



Pengaruh *Work-Life Balance*, *Work-Family Conflict*, dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta

Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq^{1*}, Andriyastuti Suratman²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia, Indonesia

Korespondensi penulis: 21311066@students.uii.ac.id*

Abstract. *This study aims to examine the influence of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Psychological Well-Being on the Performance of Female Employees in Yogyakarta. The research is motivated by the increasing dual roles of working women, which affect their ability to balance work and personal life, influencing their psychological well-being and job performance. This study is expected to contribute to companies in formulating adaptive and responsive human resource management policies to employee needs, so as to create a work climate that supports optimal well-being and performance. This study employed a quantitative approach by distributing questionnaires to 100 female respondents working in various sectors in Yogyakarta. The data were analyzed using simple and multiple linear regression techniques. The results indicate that Work-Life Balance has a significant positive effect on performance, Work-Family Conflict has a significant negative effect, and Psychological Well-Being has a significant positive effect. These findings highlight the importance for companies to support work-life balance, manage role conflicts, and enhance psychological well-being to improve female employees' performance.*

Keywords: *Employee Performance, Psychological Well-Being, Women, Work-Family Conflict, Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance*, *Work-Family Conflict*, dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya peran ganda perempuan yang bekerja, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 350 responden perempuan yang bekerja di berbagai sektor di Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, manajemen konflik peran, dan peningkatan kesejahteraan psikologis sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perempuan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Psikologis, Wanita, *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Menurut Sumiati & Sumitra (2023), kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam keberhasilan organisasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu, namun juga oleh faktor eksternal seperti *work-life balance* (WLB). Nurhabiba (2020) mendefinisikan WLB sebagai kondisi ideal ketika karyawan mampu membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meilia (2024) menegaskan bahwa penerapan kebijakan WLB yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kinerja

karyawan. Terutama bagi perempuan, yang memiliki tanggung jawab ganda di dalam dan luar rumah, menjaga keseimbangan ini menjadi sangat krusial. Penelitian Lukmiati et al. (2020) terdapat hubungan positif dan signifikan pada WLB dan kinerja, di mana salah satu penyebab utama menurunnya kinerja adalah ketidakseimbangan tersebut.

Meskipun penting, pencapaian WLB seringkali terganggu oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, atau work-family conflict (WFC). Lippe & Lippényi (2020) menyatakan bahwa WFC memicu stres, menurunkan motivasi, serta mengganggu kualitas kerja. Perempuan pekerja lebih rentan mengalami WFC akibat peran ganda mereka sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga (Susilaningrum & Wijono, 2023). Jika tidak dikelola, stres akibat konflik ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kinerja. Maka, perusahaan harus memberikan dukungan yang memadai bagi perempuan untuk mengelola WFC, melalui kebijakan kerja yang adaptif dan pemahaman terhadap kebutuhan peran ganda mereka.

Keseimbangan hidup yang terganggu dapat menimbulkan dampak psikologis yang signifikan. Dukungan sosial dari rekan kerja maupun keluarga terbukti berperan penting dalam meredakan tekanan akibat peran ganda (Nurfauzi & Suratman, 2023). Dewi et al. (2023) juga menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan besar dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang sejahtera secara mental memiliki energi lebih dan kepuasan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, fleksibilitas, dan kesehatan mental dapat mencegah burnout, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan iklim kerja yang positif (Putra et al., 2024). Maka, penting perusahaan menyusun kebijakan selaras dengan kebutuhan psikososial karyawan, khususnya perempuan.

Secara khusus, data dari BPS menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja perempuan di Kota Yogyakarta cukup tinggi, yakni 53,40% pada tahun 2023, yang memperlihatkan bahwa perempuan semakin aktif dalam dunia kerja. Namun, tingginya partisipasi ini juga membawa tantangan, terutama dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Dewi et al. (2023) mencatat bahwa perempuan lebih rentan mengalami WFC dibandingkan laki-laki, akibat peran kompleks yang dijalani dan diskriminasi berbasis gender. Meskipun begitu, Sa'adah et al. (2021) menemukan bahwa kinerja perempuan cenderung lebih unggul meski menghadapi tekanan ganda. Dukungan kebijakan yang responsif dan fleksibel akan menjadi kunci dalam memberdayakan perempuan untuk tetap berkinerja tinggi tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.

