



website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

© LPPM Universitas Pamulang  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan  
– Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [jurnalmagister@gmail.com](mailto:jurnalmagister@gmail.com)

## Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Worklife Balance*) Pada Karyawati yang Sudah Berkeluarga

Tamia Canka Monita<sup>1</sup>

Universitas Pamulang, [canka.cm@gmail.com](mailto:canka.cm@gmail.com)

**Abstract.** *Women who choose to work are not just women who are single, women who already have families and have children also many decide to keep working. Married and working women will face some risks for both roles that are done at once that do not make them comfortable. But on the other hand, being a housewife and working has some advantages. To undergo both roles as a mother and at the same time workers are required to be able to balance between the task at home and his work or the so called work-life balance. The purpose of this research is to obtain a work-life balance picture in working mothers. This Research method is descriptive qualitative. Interviews, observation and documentation were used for data collection. The results of this study indicate that work life balance of PT. Parama Tunas Agro has been able to be managed well by 5 informants. The dominant dimension of work-life balance in working mothers is WIPL (Work Interference With Personal Life). Working mothers who lived with family before marriage, have a job title, have a domestic assistant and live with husband, children and parents at most who have a high work-life balance.*

**Keywords:** *Working mom, Family, and Work-life balance*

**Abstrak:** Perempuan yang memilih untuk bekerja bukan hanya perempuan yang masih berstatus lajang, perempuan yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan tetap bekerja. Perempuan yang telah menikah dan bekerja akan menghadapi beberapa resiko atas kedua peran yang dilakukan sekaligus yang tidak membuatnya nyaman. Namun di sisi lain, menjadi Ibu rumah tangga dan bekerja memiliki beberapa keuntungan. Untuk menjalani kedua peran yaitu sebagai Ibu dan sekaligus karyawati dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara tugas di rumah dan pekerjaannya atau yang disebut work-life balance. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran work-life balance pada Ibu yang bekerja. Metode Penelitian ini merupakan kualitatif Deskriptif. Wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan untuk pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawati di PT. Parama Tunas Agro telah mampu dikelola dengan baik oleh 5 informan. Dimensi dominan worklife balance pada Ibu yang bekerja adalah WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Ibu bekerja yang tinggal dengan keluarga sebelum menikah, memiliki jabatan, memiliki asisten rumah tangga dan tinggal bersama suami, anak-anak dan orang tua paling banyak yang memiliki work-life balance tinggi.

**Kata Kunci:** Ibu Bekerja; Keluarga; Keseimbangan; kehidupan-kerja

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan (power). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir agar menjadi kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering didengar. Sumber daya manusia adalah investasi sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Di Indonesia sendiri *worklife balance* memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson, aspek aspek dalam *work life balance* dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu.

Pada perusahaan Parama Tunas Agro indikator yang diambil ialah 3. Yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan. *Worklife balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. Keseimbangan waktu merujuk pada waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaan mau pun hal-hal di luar pekerjaan. Pada penelitian kali ini hal-hal diluar pekerjaan ialah seperti keluarga karena subjek yang diteliti berupa karyawan. Umumnya karyawan ini berperan ganda sehingga kesulitan untuk membagi waktu.

Tabel 1. 1  
 Data Absensi PT. Parama Tunas Argo Pada Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Frekuensi		
			Alpha	Izin datang terlambat	Izin pulang cepat
1.	Januari	5	7	15	15
2.	Februari	5	4	5	3
3.	Maret	5	1	8	6
4.	April	5	1	12	10
5.	Mei	5	6	14	13
6.	Juni	5	3	5	9
7.	Juli	5	1	8	3
8.	Agustus	5	3	9	5
9.	September	5	2	10	8
10.	Oktober	5	1	11	7
11.	November	5	4	8	10
12.	Desember	5	5	15	15

