



## Persepsi Masyarakat Terhadap Keseimbangan Kerja dan Hidup (*Work-Life Balance*) Perempuan Karier: Studi di Lingkungan Masyarakat Kota Jambi

Juliana Juliana<sup>1\*</sup>, Carin Anjani<sup>2</sup>, Delvina Colen Henata<sup>3</sup>, Yossinomita Yossinomita<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi, Indonesia

Email : [julianajuly889@gmail.com](mailto:julianajuly889@gmail.com)<sup>1</sup>, [carinanjani.62@gmail.com](mailto:carinanjani.62@gmail.com)<sup>2</sup>, [delvinacoln@gmail.com](mailto:delvinacoln@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[yossinomita.saputra@gmail.com](mailto:yossinomita.saputra@gmail.com)<sup>4</sup>

Alamat: Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Sel., Kota Jambi, Jambi 36138

\* Penulis Korespondensi: [julianajuly889@gmail.com](mailto:julianajuly889@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze the public's perception of career women's efforts in achieving work-life balance, as well as its impact on the dual role experience. The research focus includes the view of society, obstacles experienced by women, and the social implications of the dual role of women. The results of the study based on the questionnaire showed that 74,94% of the people had a positive perception of career women and judged that the balance of work and life can be achieved through time management and family support, while 25,06% had a neutral to negative perception that considered that career women were not optimal in carrying out domestic roles, thus causing social pressure and role conflicts. This perception contributes to stress levels, emotional fatigue, and difficulties in achieving work-life balance. This finding also reveals that education factors, working experience with women, family roles, and social environment affect the formation of perceptions. This research is expected to contribute in increasing public understanding and encouraging policies that support women's careers both in social and work.*

**Keywords:** *public perception, career women, work-life balance, dual role, patriarchal culture.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi masyarakat terhadap upaya perempuan karier dalam mencapai kestabilan kerja dan hidup (*work-life balance*), serta dampaknya terhadap pengalaman peran ganda yang dijalani. Fokus penelitian mencakup pandangan masyarakat, hambatan yang dialami perempuan, serta implikasi sosial terhadap peran ganda perempuan. Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan bahwa 74,94% masyarakat memiliki persepsi positif terhadap perempuan karier dan menilai bahwa kestabilan kerja dan kehidupan dapat dicapai melalui manajemen waktu dan dukungan keluarga, sedangkan 25,06% memiliki persepsi netral hingga negatif yang menganggap perempuan karier kurang optimal dalam menjalankan peran domestik, sehingga menimbulkan tekanan sosial dan konflik peran. Persepsi tersebut berkontribusi terhadap tingkat stres, kelelahan emosional, serta kesulitan dalam mencapai *work-life balance*. Temuan ini juga mengungkap bahwa faktor pendidikan, pengalaman bekerja dengan perempuan, peran keluarga, dan lingkungan sosial mempengaruhi pembentukan persepsi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman publik dan mendorong kebijakan yang mendukung perempuan karier baik dalam sosial maupun pekerjaan.

**Kata kunci:** persepsi masyarakat, perempuan karier, *work-life balance*, peran ganda, budaya patriarki.

### 1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang, banyak wanita mulai berkarier untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, bukan hanya pria, melainkan setiap anggota keluarga mempunyai kontribusi yang jelas. Namun, belakangan ini, jumlah wanita bekerja mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan informasi yang ada, terdapat sekitar 50,7 juta individu yang berusia lebih dari 15 tahun dan termasuk dalam kategori pekerja perempuan pada tahun 2020 (Megumi et al., 2022). Sebagai seorang pekerja, perempuan diharapkan mampu menyelesaikan semua tanggung jawab kerjanya dan menunjukkan hasil yang memuaskan, tetapi wanita yang bekerja sering menghadapi tantangan besar dengan adanya dua peran yang harus dijalankan. Hal ini terutama

berlaku bagi wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak, karena mereka harus memikul tanggung jawab ganda sebagai pengatur rumah tangga yang mengurus keluarga, sekaligus berperan sebagai karyawan di perusahaan yang memiliki kewajiban atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Yusnita & Nurlinawaty, 2022)

