

Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Wanita Karier Dewasa Awal Pada PT Budimas Makmur Mulia

Daniel Christian¹, Susana Prapunoto²

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana,
Indonesia¹

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana,
Indonesia²

E-mail: 802021267@student.uksw.edu¹, susana.prapunoto@uksw.edu²

Correspondent Author: Daniel Christian, 802021267@student.uksw.edu

Doi : [10.31316/g-couns.v9i2.7312](https://doi.org/10.31316/g-couns.v9i2.7312)

Abstrak

Dalam era globalisasi, menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin penting, terutama bagi wanita karier dewasa awal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan work-life balance pada wanita karier dewasa awal di PT Budimas Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi yang menggunakan kuisioner yang disebar kepada 50 wanita karier awal dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mendapatkan sampel yang homogen dan relevan dengan fokus penelitian pada wanita karier muda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja dan work-life balance yang rendah. Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), yang berarti rendahnya work-life balance berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkap tantangan work-life balance wanita karir, menjadi dasar bagi merancang intervensi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stres dan turnover, serta mendorong budaya kerja inklusif yang mendukung kebutuhan karyawan.

Kata kunci: *work life balance*, kepuasan kerja, wanita karier dewasa awal

Abstract

In the era of globalization, work and personal life balance is becoming increasingly important, especially for early career women. This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and work-life balance in early adult career women at PT Budimas Surakarta. This research uses a quantitative approach with a correlation design. Data was collected through questionnaires distributed to 50 early career women at the company. The research results show that the majority of respondents have low levels of job satisfaction and work-life balance. The Pearson correlation test shows that there is a significant positive relationship between the two variables with a significance value of $0.000 < 0.01$, which means low work-life balance and low job satisfaction. The impact of this research provides an in-depth understanding of the work-life balance challenges faced by career women, providing a scientific basis for management to design appropriate interventions to improve employee well-being, potentially reducing stress levels and employee turnover, as well as encouraging a work culture that is more inclusive and considerate of individual needs. employee

Keywords: *work life balance, Job satisfaction, Early adulthood career women*

Info Artikel

Diterima Desember 2024, disetujui Februari 2025, diterbitkan April 2025



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang, tantangan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi isu yang semakin relevan, khususnya bagi wanita dewasa awal yang mengejar karier. Wanita karier menghadapi tuntutan untuk membagi waktu dan energi mereka antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi lainnya. Ketidakseimbangan dalam hal ini berpotensi menimbulkan stres, penurunan kepuasan kerja, dan menurunnya produktivitas serta kinerja individu (Lestiani, et al., 2023). Sebagai respons emosional terhadap evaluasi pekerjaan, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang kondusif dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado menunjukkan adanya hubungan signifikan antara work-life balance (WLB) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebesar 37,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work-life balance*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penerapan konsep *work-life balance* terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui harmonisasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Luthfiana & Rianto, 2023) kepuasan kerja merupakan kesan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat diturunkan dari perilakunya dan berbagai sudut pandang yang ada di tempat kerja. Menurut (Puri & Lisiantara, 2023) mereka yang mampu secara efektif mengatur waktu dan menyeimbangkan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi dikatakan memiliki *work-life balance*, *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual hal ini ditekankan oleh (Irsyad et al., 2022). Menurut (Wahyu et al., 2021) Institusi harus memperhatikan *work life balance* (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga, hasil studi menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan konsep antara kegiatan individu dalam bekerja berupa karir dan juga ambisi yang mencakup kepuasan, kehidupan berkeluarga, spiritual, dan juga waktu luang di sisi lainnya, agar tercipta keseimbangan (Wirawan & Sukmarani, 2023) penelitian yang disampaikan oleh (Sukur & Susanty, 2022) Seseorang yang memiliki atau menjalankan *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemuan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya. *Work life balance* yang rendah juga dapat menyebabkan karyawan mengalami moralitas rendah dan ketidakhadiran yang lebih tinggi dan organisasi mengalami turnover staf yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih rendah dan kualitas kerja yang lebih rendah (Laksono & Wardoyo, 2019) *work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan kegiatan pribadi lainnya ini mencakup perasaan karyawan tentang bagaimana mereka dapat memenuhi kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga menghindari konflik antara keduanya (Susanto et al., 2022)