Sumber : Divisi HRD PT. Paramatunas Agro 2021

Dari data di atas menunjukkan bahwa banyaknya jumlah karyawan yang izin melebihi jumlah karyawan itu sendiri. Itu dapat dilihat pada bulan Januari dan Desember bahwa terdapat 15 kali karyawan yang izin datang terlambat dan 15 kali karyawan izin pulang lebih awal. Hal ini membuktikan bahwa setiap 1 karyawan bisa izin melebihi 1 kali dalam 1 bulan dengan berbagai alasan seperti anak sedang sakit, suami sedang sakit atau urusan yang berkaitan dengan sekolah anak atau alasan lain yang berkaitan dengan urusan keluarga lainnya. Masalah pada jam kerja karyawan sangat berpengaruh kepada karyawan yang sudah berkeluarga dengan jam kerja yang singkat dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Sama dengan hal nya absensi kehadiran dimana pada bulan Januari dan bulan Mei terdapat jumlah absen alpha yang melebihi jumlah karyawan itu sendiri dalam 1 bulan. Hal ini

membuktikan bahwa tidak hanya izin terlambat tetapi karyawan juga tidak hadir tanpa keterangan apapun.

Indikator ke dua *worklife balance* dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

**Tabel 1. 2**  
**Keseimbangan kepuasan PT. Parama Tunas Argo Pada Tahun 2022**

No.	Jenis Kepuasan	Keterangan	
1.	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Masih banyak karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun tapi posisi masih sama
2.	Kenaikan Gaji	Tidak Ada	Dalam 3 tahun terakhir ada kenaikan gaji
3.	Gaji Terlambat	Sering	Beberapa kali pengajian lewat dari tanggal yang seharusnya
4.	Bertambahnya Tunjangan	Tidak Ada	Tunjangan hanya berubah kesehatan saja, tidak ada tunjangan makan siang, transportasi dan uang kerajinan untuk setiap kehadiran
5.	Reward	Tidak Ada	Tidak ada bonus

Berdasarkan data di atas terdapat 5 aspek yang di lihat dari indikator kepuasan. Banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kerjanya dikarenakan promosi jabatan tidak ada, kenaikan gaji tidak ada, tidak ada tambahan tunjangan dan atau reward, gaji yang sering terlambat yang seharusnya turun gaji di tanggal 28 tetapi sudah beberapa bulan belakangan gaji bisa di tanggal 31 bahkan di tanggal 5 bulan selanjutnya. Indikator ke 3 dari *worklife balance* dalam penelitian ini ialah keseimbangan keterlibatan. Keseimbangan keterlibatan adalah Keseimbangan akan keterlibatan yang mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya.

**Tabel 1. 3**  
**Performance Appraisal Karyawan PT. PARAMA TUNAS AGRO Tahun 2022**

No.	Kriteria Penilaian	Target	Nilai		Ket
			Realita	Kriteria	
1.	Kualitas kerja	100	62	D	Kurang
2.	Kuantitas kerja	100	62	D	Kurang
3.	Inisiatif	100	62	D	Kurang
4.	Disiplin	100	61	D	Kurang
5.	Tanggungjawab	100	70	D	Kurang
6.	Motivasi	100	63	D	Kurang
7.	Kerjasama	100	71	C	Cukup
8.	Pemahaman terhadap tugas	100	69	D	Kurang
9.	Penyesuaian diri	100	61	D	Kurang
10.	Kepemimpinan	100			
11.	Pemecahan masalah	100	74	C	Cukup
12.	Pengambilan keputusan	100	77	C	Cukup

**Keterangan:**

- Nilai A : 91-100 (Sangat Baik)  
Nilai B : 81-90 (Baik)  
Nilai C : 71-80 (Cukup)  
Nilai D : 61-70 (Kurang)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja buruk karena mendapat nilai rendah yaitu dengan score di bawah 70. Penurunan ini terjadi dari beberapa aspek seperti disiplin waktu saat bekerja yang mengakibatkan kurangnya rasa tanggungjawab dan kualitas kinerja yang menurun. Tak hanya itu saja tetapi masih ada lagi aspek-aspek lain seperti pada tabel di atas. Hal ini terjadi karena semua indikator tidak terpenuhi mulai dari keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan dan keseimbangan keterlibatan.

Work-life balance adalah suatu kondisi terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan "kehidupan". Menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman, melakukan pengembangan diri, berolahraga, memiliki waktu tidur yang cukup, dan menjalankan hobi merupakan beberapa contoh dari apa yang dimaksud dari "kehidupan". Manfaat work life balance antara lain Pertama, meningkatkan produktivitas. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor, akan membuat pegawai menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia ini akan membuat pegawai menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik.