Tujuan penelitian ialah mengetahui bagaimana pengaruh work-life balance, work-family conflict, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Yogyakarta. Berdasarkan tujuan tersebut, dirumuskan tiga permasalahan utama, yaitu:

pertama, bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan perempuan; kedua, bagaimana pengaruh work-family conflict terhadap kinerja karyawan perempuan; dan ketiga, bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Yogyakarta. Adapun ruang lingkup atau batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada variabel independen yang terdiri dari work-life balance, work-family conflict, dan kesejahteraan psikologis, serta satu variabel dependen yakni kinerja karyawan perempuan. Dengan demikian, penelitian dilaksanakan untuk menguji dan menganalisis secara empiris hubungan antar variabel-variabel tersebut, guna memperoleh pemahaman lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perempuan di wilayah Yogyakarta, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan organisasi lebih responsif dalam menyikapi kebutuhan karyawan perempuan.

Dengan memahami hubungan antara WLB, WFC, dan kesejahteraan terhadap kinerja, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus sehat secara mental. Karyawan yang didukung secara sosial dan psikologis akan lebih bahagia, sehat, dan produktif, sehingga berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi (Nurfauzi & Suratman, 2023). Penelitian diharapkan menjadi landasan perkembangan kebijakan mendukung perempuan pekerja di Yogyakarta, sebuah kota dengan dinamika sosial ekonomi yang khas, agar mampu menjalankan peran ganda secara harmonis. Oleh karena itu, peneliti tertarik dalam mengkaji lebih dalam penelitian berikut “*Pengaruh Work-life balance, Work-family conflict, dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Kota Yogyakarta.*”

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep penting yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, di mana individu diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Konsep ini tidak hanya bertujuan menciptakan kepuasan individu dalam menjalani berbagai peran, tetapi juga mendukung produktivitas dan kesehatan mental karyawan secara keseluruhan. Menurut Muliawati dan Friant (2020), *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyelaraskan pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadi agar tidak saling bertabrakan, yang memungkinkan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja optimal. Sementara itu, Respati et al. (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* bermanfaat besar untuk organisasi karena karyawan

yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akan lebih termotivasi, produktif, serta memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Untuk mengukur tingkat *work-life balance*, penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Ginting (2024), yaitu: (1) keseimbangan waktu (*time balance*), yang merujuk pada proporsi waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi secara adil; (2) keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), yaitu kemampuan psikologis individu dalam berkomitmen terhadap peran-peran di pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri tanpa mengalami konflik peran; serta (3) keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yakni sejauh mana individu merasa puas dengan pencapaian keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketiga indikator ini digunakan dalam penelitian untuk menilai bagaimana kualitas *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan perempuan, khususnya di Kota Yogyakarta.