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dalam meningkatkan kepuasan kerja bermanfaat dalam membantu karyawan bertahan dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikemukakan oleh (Waworuntu et al., 2022) Di sisi lain menurut (Harahap & Khair, 2019) Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan



dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi Menurut (Nurfendika, 2024) selain faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga turut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Seperti yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sunarta, 2019) bahwa kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk perasaan suatu individu secara umum terhadap pekerjaannya atau diartikan sebagai susunan yang saling terhubung dari sikap individu pada aspek pekerjaannya (Maharani et al., 2023) sebagaimana dibahas oleh (Fransiska & Maksum, 2023) kepuasaan kerja menjadi hal yang penting karena menjadi tolak ukur dari perasaan karyawan dalam pekerjaan maupun dalam perusahaan, sehingga harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon & Hafni, 2022) ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan uasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi (Rondonuwu Fenia Annamaria et al., 2018) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Setiadi, 2021) kepuasan kerja ialah gambaran hal yang individu, karena tiap-tiap di individu memiliki nilai-nilai tersendiri yang berlaku dalam diri masing-masing individu. Kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk melakukan tindakan korektif yang diperlukan. Hasil studi menunjukkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam pekerjaan akan menghasilkan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, timbulnya rasa penuh tanggung jawab dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya serta menimbulkan tingginya semangat untuk bekerja (Sihaloho & Indawati, 2021)

Konsep *work-life balance*, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, telah menjadi sorotan dalam dunia kerja modern. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan ini memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, studi terbaru oleh Pratiwi & Fatoni, (2023) menyoroti kompleksitas hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Meskipun keduanya seringkali berjalan beriringan, kepuasan kerja tidak selalu menjadi mediator yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Fenomena ini semakin menarik untuk diteliti pada wanita karier dewasa awal, yang seringkali menghadapi tekanan ganda untuk mencapai kesuksesan baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Peran tradisional wanita dalam keluarga dan masyarakat semakin memperumit tantangan ini, seperti yang ditekankan



oleh (Mulyana, 2022). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *work-life balance* pada kelompok wanita ini menjadi krusial, terutama dalam konteks perusahaan yang mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Hendra, D., & Artha, 2023) seperti yang disampaikan oleh (Isa et al., 2024) Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program *work life balance*. Program ini dianggap penting karena PT menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar namun juga diluar pekerjaannya, seperti tanggung jawab dalam keluarga, aktivitas sosial, dan pengembangan diri yang membutuhkan perhatian seimbang. Tuntutan di dunia pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan sosial sehari-hari ketika individu merasa memiliki waktu yang cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Mereka dapat menghindari kelelahan yang berlebihan dan kejemuhan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif (Azizah et al., 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja wanita karier dewasa awal, dengan fokus pada aspek *work-life balance*. Peneliti akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh wanita karier dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi serta bagaimana kebijakan yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pemilihan populasi wanita karier dewasa awal yang masih lajang dan penerapan teori-teori terbaru, menurut (Staines, 1980) *spillover theory* dan *balance theory* yang merupakan suatu pengalaman di satu ranah kehidupan, seperti pekerjaan atau kehidupan pribadi, dapat memengaruhi ranah lainnya ketika terdapat keseimbangan antara kedua ranah tersebut, *spillover* positif dapat terjadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Untuk memahami fenomena ini secara lebih mendalam. Dengan memahami tantangan dan kebutuhan wanita karier dewasa awal dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. penelitian ini Kebaharuan atau *novelty* dalam penelitian ini terletak pada pendekatan teoritis menurut (Luthfiana & Rianto, 2023) teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari lingkungan kerja saat ini di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, termasuk apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, nyaman atau tidak nyaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, sementara variabel independennya adalah kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan wanita karier dewasa awal yang bekerja di PT Budimas Makmur Mulia dengan sampel sebanyak 50 orang. Pemilihan lokasi penelitian di PT Budimas Makmur Mulia didasarkan pada beberapa pertimbangan akademis yang menarik. Pertama, perusahaan ini memiliki karakteristik unik dengan mayoritas tenaga kerja wanita di level manajerial dan administratif, yang sangat cocok untuk mengeksplorasi isu *work-life balance*. Dari studi pendahuluan yang kami lakukan, terlihat adanya fenomena menarik terkait kompleksitas tantangan yang dihadapi wanita karier dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara metodologis, pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa keunggulan. Akses penelitian sangat terbuka, dengan manajemen perusahaan yang kooperatif