Wanita sering kali mengalami tekanan waktu yang kuat, tugas yang meningkat, serta tingkat stres yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Tuntutan ini tidak hanya berasal dari suasana kerja yang penuh persaingan, tetapi juga dari tanggung jawab rumah tangga yang membutuhkan perhatian dan waktu yang cukup besar (Yuliastri & Qurochman, 2024). Agar semua dapat berlangsung dengan lancar, perempuan yang berkarier harus dapat menemukan titik temu antara kedua perannya. Titik temu ini dikenal sebagai kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan (Rahayu & Hapsari, 2023). Kestabilan antara pekerjaan dalam kehidupan merupakan elemen krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam merumuskan suatu kebijakan agar kinerja karyawan tetap optimal. Ketidakseimbangan dalam peran para pekerja yang tidak bisa terwujud dapat menyebabkan situasi yang tidak seimbang, yang berdampak pada tekanan pada setiap tanggung jawab yang akan dilaksanakan (Karang & Pratama, 2024).

Ketika seseorang mampu mengelola tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan pribadi sekaligus, maka orang tersebut akan mengalami kepuasan di pekerjaan karena mereka dapat menjalankan tugasnya dengan efektif di kantor tanpa terhalang oleh urusan pribadi atau keluarga (Salim, 2021). Tugas yang berkaitan dengan peningkatan kehidupan pribadi menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik dan memperkuat ikatan antara karyawan dan tempat kerjanya (Prasetyo, 2025). Prestasi wanita yang berkarier dipengaruhi secara langsung oleh kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan, di mana ada bantuan dari keluarga yang memoderasi dampak kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap kelelahan yang dihadapi dalam pekerjaan. Dukungan yang memperhatikan kehidupan pribadi akan menciptakan atmosfer kerja yang lebih baik dan memperkuat keterkaitan karyawan pada lingkungan kerja (Christin et al., 2022).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kestabilan antara kehidupan kerja dan pribadi adalah kondisi di mana seseorang dapat berkomitmen secara maksimal baik di lingkungan pekerjaan maupun dalam urusan keluarga dan juga mengelola tanggung jawab di luar pekerjaan (Milleniva et al., 2023). WLB dicapai saat seseorang dapat bekerja dan mengatur waktu dengan baik, meskipun memiliki berbagai tanggung jawab yang beragam tetapi mampu menyeimbangkan kewajiban antara urusan pekerjaan dan keluarga dianalisis sebagai suatu keadaan ketegangan psikologis dan emosional

yang dialami oleh pekerja akibat keterkaitan dalam dua peran yang sama-sama memerlukan perhatian (Ulhaq & Suratman, 2025). Hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara kestabilan kerja dan kehidupan terhadap performa karyawan (Hikmah & Tama, 2023).

Pada kasus yang terjadi di daerah kabupaten Tabanan, beberapa wanita senantiasa berusaha untuk hadir dan berpartisipasi sepenuhnya dalam setiap interaksi keluarga, khususnya dalam rutinitas sehari-hari anak. Mereka meyakinkan bahwa saling berbagi informasi mengenai aktivitas yang dikerjakan antar anggota keluarga adalah metode yang efektif untuk tetap terikat dan dekat dengan anak serta pasangan. Selain itu, dalam kehidupan sehari-harinya, mereka juga dapat menunjukkan kinerja optimal di tempat kerja, sampai terlibat dalam kegiatan komunitas di sekitar rumah (Rahayu & Hapsari, 2023). Ini menunjukkan bahwa stress yang berasal dari pekerjaan secara signifikan berdampak buruk pada kinerja perempuan yang menjalankan peran ganda (Karang & Pratama, 2024). Dengan kata lain, perbedaan dalam posisi dan fungsi dalam keluarga telah dikaitkan dengan proporsi perempuan yang sebanding dalam ranah rumah tangga dan public (Laudza et al., 2023).