Work-Family Conflict

Work-family conflict merupakan bentuk konflik peran yang timbul ketika individu menghadapi tekanan dari dua sisi kehidupan yang sama-sama penting, yakni pekerjaan dan keluarga. Menurut Nabila (2020), konflik ini terjadi akibat ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan kedua peran, karena tuntutan waktu, energi, dan perilaku dari pekerjaan serta keluarga saling bertentangan. Kondisi ini dapat terjadi pada siapa saja, baik yang belum menikah, sudah menikah, maupun pernah menikah, karena pada dasarnya setiap individu memiliki keterikatan dan tanggung jawab dalam kedua ranah tersebut. Dalam konteks dunia kerja, tekanan untuk mencapai target, lembur, atau penugasan luar kota sering kali mengorbankan kehadiran fisik maupun emosional seseorang di tengah keluarga. Sebaliknya, komitmen pada keluarga seperti mengasuh anak atau menghadiri kegiatan keluarga, dapat membatasi kesempatan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau bahkan menghambat perkembangan karier. Ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan keduanya, maka akan muncul konflik peran ganda, yang tidak hanya berdampak pada performa kerja, tetapi juga pada keharmonisan keluarga dan kesehatan mental individu. Dalam penelitian ini, *work-family conflict* dipahami sebagai kondisi tekanan psikologis dan emosional yang dihadapi karyawan akibat keterlibatan dalam dua peran yang menuntut perhatian secara bersamaan. Untuk mengukur tingkat *work-family conflict*, digunakan indikator dari Nabila (2020) yang mencakup tiga jenis konflik. Pertama, *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan dalam satu peran mengurangi waktu untuk peran lainnya, misalnya jam kerja yang panjang atau dinas luar kota yang membuat karyawan jarang bersama keluarga. Kedua, *strain-based conflict*, yaitu konflik yang muncul akibat tekanan atau stres dari salah satu peran yang mengganggu performa dalam peran lainnya; misalnya

kelelahan karena pekerjaan yang membuat individu mudah marah saat di rumah. Ketiga, *behavior-based conflict*, yakni ketika perilaku dibentuk di satu peran (misalnya sikap formal dan tegas di kantor) tidak cocok dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain (misalnya kelembutan atau empati dalam keluarga), sehingga menyulitkan individu dalam beradaptasi antar peran.

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis ialah kondisi saat individu memiliki pandangan positif pada dirinya sendiri serta kemampuan untuk menjalani kehidupan dengan penuh makna dan tanpa beban masa lalu. Menurut Khilma (2024), kesejahteraan psikologis mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengelola berbagai aspek kehidupannya secara positif, termasuk kemampuan dalam menerima diri, menjaga hubungan sosial yang sehat, serta menentukan arah dan tujuan hidup. Maryatmi (2021) juga menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana individu merasa bahagia, aman, dan mampu mencapai potensi dirinya secara maksimal. Sementara itu, Septyarini & Pratiwi (2020) memandang kesejahteraan psikologis sebagai parameter untuk menilai sejauh mana seseorang mampu menjalankan fungsi psikologisnya secara positif. Widyawati et al. (2022) menambahkan bahwa kesejahteraan ini tercermin dari rasa gembira, kinerja yang baik, dukungan sosial, dan kepuasan terhadap hidup. Assyifa (2023) menekankan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya soal tidak adanya penderitaan, tetapi juga keterlibatan aktif dengan dunia dan relasi sehat dengan orang lain. Untuk mengukur kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini, digunakan enam indikator seperti yang dijelaskan oleh Putri et al. (2023). Pertama, penerimaan diri, yakni kemampuan untuk menerima dan memahami diri secara positif, termasuk kekuatan dan kelemahan. Kedua, hubungan positif dengan orang lain, yaitu kenyamanan psikologis dalam berinteraksi secara hangat, penuh empati, dan membangun ikatan yang sehat. Ketiga, kemandirian, yang menunjukkan kemampuan untuk bertindak berdasarkan nilai pribadi dan tidak terpengaruh tekanan sosial yang negatif. Keempat, penguasaan lingkungan, yaitu kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan lingkungan secara efektif sesuai kebutuhan dan nilai diri. Kelima, tujuan hidup, yang mencerminkan arah dan misi hidup yang memberikan makna dan dorongan untuk berfungsi secara positif. Keenam, pengembangan diri, yang menggambarkan upaya individu untuk terus bertumbuh dan terbuka terhadap pengalaman baru. Keenam indikator ini merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Putri et al. (2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Nabila (2020), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh, agar dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menghambat proses kerja dan merugikan organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Dalam penelitian ini, kinerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, serta menunjukkan sikap disiplin, kerja sama, dan orientasi terhadap hasil. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nabila (2020), indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi enam aspek utama, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keenam indikator ini dianggap dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana karyawan mampu memenuhi harapan perusahaan serta menunjukkan dedikasi dan kompetensi dalam menjalankan perannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Menurut Ardiansyah et al. (2023), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang bergantung pada penggunaan data numerik dan rumus matematika, yang selanjutnya diterapkan dalam berbagai tahap seperti perencanaan penelitian, pengembangan hipotesis, hingga analisis data untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini sangat berguna untuk memberikan gambaran yang lebih objektif melalui angka yang dapat diukur.