Dalam sebuah perusahaan mempunyai tujuan atau goal yang mana hal ini memaksa para ibu rumah tangga harus bekerja keras demi tujuan tersebut. Untuk dapat mencapainya diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dari seseorang dapat dilihat dari kemampuan orang tersebut untuk melakukan hal maupun memecahkan masalah, di mana kemampuan berpikir dan kompeten seseorang itu dapat menjadi landasan seberapa berkualitas orang tersebut dalam mencapai tujuan keseimbangan keterlibatan dalam work life balance, Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sangatlah penting tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian work life balance, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas berfungsi baik, produktif, 3 sukses dan dampak positif baik untuk pekerja ataupun peran dalam keluarga. Karyawan akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila karyawan tersebut mampu manage hal di dalam dan di luar pekerjaannya, permasalahan yang sering di alami dalam keseimbangan keterlibatan ialah kurang fokusnya bekerja dikarenakan adanya masalah keluarga yang berdampak ke pekerjaan begitupun sebaliknya, masalah pekerjaan yang dibawa kerumah dan membuat suasana dirumah menjadi tidak baik, ibu yang menjadi mudah marah akibat Lelah bekerja.

**Fokus Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang, fokus penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat work life balance pada PT. Parama Tunas Agro?
2. Bagaimana peran work life balance pada PT. Parama Tunas Agro?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus Penelitian di atas tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat work life balance pada PT. Parama Tunas Agro
2. Untuk mengetahui peran work life balance pada PT. Parama Tunas Agro



## B. KAJIAN LITERATUR

### Kehidupan Kerja (*Work life Balance*)

Menurut Lazar, Codruta & Patrici (Annisa, 2017:3) mendefinisikan work life balance sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya sehingga dapat berperan ganda dalam kehidupan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Menurut Hutcheson (Ganapathi,2016:50) adalah bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan dan pekerjaannya. Menurut (Zheng, dkk 2015:2), mendefinisikan work life balance sebagai kepuasan karyawan atas berjalannya peran kerja dan non kerja mereka dengan baik. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Ula, dkk, 2015:38) work life balance pada umumnya dipandang sebagai titik adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian work life balance keseimbangan atau balance disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan,bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga.

## C. METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

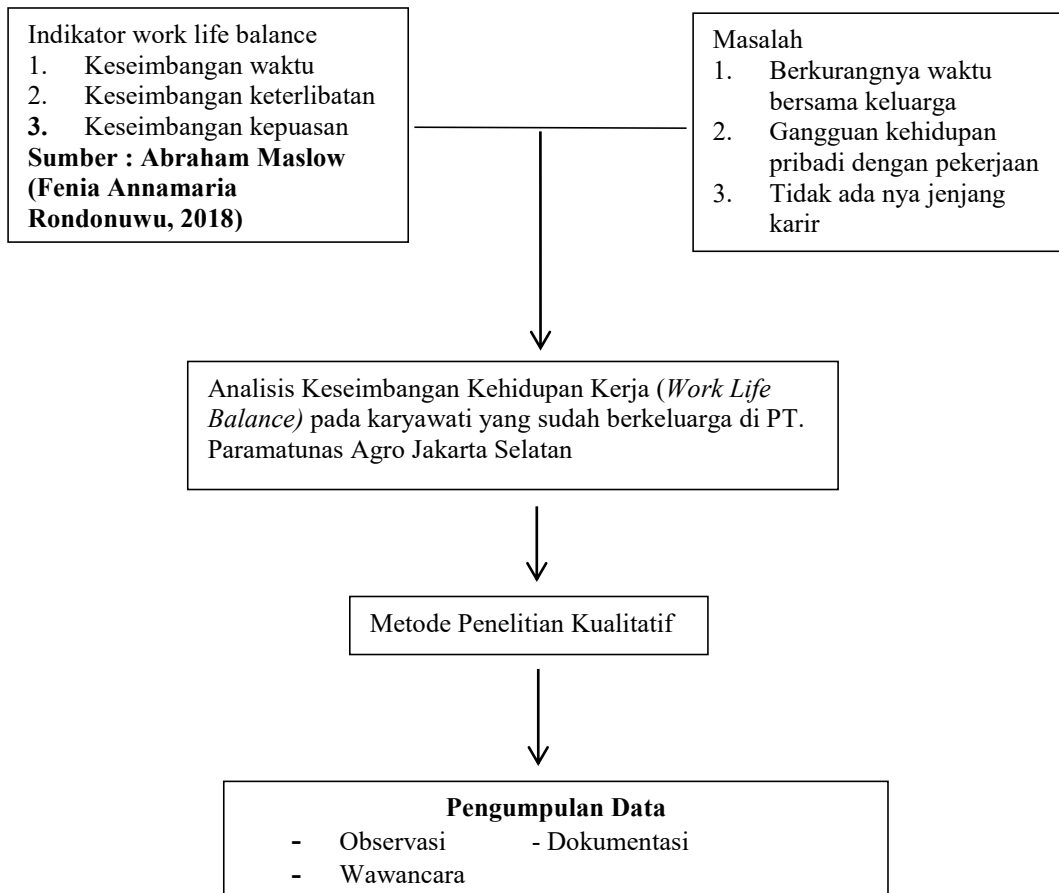
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi kasus. Sudaryono (2017:91) menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kehidupan sosial dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu (informan) dalam latar alamiah. Penelitian kualitatif berupaya memahami bagaimana seseorang individu melihat, memaknai atau menggambarkan dunia sosialnya dengan cara berinteraksi secara langsung.

### Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:102) mengatakan bahwa “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sesuai dengan variabel yang diamati”. Menurut Arikunto (2010:203) instrumen penelitian adalah “alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”. Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur dan mengumpulkan data agar memudahkan penelitian yang dilakukan.

### Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan konseptual yang memaknai satu teori berhubungan di antara berbagai factor yang telah diidentifikasi terhadap penelitian. Dalam kerangka berpikir, peneliti harus menguraikan definisi variable itu, tetapi juga menjelaskan keterkaitan serta memperluas konsep penelitian tersebut (Noor, 2016). Kerangka berpikir ini juga dapat dikatakan sebagai rumusan-rumusan masalah yang sudah dibuat berdasarkan dengan proses deduktif di dalam rangka menghasilkan beberapa konsep dan juga proposisi yang digunakan untuk memudahkan seorang peneliti merumuskan hipotesis penelitian tentang analisis keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawati yang sudah berkeluarga di PT. Paramatunas Agro Jakarta Selatan.



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berfikir**

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (Interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (Interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan. Wawancara semi terstruktur bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang di wawancarai dimintai pendapat dan ide- idenya (Sugiyono, 2018:2138).

### 2. Observasi

Observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain. Yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Menurut Hadi dalam Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa "observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan".

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016:240).

### 4. Triangulasi

Triangulasi oleh Sugiyono (2016:330) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Jika peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data dengan 46 berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis data deskriptif, yaitu dengan cara menghimpun data-data factual dan mendeskripsikannya. Data berasal dari seluruh informasi yang di peroleh dari hasil wawancara dan dokumendokumen melalui beberapa tahap. Setelah pengumpulan data, pencatatan data, peneliti melakukan analisis interaksi yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta verifikasi. Analisis dari penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Salah satu indikator pada work-life balance yaitu keseimbangan waktu. Keseimbangan waktu yaitu menyangkut dengan waktu yang diberikan baik saat bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan, sehingga mempunyai karyawan dalam mengatur waktu yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa jam kerja PT Paramatunas Agro tidak memiliki jam kerja shifting. Dimana jam kerja hanya office hour Senin sampai Jum'at dan saat weekend libur. Jadwal kerja yang sudah terjadwal dengan sangat baik tanpa merugikan atau mengganggu waktu karyawan pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan dan dianalisa karyawan PT Paramatunas Agro dikategorikan baik, dapat dilihat bahwa mereka merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya sebagai karyawan serta menjadi sebagai ibu rumah tangga. Meskipun ada karyawan yang masih kesulitan dalam menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, namun mereka dapat mengatasinya dengan baik seiring berjalannya waktu.