Secara umum, tekanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan mental pegawai, terutama perempuan yang berkarier, karena mereka perlu mengatur kepentingan pribadi atau keluarga sembari menghadapi beban kerja yang cukup berat di kantor (Yuliasri & Qurochman, 2024). Terdapat sebuah studi yang dilakukan oleh Kort (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kestabilan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa ketika para pekerja merasakan kestabilan antara kehidupan dan pekerjaan yang baik, mereka cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Rahmayati et al., 2022). Berdiri sebagai seorang ibu di tempat kerja dianggap sangat bermanfaat dan berkontribusi pada peningkatan kondisi finansial keluarga (Sabilla et al., 2023).

Jika penerapan pengaturan kerja fleksibel dapat dilakukan secara efektif, ini akan sangat mendukung pekerja perempuan yang harus menyeimbangkan antara menyelesaikan tugas di kantor dan mengelola urusan rumah (Nastiti & Lisandri, 2022). Pertentangan antara tanggung jawab dan keluarga yang tidak bisa diatasi dengan efektif oleh Perempuan pekerja, menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi ekspektasi baik di tempat kerja maupun dalam urusan keluarga (Yusnita & Nurlinawaty, 2022). Dosen perempuan sering kali menghadapi bentrokan peran yang mengarah pada rasa lelah emosional dan diperlukan usaha untuk mendapatkan keseimbangan dalam berbagai tanggung jawab yang diemban (Karima, 2023). Dalam kajian ini, para peneliti mengeksplorasi keterkaitan antara kestabilan kerja dan

kehidupan, serta kontribusi suami terhadap kebahagiaan kaum Wanita yang berprofesi, sambil juga menyelidiki perbedaan yang didasari oleh faktor usia, tipe pekerjaan, durasi pernikahan, dan jumlah anak (Rini, 2024).

Penelitian ini disusun untuk memahami bagaimana masyarakat memandang *work-life balance* perempuan karier serta faktor yang membentuk persepsi tersebut. Pemahaman mengenai hal ini penting sebagai dasar pengembangan kebijakan dan strategi untuk mewujudkan lingkungan kerja dan sosial yang lebih inklusif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis *work-life balance* perempuan karier (X) memengaruhi persepsi masyarakat (Y) terhadap peran perempuan karier dalam lingkungan sosial. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengukur variabel dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mendapatkan Kesimpulan objektif. Populasi dalam penelitian ini Adalah masyarakat umum di Kota Jambi yang memiliki berbagai pandangan terhadap perempuan karier. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebar dalam waktu satu minggu dan menghasilkan sebanyak 110 responden.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner/angka skala likert yang disusun berdasarkan:

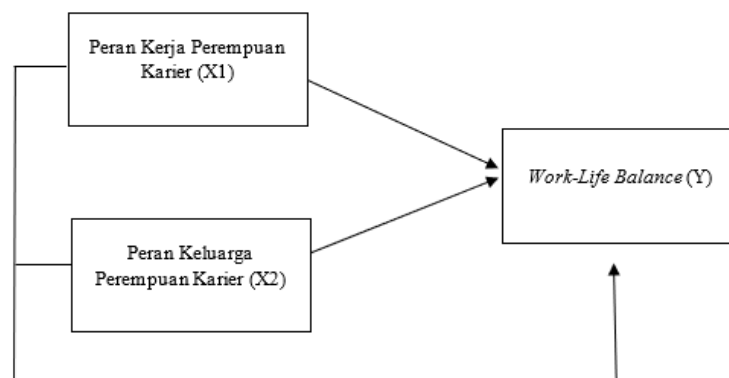
X1 : Persepsi masyarakat tentang peran kerja perempuan karier.

X2 : Persepsi masyarakat tentang peran keluarga perempuan karier.