terhadap kegiatan riset akademik. Struktur organisasi yang relatif kompleks dan budaya kerja yang dinamis di PT Budimas Makmur Mulia memberikan konteks yang kaya untuk penelitian kami tentang work-life balance pada wanita karier dewasa awal yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel penelitian ini berfokus pada wanita karier dewasa awal, sehingga membatasi sampel pada wanita untuk mendapatkan data yang lebih spesifik dan homogen dengan masa bekerja minimal 5 tahun, untuk mendapatkan sampel yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami dinamika pekerjaan. Dengan mengukur variabel yang diteliti, digunakan dua alat ukur. Skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 24 item dengan reliabilitas sebesar 0,97, yang mencakup dimensi pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja untuk memastikan bahwa item-item dalam skala masih relevan dan dapat dipahami oleh responden. Sedangkan Skala *Work-Life Balance* yang terdiri dari 37 item dengan reliabilitas 0,864, yang mengukur dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan work-life balance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif terhadap data yang diperoleh dari 50 wanita karier dewasa awal yang sedang menjalani keseimbangan antara *work life balance* dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya di PT Budimas Makmur Mulia dimana sebuah perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 18-35 tahun dan telah bekerja di perusahaan selama 3-5 tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelompok usia ini merupakan kelompok yang paling aktif dalam mengejar keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi di perusahaan tersebut.

Uji Normalitas

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja Dengan *Work Life Balance*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,69360887
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,055
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}



Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji normalitas diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada SPSS terlihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari standart error yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dinyatakan bahwa *kepuasan kerja dengan work life balance* berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Maimunah, F., et al., 2024). Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut,

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work life balance</i> kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	2659,253	27	98,491	3,139	,004
		Linearity	1761,178	1	1761,178	56,124	,000
		Deviation from Linearity	898,075	26	34,541	1,101	,413
	Within Groups		690,367	22	31,380		
	Total		3349,620	49			

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat nilai dari variabel *Work life balance* kepuasan kerja diperoleh nilai *Devation from linearity Sig.* adalah $0,413 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat linearitas secara signifikan antara variabel Kepuasan kerja dengan variabel *Work life balance*.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3.

Hasil Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Dengan *Work Life Balance*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	50	92	160	118,60	12,483
<i>Work life balance</i>	50	86	121	98,26	8,268
Valid N (listwise)	50				

Hasil dari data statistik deskriptif menunjukkan bahwapartisipan sebanyak 50 orang pada Kepuasan kerja memiliki skor bergerak dengan skor minimum 92 ke skor maximum



yaitu 160. Standar deviasi yang dihasilnya sebesar 12,483 dan rata-rata yang didapatkan yaitu 118,60. Berikutnya pada *work life balance* memiliki skor bergerak dari skor minimum yaitu 86 menuju skor maximum yaitu 160. Standar deviasi yang dihasilkan 8,268 serta rata-rata yang didapatkan adalah 98,26.

Tabel 4.

Hasil Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
$92 \leq X \leq 109$	Rendah	13	26%
$110 \leq X \leq 127$	Sangat rendah	19	38%
Kepuasan kerja	$128 \leq X \leq 145$	Tinggi	16
	$146 \leq X \leq 163$	Sangat tinggi	2
Total		50	100%
<i>Work life balance</i>			
$86 \leq X \leq 94$	Sangat Rendah	19	38%
$95 \leq X \leq 103$	Rendah	14	28%
$104 \leq X \leq 112$	Tinggi	14	28%
$113 \leq X \leq 121$	Sangat Tinggi	3	6%
Total		50	100%

Dari hasil data tersebut, dapat dilihat skor rata-rata kepuasan kerja yang berada dalam kategori rendah dan sangat rendah sebanyak 66%, sedangkan untuk *work life balance* yang berada dalam kategori rendah dan sangat rendah adalah 64%, artinya kedua variabel tersebut menunjukkan kondisi *work life balance* dan kepuasan kerja wanita karier berada dalam kategori yang secara umum rendah dan sangat rendah.



Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5.

