki ritme kerja yang cukup tinggi dengan sistem kerja yang terstruktur dan target produksi yang harus dipenuhi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk bekerja secara disiplin dan konsisten sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi karyawan wanita yang juga memiliki tanggung jawab keluarga, kondisi tersebut sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Beberapa informan menjelaskan bahwa mereka harus melakukan berbagai penyesuaian dalam kehidupan sehari-hari agar tetap dapat menjalankan kedua peran tersebut. Penyesuaian tersebut antara lain dilakukan dengan mengatur jadwal kegiatan secara lebih terstruktur, membagi tugas rumah tangga dengan anggota keluarga, serta memanfaatkan waktu istirahat secara lebih efektif. Selain itu, komunikasi yang baik dengan pasangan dan anggota keluarga juga menjadi salah satu strategi penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan analisis data wawancara, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi pengalaman Work-Life Balance karyawan wanita di perusahaan manufaktur. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance Karyawan Wanita

Faktor	Deskripsi Temuan
Tuntutan pekerjaan	Target produksi, jadwal kerja yang terstruktur, serta tekanan pekerjaan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengatur waktu
Tanggung jawab keluarga	Peran sebagai ibu dan istri menuntut karyawan untuk tetap menjalankan tanggung jawab domestik di luar pekerjaan
Dukungan organisasi	Dukungan atasan, hubungan kerja yang baik, serta kebijakan perusahaan membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja
Strategi individu	Kemampuan mengatur waktu, komunikasi dengan keluarga, serta manajemen stres menjadi strategi penting bagi karyawan

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman Work-Life Balance karyawan wanita tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran yang dimilikinya. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik serta mendapatkan dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan proses yang dinamis dan terus menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan serta situasi kehidupan keluarga. Dalam beberapa kasus, informan menyampaikan bahwa keseimbangan tersebut dapat berubah seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan atau perubahan kondisi keluarga. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi dan pengelolaan waktu menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan wanita.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa Work-Life Balance tidak hanya berkaitan dengan kebijakan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman subjektif individu dalam menjalankan berbagai peran sosial yang dimilikinya. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan terhadap kebutuhan karyawan dapat membantu mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya secara lebih optimal.

Implikasi Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan

Selain memengaruhi pengalaman kerja sehari-hari, Work-Life Balance juga memiliki implikasi terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan wanita di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, sebagian besar menyatakan bahwa ketika mereka mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka merasa lebih tenang, lebih fokus, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

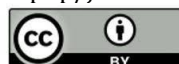
Kondisi tersebut membuat karyawan mampu menjalankan tugas pekerjaan secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Beberapa informan juga menyampaikan bahwa ketika kehidupan keluarga berada dalam kondisi yang stabil, mereka dapat bekerja dengan lebih konsentrasi tanpa terganggu oleh tekanan psikologis dari luar pekerjaan.

Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, karyawan cenderung mengalami kelelahan emosional dan kesulitan untuk mempertahankan fokus dalam bekerja. Hal ini dapat memengaruhi kualitas pekerjaan serta produktivitas mereka di tempat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kondisi psikologis serta kinerja karyawan.

Implikasi Work-Life Balance terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Implikasi Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Kesejahteraan

Aspek	Temuan Penelitian
Kinerja kerja	Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kerja menunjukkan fokus dan tanggung jawab kerja yang lebih baik
Produktivitas	Kondisi psikologis yang stabil membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif



Kepuasan kerja	Kemampuan menjalankan peran kerja dan keluarga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan
Kesejahteraan psikologis	Keseimbangan kehidupan kerja membantu mengurangi stres serta meningkatkan kenyamanan dalam bekerja

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan wanita. Ketika perusahaan mampu memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, karyawan tidak hanya merasa lebih dihargai, tetapi juga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Informan menyampaikan bahwa kemampuan untuk tetap menjalankan peran keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan memberikan rasa kepuasan serta kebanggaan tersendiri. Kondisi tersebut juga memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi serta meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan pekerjaan.


Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa Work-Life Balance merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan, serta keberlanjutan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance pada karyawan wanita di sektor manufaktur merupakan proses adaptif yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh kapasitas individu dalam mengelola peran ganda secara kontekstual. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan menegaskan bahwa Work-Life Balance tidak semata-mata ditentukan oleh kebijakan formal perusahaan, melainkan juga oleh strategi subjektif individu dalam merespons tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai Work-Life Balance sebagai fenomena yang bersifat dinamis dan berbasis pengalaman, khususnya dalam konteks karyawan wanita di industri manufaktur.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada fleksibilitas kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penguatan peran atasan, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk mengembangkan strategi pengelolaan peran secara mandiri. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program dukungan kesejahteraan karyawan, seperti manajemen stres dan keseimbangan kerja, guna mendukung kinerja yang berkelanjutan. Penelitian ini juga merekomendasikan agar penelitian selanjutnya mengkaji Work-Life Balance dengan pendekatan yang lebih beragam serta mempertimbangkan perbedaan sektor industri dan karakteristik individu untuk memperkaya kajian di bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, R. (2019). Transformational and digital change: A UK perspective. *Organisational and Social Dynamics*, 19(2), 143–167. <https://doi.org/10.33212/OSD.V19N2.2019.143>
- Belitski, M., & Liversage, B. (2019). E-leadership in small and medium-sized enterprises in the developing world. *Technology Innovation Management Review*, 9(1), 64–74. <https://doi.org/10.22215/TIMREVIEW/1212>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research (3rd ed.)*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(2), 123–139.
- Hasanah, U. U., & Setiaji, K. (2019). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri, Lingkungan Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Dalam E-Business. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v13i2.17051>
- Hsu, D. K., Wiklund, J., Anderson, S. E., & Coffey, B. S. (2016). Entrepreneurial exit intentions and the business-
1706 <http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>  mahesainstitut@gmail.com 1706



- family interface. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 613–627. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.001>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work-Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Prasetya, A., Prakoso, Y., & Handoko, F. (2020). Pengaruh Sistem Kerja Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Tamu Pada Departemen Front Office Di Hotel Bwalk, Dau, Malang. The Effect of Work Systems and Service Quality Toward Guest Satisfaction at the Front Office Department in Bwalk Hotel, Dau, Malang. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 260–269.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Schoneveld, G. C., van der Haar, S., Ekowati, D., Andrianto, A., Komarudin, H., Okarda, B., Jelsma, I., & Pacheco, P. (2019). Certification, good agricultural practice and smallholder heterogeneity: Differentiated pathways for resolving compliance gaps in the Indonesian oil palm sector. *Global Environmental Change*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2019.101933>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Wulandari, F. (2019). Pengaruh Modal Kerja, Kebijakan Pendanaan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Usaha Konveksi Di Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Manajemen*, 1–14.