Y : *Work-life Balance* perempuan karier.

Respon jawaban menggunakan skala likert 1-5 (STS-SS).

Berikut adalah kerangka konseptual dan hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Secara sistematis, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : *Work-life Balance* perempuan karier.  
 A : Konstanta, yaitu nilai Y jika semua variabel X bernilai 0.  
 $\beta_1$  : Koefisien regresi X1.  
 X1 : Persepsi masyarakat tentang peran kerja perempuan karier.  
 $\beta_2$  : Koefisien regresi X2.  
 X2 : Persepsi masyarakat tentang peran keluarga perempuan karier.  
 $\varepsilon$  : *Error term* atau variabel gangguan.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS yang meliputi tahapan :

a. Uji Validitas

Menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap item pernyataan valid mengukur variabelnya.

b. Uji Reliabilitas

Menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai  $>0.70$  maka variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan, berikut merupakan hasil pengelompokkan responden.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden.

Jenis Karakteristik Responden	Opsi	Jumlah
Jenis kelamin	- Perempuan	80 Orang
	- Laki-laki	30 Orang
Usia	- 17 – 21 Tahun	82 Orang
	- 22 – 26 Tahun	16 Orang
	- 27 – 31 Tahun	7 Orang
	- > 31 Tahun	5 Orang
Pekerjaan	- Pelajar	55 Orang
	- Pegawai negeri	1 Orang
	- Pegawai swasta	45 Orang
	- Wirausaha	9 Orang

Sumber: Google Form (2025)

## Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Variabel.

Variabel	Keterangan	R-Hitung	Sig.	Hasil
Peran Kerja Perempuan Karier ( X1 )	X1.1	.702	.000	Valid
	X1.2	.819	.000	Valid
	X1.3	.819	.000	Valid
	X1.4	.686	.000	Valid
	X1.5	.685	.000	Valid
	X1.6	.704	.000	Valid
Peran Keluarga Perempuan Karier ( X2 )	X2.1	.528	.000	Valid
	X2.2	.636	.000	Valid
	X2.3	.628	.000	Valid
	X2.4	.641	.000	Valid
	X2.5	.661	.000	Valid
	X2.6	.719	.000	Valid
<i>Work-Life Balance</i> ( Y )	Y1	.658	.000	Valid
	Y2	.600	.000	Valid
	Y3	.642	.000	Valid
	Y4	.516	.000	Valid
	Y5	.694	.000	Valid
	Y6	.713	.000	Valid

Sumber: Output SPSS (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikan  $< 0.05$  sehingga variabel dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
X1	.830	Reliabel
X2	.706	Reliabel
Y	.708	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$  sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel (andal).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig.	Keterangan
Unstandar Residual	0.670	Normal

Sumber: Output SPSS (2025)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi  $0.670 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal

**Uji Multikolinearitas****Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.774	1.292	Lolos
X2	0.774	1.292	Lolos

Sumber : Output SPSS (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance*  $0.744 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.292 < 10$  sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	t	Sig.	Keterangan
X1	0.548	0.585	Lolos
X2	0.060	0.952	Lolos

Sumber: Output SPSS (2025)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai  $0.585 > 0.005$  dan  $0.952 > 0.005$  yang artinya kedua variabel independen lolos uji heteroskedastisitas dan bersifat konsisten.

**Hasil Persamaan Regresi Berganda****Tabel 7.** Hasil Uji t.

Variabel	t	Sig.
X1	4.227	0.000
X2	7.687	0.000

Sumber: Output SPSS (2025)

X1 secara parsial diakui berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.001$  dan koefisien B sebesar 0.386, sehingga setiap kenaikan 1% akan meningkatkan variabel Y sebesar 38.6% dengan asumsi variabel lain konstan.

X2 secara parsial diakui berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.001$  dan koefisien B sebesar 0.683, sehingga setiap kenaikan 1% akan meningkatkan variabel Y sebesar 68.3% dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 8.** Hasil Uji F.