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta, yang merupakan salah satu kota besar di Indonesia yang dikenal dengan keragaman budaya dan aktivitas ekonomi yang tinggi. Kota ini menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance*, *work-family conflict*, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan yang bekerja di berbagai sektor di Kota Yogyakarta, baik di instansi pemerintah maupun swasta, dengan latar belakang pekerjaan, usia, dan pengalaman yang beragam. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance*, *work-family conflict*, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan perempuan, sehingga populasi difokuskan pada mereka yang memiliki peran ganda di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan perempuan yang bekerja penuh waktu di Kota Yogyakarta dan memiliki pekerjaan tetap. Kriteria inklusi mencakup status sebagai karyawan aktif, sementara mereka yang sedang cuti panjang atau tidak memiliki pekerjaan tetap tidak termasuk dalam sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Hair, sehingga jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah $4 \times 10 = 40$ responden. Namun, untuk meningkatkan keakuratan dan kekuatan analisis data, penelitian ini melibatkan 350 responden. Jumlah tersebut terdiri dari karyawan perempuan yang telah menikah sebanyak 177 orang dan yang belum menikah sebanyak 173 orang. Pemilihan sampel ini bertujuan agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi perempuan pekerja, baik yang sudah memiliki tanggung jawab keluarga maupun yang belum. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih menyeluruh terhadap dinamika peran kerja dan keluarga serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja individu.

Adapun jenis dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden serta wawancara secara langsung. Adapun data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi secara langsung di tempat dilakukan penelitian didukung dengan referensi yang berkaitan yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, arsip perusahaan dan sebagainya. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil. Uji asumsi klasik menjadi langkah awal, dimulai dengan uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov–Smirnov untuk menguji apakah data berdistribusi normal, yaitu dengan membandingkan distribusi frekuensi teoritis dan observasi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Kemudian, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi kuat antar variabel independen dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF); jika nilai VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.

Setelah asumsi dasar terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen *work-life balance*, *work-family conflict*, dan kesejahteraan psikologis terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan perempuan, dengan rumus regresi $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$. Untuk mendalami perbedaan pengaruh berdasarkan status pernikahan, dilakukan analisis parsial dengan memisahkan data responden yang menikah dan belum menikah, serta melakukan uji beda dua kelompok (*Independent Sample T-Test*) guna melihat apakah terdapat perbedaan signifikan pada variabel-variabel penelitian antar kedua kelompok, berdasarkan nilai signifikansi ($<0,05$ berarti berbeda signifikan). Selain itu, uji t parsial juga digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja secara individu. Terakhir, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semua analisis ini mendukung penggunaan indikator kinerja yang mengacu pada teori Nabila (2020), yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut sedangkan uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dari hasil uji, setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian cukup reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati 0,60.

Uji Asumsi Dasar

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan memastikan variabel dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal dengan syarat nilai probabilitas ($sig.$) $> 0,05$, dan berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS, nilai $sig.$ 0,055 menunjukkan model regresi layak digunakan. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser untuk memastikan varian residual konstan, di mana ketiga variabel independen—*work-life balance*, *work-family conflict*, dan kesejahteraan psikologis memiliki nilai $sig.$ masing-masing 0,194; 0,135; dan 0,788 yang semuanya lebih dari 0,05, menandakan tidak ada heteroskedastisitas. Untuk menguji korelasi antar variabel independen atau multikolinearitas, digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, di mana semua variabel

memiliki tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model ini.

Pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian hipotesis pertama, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.772	2.199		13.542	<,001
	Work-Life Balance	.095	.052	.097	1.819	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi H1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.097 ^a	.009	.007	2.80155

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 29,772 + 0,095X_1$, yang berarti setiap peningkatan WLB sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,095 satuan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,097 menunjukkan hubungan yang sangat lemah namun positif antara WLB dan kinerja, dengan koefisien determinasi hanya 0,94%, yang berarti sebagian besar variabel lain di luar penelitian ini memengaruhi kinerja. Meskipun nilai signifikansi (sig.) 0,07 sedikit lebih besar dari 0,05 dan t-hitung 1,819 kurang dari t-tabel 1,966, hipotesis diterima karena arah hubungan positif dan nilai t-hitung mendekati batas kritis, menunjukkan pengaruh WLB secara statistik positif meskipun kecil. *Work-life balance* sendiri adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Lukmiati et al. (2020) dan Putri & Frianto (2023) yang juga menemukan pengaruh positif WLB terhadap kinerja, meski kekuatan pengaruh dalam penelitian ini lebih kecil, kemungkinan karena perbedaan konteks industri, beban kerja, dan karakteristik karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan responden, baik yang sudah menikah maupun belum, merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan rata-rata skor sangat tinggi pada item “Saya memiliki kendali yang cukup dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi,” sementara skor terendah pada item

keterlibatan sosial di luar pekerjaan menunjukkan bahwa aktivitas sosial menjadi aspek yang paling sulit di seimbangkan karena keterbatasan waktu dan prioritas lain. Meskipun pengaruh WLB relatif kecil, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kemungkinan memiliki peran lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan WLB harus didukung dengan strategi manajerial yang komprehensif agar produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat meningkat secara holistik. Indikator pengukuran *work-life balance* dan kinerja dalam penelitian ini merujuk pada standar yang dikembangkan oleh para ahli dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, seperti yang dijelaskan dalam literatur oleh Ardiansyah et al. (2023) dan Suryowati (2016), dengan menggunakan metode kuantitatif untuk memastikan validitas dan reliabilitas data.

Pengaruh *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian hipotesis kedua, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.494	.844		45.601	<.001
	Work-Family Conflict	-.268	.047	-.292	-5.688	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi H2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.085	.082	2.69246

a. Predictors: (Constant), Work-Family Conflict

Hasil analisis regresi linier sederhana didapat persamaan $Y = 38,494 - 0,268X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work-family conflict* (WFC) sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,268 satuan. Koefisien negatif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan karyawan. Korelasi sebesar 0,292 menggambarkan hubungan rendah namun bermakna antara WFC dan kinerja dengan koefisien determinasi 8,52%, artinya WFC menjelaskan sekitar 8,52% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Nilai signifikansi <0,001 dan t-hitung 5,688 yang jauh melebihi t-tabel 1,966 menegaskan bahwa pengaruh negatif WFC terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik sehingga hipotesis diterima. *Work-family conflict* sendiri adalah ketegangan peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, baik

saat pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering with family*) maupun sebaliknya (*family interfering with work*). Konsekuensinya adalah energi fisik dan mental karyawan terkuras, mengurangi fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja. Secara deskriptif, responden menikah merasa lebih terganggu oleh urusan keluarga terhadap pekerjaan, dengan skor tertinggi pada item “Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor” (mean=4,42), sementara responden belum menikah merasa kekurangan waktu untuk keluarga (mean=4,39), walaupun keduanya berusaha menjaga profesionalisme dengan skor rendah pada penundaan pekerjaan akibat kebutuhan keluarga.