Hasil Uji Hipotesis Skala Kepuasan Kerja Dan *Work Life Balance*

		Kepuasan Kerja	<i>Work Life Balance</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	,725**	1
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson*, ditemukan korelasi positif dengan nilai signifikansi *Sig. (2 tailed)*, $0,000 < 0,01$. Artinya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan rendahnya *work life balance*. Tabel 4 menunjukkan bahwa bahwa rendahnya kategori (rendah dan sangat rendah) *work life balance* sejumlah 66 %, dan kepuasan kerja wanita yang secara umum juga berada dalam kategori rendah dan sangat rendah sejumlah 64%, maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya *work life balance* wanita di PT Budimas Surakarta berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *work-life balance* yang rendah di PT Budimas Surakarta berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja wanita karier di perusahaan ini. Hal ini dipengaruhi oleh budaya kerja yang terlalu fokus pada produktivitas dan jam kerja yang panjang, sehingga karyawan kesulitan memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Tekanan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan Direnzo et al. 2015 menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, terutama pada wanita karier yang memiliki peran ganda. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan menurunkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan."

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja panjang menghambat kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. menjelaskan bahwa keseimbangan tercapai ketika individu mampu mengelola batas antara pekerjaan dan keluarga, yang meningkatkan kepuasan kerja. (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa dalam beberapa industri, hubungan



antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh tuntutan emosional pekerjaan.

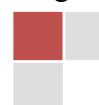
KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan budaya kerja yang kaku di PT Budimas Makmur Mulia telah menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, terutama bagi karyawan wanita. Hubungan kausal ini mengindikasikan bahwa perbaikan *work-life balance* dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Namun, perlu diingat bahwa hasil penelitian ini spesifik pada perusahaan tersebut dan mungkin tidak berlaku umum untuk perusahaan atau industri lainnya. Penelitian ini secara implisit berlandaskan pada *spillover theory* dan *balance theory* yang berlandaskan pada suatu pengalaman di satu ranah kehidupan, seperti pekerjaan atau kehidupan pribadi, dapat memengaruhi ranah lainnya ketika terdapat keseimbangan antara kedua ranah. Dalam konteks *work-life balance*, perusahaan yang memberikan fleksibilitas dan dukungan dianggap adil, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih besar. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menganalisis peran variabel moderasi (misalnya, tingkat pendidikan, usia) dan mediasi (misalnya, stres kerja) untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, A. N., Rozaq, K., & Surabaya, U. N. (2018). Jurnal Ilmu Manajemen. 12(1994), 720–734.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance : Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. 7, 501–507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(1), 69–88.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur Innovative. *Journal of Social Science Research*, 3((3)), 11320–1130.
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. 6(3), 1221–1230.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1),

- 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Lestiani, I. D., & Purba, S. D. (2023). No Title. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Wanita Karier Selama Work from Home. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 1–18.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review Terhadap Kepuasan Kerja : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94- 103, (1)(19), 94–103.
- Mulyana, L. C. (2022). No Title. Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3).
- Nurfendika, A. Q. (2024). Hubungan Pemberdayaan Psikologis dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Satuan Tugas Perlindungan Perempuan dan Anak The Relationship Psychological Empowerment with Work-Life Balance in the Women and Children Protection Task Force. 11(01), 1–7.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. 4(2), 145–159.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Puri, E. T. P., & Lisiantara, G. A. (2023). Analisis Kebijakan Keseimbangan Kerja-Hidup dan Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>
- Staines, G. L. (1980). Staines HR1980 Spillover vs compensation _ a review of the litt on the relationship betn work and nonwork.pdf. In *Human Relations* (Vol. 33, pp. 111–129).
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). 9(3), 2016–2022.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri



- Yogyakarta). Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63–75.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., & Zona, A. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Karyawan UKM : Peran Moderasi dari Perilaku Supervisor yang Mendukung Keluarga. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tampubolon, E., & Hafni, M. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT . Latexindo Toba Perkasa Binjai Correlation Between Work Life Balance And Job Satisfaction In Employees PT . Latexindo Toba Perkasa Binjai. 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/jsa.v1i2.1337>
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 16(2), 196–203. www.renesia.com
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Klabat, U. (2022). Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z : Tinjauan Sistematis. 10(2), 396–411. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wirawan, R. A. S., & Sukmarani. (2023). 76-87+Sarah+Ancella+Rudfika+Wirawan+&+Sukmarani_Hubungan+antara+work+life+balance_110823. Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA, 12(1), 76–87.