F	Sig.
120.639	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : Output SPSS (2025)

Nilai signifikan menunjukkan nilai sebesar  $0.000 < 0.005$  dengan nilai F sebesar 120.639 secara silmutan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y,

sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama X1 dan X2 terhadap Y diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

**Tabel 9.** Hasil Uji R-Square.

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.693	0.684

Sumber: Output SPSS (2025)

Nilai R-Square diperoleh sebesar 0.693 yang menunjukkan bahwa variabel hanya mampu menjelaskan 69.3% variasi yang terjadi pada variabel Y. Sementara sisanya 30.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

### **Pembahasan**

*Work-life balance* didefinisikan menjadi empat elemen utama, yaitu pengelolaan waktu, pemisahan secara psikologis, kepuasan di tempat kerja dan di luar tempat kerja, serta sebagai sudut pandang lainnya. Pengelolaan waktu merupakan aktivitas dan proses perencanaan serta penerapan control yang sadar atas waktu yang akan dialokasikan khusus untuk aktivitas tertentu, terutama bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Aspek pengelolaan waktu menjadi hal yang paling banyak diungkapkan oleh orang-orang saat mendefinisikan WLB. Dikatakan bahwa seseorang telah mencapai WLB Ketika mereka dapat bekerja dan mengatur waktu secara efektif, meskipun memiliki beragam kewajiban, mereka mampu menyeimbangkan kewajiban antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga (Megumi et al., 2022).

Berdasarkan hasil distribusi skala kestabilan antara kerja dan kehidupan, diperoleh nilai rata-rata yang cenderung rendah. Selanjutnya, dari analisis sebaran frekuensi, ditemukan bahwa hampir separuh dari 110 responden yaitu 49,1% responden memiliki tingkat kestabilan kerja-hidup yang berada pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kestabilan kehidupan-kerja pada responden yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak masih dianggap belum optimal, karena mereka berisiko mengalami kontradiksi antara karier dan kehidupan pribadi (Salim, 2021).

Konflik antara karier dan keluarga sulit diatasi oleh pegawai wanita, menyebabkan pegawai wanita tersebut tidak mampu memenuhi ekspektasi dari pekerjaannya maupun tanggung jawab dalam keluarganya. Ketidakmampuan dalam memenuhi peran dan tuntutan pekerjaan dapat berdampak pada penurunan kinerja serta produktivitas pegawai wanita, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi prestasi kerjanya (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

Beban kerja sebagai serangkaian pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan atau sebuah bagian pekerjaan maupun pemilik pekerjaan pada durasi yang tersedia serta dengan target tertentu. Pada umumnya, beban kerja akan berpengaruh besar bagi mental karyawan, khususnya wanita karier, karena mereka harus menyeimbangkan kepentingan pribadi atau keluarga dengan beban kerja yang banyak di tempat kerjanya. Namun, hal ini mungkin tidak terjadi kepada wanita karier yang memiliki asisten atau memiliki pekerjaan yang tidak terlalu berat (Yuliastri & Qurochman, 2024).

Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan menjelaskan seberapa besar aspek pribadi seseorang dapat mengganggu aktivitas profesionalnya. Aspek ini berkaitan dengan bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di tempat kerja. Sebagai contoh, jika seseorang mengalami kesulitan dalam kehidupannya, hal ini dapat berimbas pada performa individu saat bekerja (Prasetyo, 2025).