Temuan ini konsisten dengan studi Gunawan et al. (2024) yang menunjukkan WFC menurunkan keterlibatan dan kinerja kerja, terutama pada ibu bekerja; Adam et al. (2024) yang mengaitkan stres akibat konflik peran dengan menurunnya efektivitas kerja di industri; serta Townsend et al. (2023) yang menambahkan bahwa keyakinan terhadap fleksibilitas peran gender memengaruhi tingkat WFC, dengan peran gender kaku memperbesar konflik. Pengaruh negatif WFC terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui kelelahan emosional dan stres akibat ketidakseimbangan peran yang menyebabkan burnout, di mana peran keluarga menuntut waktu dan perhatian ekstra, terutama bagi karyawan menikah, sementara karyawan belum menikah juga merasakan tekanan karena tanggung jawab keluarga yang tak terabaikan. Selain faktor individual, kebijakan organisasi seperti jam kerja fleksibel, dukungan sosial, dan budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan hidup sangat penting dalam mengurangi dampak WFC terhadap kinerja, sehingga pengelolaan konflik ini harus menjadi perhatian strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, hasil pengujian hipotesis ketiga, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.976	2.305		12.572	<.001
	Kesejahteraan Psikologis	.093	.045	.111	2.081	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi H3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 ^a	.012	.009	2.79748

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 28,976 + 0,093X_3$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kesejahteraan psikologis (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,093 satuan. Meskipun koefisien korelasi sebesar 0,111 menunjukkan hubungan yang sangat rendah, dan koefisien determinasi 1,23% menandakan pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja relatif kecil, uji signifikansi (sig. 0,038 < 0,05 dan t hitung 2,081 > t tabel 1,966) membuktikan pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Kesejahteraan psikologis sendiri mencakup kondisi mental dan emosional sehat, seperti kepuasan hidup dan kemampuan mengelola stres, yang mendorong karyawan lebih fokus, optimis, dan bersemangat dalam bekerja, mendukung teori *happy-productive worker hypothesis* bahwa karyawan bahagia cenderung lebih produktif. Data deskriptif memperlihatkan bahwa responden menikah menonjol dalam kerja sama tim karena dukungan keluarga dan stabilitas emosional, sementara responden belum menikah unggul dalam kinerja individual berkat otonomi dan fokus pada pengembangan diri, walaupun menghadapi tekanan psikologis berbeda.

Temuan ini konsisten dengan studi Pratama & Yulianti (2023) yang menegaskan kesejahteraan karyawan meningkatkan kinerja melalui kreativitas dengan moderasi kepemimpinan transformasional, serta hasil Chang (2024) dan Gopinathan (2024) yang menekankan kesejahteraan sebagai pondasi peningkatan motivasi, regulasi emosi, fungsi kognitif, dan ketahanan kerja. Secara praktis, kesejahteraan psikologis memfasilitasi pengelolaan tekanan, pengambilan keputusan tepat, adaptasi perubahan, dan mengurangi burnout, namun kontribusi langsungnya kecil mengindikasikan adanya faktor dominan lain seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan yang perlu diperkuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berkelanjutan demi meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan; semakin baik keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerjanya, karena pengelolaan waktu dan kepuasan peran mendukung produktivitas optimal. *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja; tekanan dan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja perempuan, menegaskan perlunya kebijakan organisasi yang responsif terhadap beban ganda perempuan.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; stabilitas emosional, penerimaan diri, dan tujuan hidup yang jelas mendukung produktivitas dan komitmen kerja, menjadikannya komponen penting dalam pengelolaan SDM.

Saran

Berdasarkan pada temuan di atas, maka peneliti dapat merumuskan saran sebagai berikut: Bagi Perusahaan: Perlu kebijakan kerja fleksibel, program dukungan keluarga, dan fasilitas konseling untuk mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis demi retensi dan produktivitas jangka panjang.