Dalam proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara, hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara yang dilakukan tidak begitu lama, dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui sejauh mana analisis mengenai analisis keseimbangan kehidupan kerja (worklife balance) pada karyawan yang sudah berkeluarga pada 74 PT. Paramatunas Agro dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber atau informan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. *Work-life Balance* Keseimbangan Waktu

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi serta waktu untuk keluarga dengan baik. Hal ini ditunjukkan sudah terbuktinya dari respon atau informan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

### 2. Keseimbangan Keterlibatan

Indikator keseimbangan keterlibatan karyawan dikategorikan baik, karyawan dapat menyesuaikan keterlibatannya dengan rekan kerja lain serta atasannya dengan baik, tanpa mengurangi rasa hormat yang diberikannya, hal ini juga dapat dilihat dari hasil observasi dan jawaban informan terhadap pertanyaan dari peneliti.

### 3. Keseimbangan Kepuasan

Indikator keseimbangan kepuasan dapat dikategorikan cukup baik, karena ada beberapa perawat yang masih belum mampu menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga dengan baik, sehingga mengurangi kepuasannya sebagai ibu rumah tangga. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban dari responden/informan yang diberikan oleh peneliti.

Terkait untuk kinerja bahwa secara kualitas dan kuantitas masih belum bisa mencapai apa yang ditargetkan. Akan tetapi dilihat dari kerjasama sudah cukup baik. Dalam proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk video dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara, 101 hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara yang dilakukan tidak begitu lama, dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil wawancara bersama para informan dan triangulasi diketahui bahwa tingkat *worklife balance* pada PT. Parama Tunas Agro berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *worklife balance* maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat *worklife balance* maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan tanggapan responden sudah baik, hal ini dapat terlihat penerapan *worklife balance* dan kesanggupan para karyawan dapat membagi waktunya secara baik untuk hal pekerjaan ataupun dengan kehidupan pribadi karyawan. Dalam hal ini di tunjukan bahwa karyawan dapat menerima standar kerja perusahaan secara baik sehingga pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan menerapkan tingkat kedisiplinan agar pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjadi masalah dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Dari hasil wawancara bersama para informan dan triangulasi diketahui bahwa *worklife balance* pada PT Paramatunas Agro memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang fleksibilitas serta efisien dalam bekerja, sehingga mampu mempengaruhi serta memberikan korelasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dampak dari adanya peran *worklife balance* lainnya ada pada hubungan karyawan dengan keluarga, rekan kerja, dan atasan menjadi lebih baik karena memiliki porsi waktu untuk berinteraksi tidak hanya dalam waktu dengan manusia tetapi waktu dalam penenuhan target perusahaan pun menjadi fleksibilitas.



## Saran

Saran saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian agar dapat dipertimbangkan adalah:

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

- a.) Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
- b.) Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- c.) Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

### 2. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel work life balance. Indikator kepuasan kerja masih sangat rendah dari tiga indikator lain karena karyawan tidak puas dengan keterlambatan sistem pengajian perusahaan. Oleh karena itu PT. Paramatunas Agro diharapkan lebih fokus pada hak-hak karyawannya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R (2016). "Hubungan burnout dengan Work Life Balance". *Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita (Skripsi). Universitas Islam Indonesia
- Hastuti A. P. (2018). "Peran Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karier". *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27)
- Laela, C.R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh relation-oriented leadership behaviour terhadap work life balance pada wanita pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8 (2), 121-126.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013) Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Nur Apriani A., Mariyanti S., Safitri M. (2021) Gambaran Work Life Balance pada Ibu yang Bekerja *Jurnal JCA Psikologi* vol 2 no.4 (58-59)
- Noor, J. (2016). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai & Karya Ilmiah.
- Kencana Syafnidawaty (2020). Proposisi. Universitas Raharja. <https://raharja.ac.id/2020/11/06/proposisi/>
- Ramadani. M (2020). Universitas Brawijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesuksesan Karir
- Zuchri Abdussamad, S. M. (2021). "Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: Syakir Media Press.
- Ekowati, G. R. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 194-209.
- Elisabet Hana Megumi, A. Z. (2022). Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja. *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, 132-143.

- Hapsari, R. R. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, 1-15.
- Hapsari, R. R. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, 1-15.
- Hizkia Panjaitan, H. E. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 103-115.
- Nurmuliasnety Musa, M. R. (2022). Work Life Balance Pada Dosen Wanita Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Insani*, 419-427.
- Nurul Huda, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 46-55.
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia. *Jurnal Ecopreneur*.12, 119-128.
- Rahmayati, T. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 129-141.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 106- 114.