Di tengah-tengah kesibukan bekerja, masing-masing wanita senantiasa berupaya untuk hadir dan berpartisipasi secara aktif dalam setiap interaksi dalam keluarga, khususnya dalam kehidupan sehari-hari anak. Pekerja wanita meyakinkan bahwa saling berbagi informasi mengenai aktivitas yang sedang dijalankan di antara anggota keluarga adalah metode untuk tetap terikat dan dekat dengan anak dan pasangan. Selain itu, dalam aktivitas harian, pekerja wanita juga mampu menunjukkan kinerja optimal di tempat kerja dan turut serta dalam kegiatan di sekitar tempat tinggal (Rahayu & Hapsari, 2023)

Terdapat tiga klasifikasi dalam kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Yang pertama adalah harmoni antara tugas pekerjaan dan kehidupan keluarga. Yang kedua adalah kondisi di mana keseimbangan hilang akibat lebih mengutamakan pekerjaan. Sedangkan yang ketiga adalah situasi di mana keseimbangan tidak ada karena prioritaskan kebutuhan keluarga dibandingkan tanggung jawab kerja. Oleh sebab itu, prinsip kestabilan kerja dan kehidupan memiliki peran penting dalam mengatasi tantangan pada aspek keluarga dan pekerjaan demi keberlangsungan serta kesejahteraan para karyawan (Karang & Pratama, 2024).

Kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja perempuan, semakin seimbang antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerjanya, karena manajemen waktu dan kepuasan dalam peran menunjang produktivitas yang maksimal. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, tekanan serta konflik peran antara aktivitas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mengurangi efektivitas serta efisiensi kerja perempuan,

menunjukkan perlu adanya kebijakan organisasi yang peka terhadap beban ganda yang dihadapi perempuan (Ulhaq & Suratman, 2025).

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap karyawan wajib bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bagi seorang wanita yang telah menjadi ibu, tentunya ini adalah tantangan tersendiri karena banyaknya peran yang harus dimainkan. Menjaga kestabilan antara kehidupan profesional dan pribadi adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan saat merumuskan kebijakan agar kinerja karyawan tetap konsisten dan optimal (Hikmah & Tama, 2023).

Meskipun tidak menjadi pencari nafkah utama, faktor ekonomi menjadi motivasi terkuat bagi peserta dalam memilih jalur karier. Jika penerapan pengaturan kerja fleksibel dapat dilakukan secara efektif dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hal ini akan sangat memudahkan wanita dalam menyelesaikan tugas kantor walaupun mereka memiliki kewajiban sebagai seorang istri dan ibu (Nastiti & Lisandri, 2022).

Ketidakseimbangan yang dialami individu saat menjalani kehidupan mereka akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat disiplin. Stress yang dialami akibat pekerjaan yang berkepanjangan dan dengan tingkat tekanan yang tinggi bisa menimbulkan kondisi *burnout*. Karyawan yang terjebak dalam *burnout* cenderung kehilangan motivasi dalam menyelesaikan tugas, mengalami perasaan putus asa dalam menghadapi pekerjaan, serta mengalami efek negatif yang bisa berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat (Karang & Pratama, 2024).

Perubahan zaman yang semakin pesat telah mengubah dan meningkatkan nilai-nilai sosial mengenai wanita yang berkarier dalam dekade terakhir. Salah satu penyebabnya adalah bahwa saat ini perempuan memiliki akses terhadap peluang pendidikan dan profesional yang setara dengan pria dan mampu menjalankan peran ganda. Peran ganda merujuk pada posisi wanita yang tidak hanya menjadi istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya, tetapi juga terlibat dalam pekerjaan dan lainnya (Milleniva et al., 2023).

Dukungan dari pasangan juga memberi dampak yang baik dan berarti terhadap kesejahteraan wanita yang berkarier. Ada perbedaan yang berarti antara kestabilan kerja dan kehidupan, bantuan dari suami serta kebahagiaan wanita yang bekerja (Rini, 2024). Ditemukan bahwa pernikahan memberikan dampak baik dan buruk terhadap usaha yang dijalankan oleh perempuan. Usaha dapat berkembang Ketika pemiliknya mendapatkan dukungan emosional, memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga untuk mendukung usaha tersebut. Usaha juga dapat terdampak ketika pemilik mengalami tantangan dalam mengatur keseimbangan tanggung

jawab antar bisnis dan keluarga, dukungan dari pasangan serta keluarga juga dapat menghambat perkembangan usaha (Christin et al., 2022).