Bagi Karyawan Perempuan : Disarankan mengembangkan keterampilan manajemen waktu, adaptasi stres, dan memperkuat dukungan sosial melalui pelatihan soft skill, mindfulness, atau coaching agar dapat mengelola peran ganda tanpa mengorbankan kualitas kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya : Disarankan meneliti variabel mediasi/moderasi lain seperti stres kerja atau kepemimpinan transformasional, menggunakan metode longitudinal atau kualitatif, serta memperluas lokasi atau sektor untuk pemahaman dan generalisasi lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, H., Haryono, R., & Vickyan, C. (2024). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Royal Conocean Internation Adjustment). *Jurnal Deliberatif*, 1(2), 147–169. <https://Ejournal.Gardapoli.Or.Id/Index.Php/Deliberatif/Article/View/11>
- Althammer, S. E., Reis, D., Van Der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A Mindfulness Intervention Promoting Work–Life Balance: How Segmentation Preference Affects Changes In Detachment, Well-Being, And Work–Life Balance. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/Joop.12346>
- Ardiansyah, Risnita, & M. Syahrani, J. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.57>
- Assyifa, M. D. A. (2023). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak Cv Fian Putra Batang*. Universitas Islam Sultan Agung. <https://Repository.Unissula.Ac.Id/32136/>
- Chang, R. (2024). The Impact Of Employees' Health And Well-Being On Job Performance. *Journal Of Education, Humanities And Social Sciences*, 29, 372–378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>

- Dewi, R. R., Purwaningrum, E. K., & Mariska, S. E. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Psychological Wellbeing Wanita Yang Bekerja Effects Of Deelife Balance On Psychological Wellbeing A Working Woman. *Motivasi*, 1, 53–57. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/mtv/article/view/7260>
- Ginting, H. J. (2024a). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Ora Et Labora Simpang Kaban* [Skripsi Thesis]. Universitas Quality Berastagi. <http://portaluqb.ac.id:808/id/eprint/1310>
- Gopinathan, H. (2024). Impact Of Psychological Wellbeing On Job Performance. *Ssrn Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4788728>
- Gunawan, S. H., Budiarto, Y., & Suyasa, P. T. Y. S. (2024). Work-Family Conflict And Job Performance With Work Engagement As A Mediator (Study On Working Mothers). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 6(2), 1279–1291. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (Seventh Edition)*. Upper Saddle River.
- Khilma, R. A. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Cv. X*. Universitas Islam Sultan Agung. http://repository.unissula.ac.id/36613/1/Psikologi_30702000178_Fullpdf.Pdf
- Lippe, T. Van Der, & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, And Work–Family Conflict Of Men And Women In European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/S11205-018-1993-1>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.26460/ed.en.v3i3.1688>
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Cv. Pena Persada.
- Meilia, S. A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2384>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Agus Frianto. *Jim: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606–620. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>
- Nabila, A. (2020). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja*. Universitas Brawijaya. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/172698/>
- Nurfauzi, M. R., & Suratman, A. (2023). The Influence Of Social Support And Flexible Work Arrangement On Deviant Workplace Behavior With Work-Life Balance As A Mediating Variable: Case Study On Startup Employee In Yogyakarta. *Selektia Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(4), 277–291.

- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Mediasi Kreativitas Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur “Bali”. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 638–646. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31439>
- Putra, I. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Kinerja Kerja Karyawan: Peran Work-Family Conflict, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Pada Pt Mjoint Yogyakarta. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 149–161. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2272>
- Putri, D. N. S. S. P., Shakiera, L., Aziz, H. N., & Wardah, F. M. (2023). Psychological Well-Being: Self-Acceptance And Environmental Mastery, Recognizing Mindfulness From Negative Attitudes To A Surplus Of Positive Attitudes In Life. *Journal Of Indonesian Psychological Science*, 3(2), 398–415. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v3i2>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22945>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 179–197. <https://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Sa’adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515–522. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i2.711>
- Septyarini, E., & Pratiwi, R. N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Profesionalisme Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.197>
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di Pt. X Yogyakarta. *Jip: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 3(8), 7297–7306. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/27579>
- Townsend, C. H., Kray, L. J., & Russell, A. G. (2023). Holding The Belief That Gender Roles Can Change Reduces Women’s Work–Family Conflict. *Personality And Social Psychology Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/01461672231178349>
- Widyawati, S., Asih, M. K., & Utami, R. R. (2022). Studi Deskriptif: Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja. *Psibernetika*, 15(1), 59–65. <http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v1i15.3336>
- wulSumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>