Hal ini memperlihatkan bahwa seseorang akan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan yang dijalani jika individu itu mampu mengatur kestabilan antara aspek pribadi dan profesionalnya. Namun, mereka akan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih rendah dalam pekerjaan apabila tidak bisa mengatur keseimbangan antara peran, tanggung jawab, dan tuntutan yang dihadapi (Rahmayati et al., 2022).

Hubungan yang merugikan dalam penelitian ini diakibatkan oleh adanya konflik antara *burnout* dan kestabilan kerja dan hidup yang muncul dari permasalahan seperti gangguan mental, stress, kelelahan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, serta tingkat pergantian staf, yang semuanya berdampak pada kinerja subjek penelitian. Konsekuensi negatif ini dapat mengganggu kestabilan antara kehidupan dan pekerjaan subjek. Keadaan ini dapat menyebabkan subjek kehilangan motivasi dan mengalami stres yang berlebihan data bekerja. Apabila subjek tidak mampu mengelola stress di lingkungan kerja, maka akan muncul reaksi seperti seperti meninggalkan posisi kerja, menjaga jarak dari kolega, bersikap sinis, kurang bersemangat dalam pekerjaan, keterlambatan, serta keinginan untuk berpindah pekerjaan (Karima, 2023).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi masyarakat terhadap *work-life balance* perempuan karier masih bersifat beragam dan dipengaruhi oleh konstruksi sosial serta nilai budaya yang berkembang. Sebagian besar masyarakat telah menunjukkan sikap yang lebih terbuka dan mendukung perempuan untuk berkarier, selama tetap mampu menjalankan peran dalam keluarga. Namun, masih terdapat pandangan tradisional yang menempatkan perempuan pada peran domestik sebagai tanggung jawab utama, sehingga perempuan karier sering menghadapi tekanan sosial dan tuntutan peran ganda. Masyarakat menunjukkan pandangan yang lebih positif apabila perempuan dinilai mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dalam keluarga.

Keseimbangan tersebut menciptakan penilaian bahwa perempuan karier tetap dapat menjalankan fungsi profesional sekaligus mempertahankan perannya dalam kehidupan domestik. Sebaliknya, ketika keseimbangan dianggap tidak tercapai, muncul persepsi negatif seperti adanya anggapan bahwa perempuan kurang memberikan perhatian pada keluarga karena sibuk bekerja. Dengan demikian, persepsi masyarakat terhadap perempuan karier sangat dipengaruhi oleh kemampuan perempuan dalam mengelola dua ranah kehidupan tersebut, dan

semakin baik keseimbangan yang terlihat, semakin besar penerimaan serta penghargaan sosial yang diberikan kepada perempuan karier. Persepsi tersebut berdampak pada tingkat stres, konflik peran, serta kesulitan perempuan karier dalam mencapai kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, work-life balance perempuan karier tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam mengelola waktu dan peran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial, lingkungan kerja, dan pemahaman masyarakat secara luas.

Masyarakat perlu membangun cara pandang yang lebih inklusif dan setara terhadap peran perempuan karier dengan mengurangi stigma serta stereotip gender yang masih melekat, sehingga perempuan tidak lagi dibatasi hanya pada peran domestik, melainkan dipandang sebagai individu yang memiliki kemampuan dan hak yang sama untuk berkontribusi di dunia kerja. Upaya ini dapat didukung melalui edukasi publik yang berkelanjutan melalui media, lembaga pendidikan, dan komunitas sosial guna menumbuhkan pemahaman bahwa work-life balance merupakan tanggung jawab bersama, bukan semata-mata beban perempuan.

Di sisi lain, keluarga memiliki peran sentral dalam mendukung perempuan karier mencapai kestabilan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pembagian peran yang adil dalam pengelolaan rumah tangga, pengasuhan anak, serta tanggung jawab keluarga lainnya, disertai dukungan emosional, komunikasi yang terbuka, dan saling pengertian untuk meminimalkan konflik peran dan tekanan psikologis. Perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender dengan menerapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti fleksibilitas jam kerja, sistem kerja hybrid, cuti melahirkan yang memadai, serta penyediaan fasilitas pendukung keluarga, sekaligus mengembangkan budaya kerja yang menghargai kinerja tanpa bias gender agar perempuan memiliki kesempatan yang setara dalam pengembangan karier.

Selain itu, pemerintah diharapkan dapat memperkuat regulasi yang mendukung kesetaraan gender di dunia kerja melalui perlindungan hak perempuan pekerja, kebijakan yang mendorong kestabilan kerja dan kehidupan, serta perluasan program sosialisasi, pelatihan, dan kampanye kesadaran gender secara berkelanjutan, termasuk penyediaan fasilitas publik pendukung keluarga seperti layanan penitipan anak yang terjangkau. Pada tingkat individu, perempuan karier disarankan untuk mengembangkan kemampuan manajemen waktu, menetapkan prioritas, serta membangun batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekaligus aktif mencari dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, maupun komunitas agar kesehatan mental dan emosional tetap terjaga, sehingga work-life balance dapat tercapai secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan diri maupun perkembangan karier.

**DAFTAR REFERENSI**

- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Business Management Journal*, 18(1), 75–84. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>
- Hikmah, L., & Tama, S. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di Jawa Timur). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(2), 244–256. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>
- Karang, P. D. A. G. P., & Pratama, P. I. (2024). Pengaruh Worklife Balance , Beban Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wanita Karir yang Memiliki Peran Ganda ( Studi Kasus Setda Kabupaten Tabanan ). *Jurnal Psikologi PsyEcho*, 01(2), 68–72. <https://doi.org/10.38043/psyecho.v1i2.6772>
- Karima, U. (2023). Burnout dan Work-Life Balance pada Dosen Wanita di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research*, 2(1), 45–56. <https://doi.org/10.35719/psychospiritual.v2i1.23>
- Laudza, M. N., Antariksa, N. A., Sholihah, N. A., & Anisa, T. (2023). Persepsi Orang Sunda Terhadap Wanita Bekerja. *Journal of Psychology Students*, 2(1), 49–54. <https://doi.org/10.15575/jops.v2i1.25993>
- Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja. *Psikodimensia*, 21(2), 132–143. <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4656>
- Milleniva, L. N., Ingarianti, T. M., & Syakarofath, N. A. (2023). Work-life balance di era new normal pada pekerja wanita. *Cognicia*, 11(1), 33–45. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v11i1.24958>
- Nastiti, R., & Lisandri. (2022). Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 19–25. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Prasetyo, D. W. (2025). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Melalui Work Life Balanced Yang Optimal. *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 23(2), 292–306. <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11899>
- Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, 14(1), 1–15. <https://doi.org/10.15548/5472>
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, & Adriansyah, T. . (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Rini. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Dukungan Suami terhadap Kebahagiaan Perempuan Bekerja (Tinjauan Asosiatif dan Komparatif). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Dukungan Suami Terhadap Kebahagiaan Perempuan Bekerja (Tinjauan Asosiatif Dan Komparatif)*, 8(1), 188–196. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1>

- Sabilla, D., Uufu, W. A., & Nurani, G. A. (2023). Bagi wanita karier saat pandemi Psychological State of Work-Family Balance for Women in the Pandemic Abstract. *Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga Bagi Wanita Karier Saat Pandemi*, 16(2), 147–158. <https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.2.147>
- Salim, V. A. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 548–565. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo10>
- Ulhaq, M. H. D., & Suratman, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Work-Family Conflict, dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 583–597. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.6417>
- Yuliasri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). Ekonomi-Bisnis Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance. *Jurnal E-Bi: Ekonomi Bisnis*, 8(2), 619–628. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1892>
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257–269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>