



WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KEPULAUAN RIAU

Mirza Ayunda Pratiwi

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: mirzaayunda@umrah.ac.id

Artikelinfo

Artikel history:

Diterima: 19 Juli 2022

Diterima dalam bentuk revisi: 8 November 2022

Diterbitkan: 23 November 2022

Kata Kunci:

Work-Life Balance;
Pekerja Perempuan;
Keseimbangan Kerja-Hidup.

Abstrak

Keseimbangan kerja atau disebut dengan Work-Life Balance (WLB) merupakan kebutuhan semua individu untuk mencapai dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan yang dibayar dan kehidupan mereka di luar pekerjaan. Kebijakan WLB di tempat kerja terbukti memberikan berbagai dampak positif. Penelitian ini ingin mengetahui tingkat dan kategori WLB di kalangan pekerja wanita di Provinsi Kepulauan Riau. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui survey online dengan google form kepada 206 responden. Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan tingkat WLB yang ditinjau dari 19 atribut WLB di kalangan pekerja perempuan di Provinsi Kepulauan Riau sudah baik atau berkategori tinggi. Ada 10 atribut yang berkategori tinggi, ada 6 atribut dengan kategori sedang, dan hanya 3 atribut berkategori rendah. Harus ada upaya dari pemerintah dan organisasi untuk meningkatkan performa atribut WLB yang berkategori sedang dan rendah. Penelitian juga memberikan rekomendasi kepada organisasi yang ada di kepulauan Riau untuk menerapkan family friendly policy di tempat kerja, mengadakan hari olah raga pekerja, dan sarana konseling untuk mendukung kesehatan mental pekerja.

Corresponden author: Mirza Ayunda Pratiwi

Email: mirzaayunda@umrah.ac.id

Pendahuluan

Di era perkembangan *megatrend* dunia yang mencakup kemajuan teknologi, perubahan demografi, migrasi, perubahan iklim, dan 17 item tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) serta guncangan yang tidak terduga seperti pandemi COVID-19 yang terjadi di akhir 2019. Berubahnya budaya dan lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk dampak dari adaptasi perubahan *megatrend*. Perubahan budaya kerja akibat dampak dari *megatrend* tersebut membuat banyak organisasi menerapkan sistem *work-from home*, *working remote*, dan bekerja hampir tanpa batas waktu atau bekerja 24/7. Akibatnya waktu kerja menjadi lebih fleksibel dibandingkan sebelum era *megatrend*. Maka pekerja masa kini dituntut harus mampu mengatur waktu kerja, gaya kerja dan jadwal kerja mereka secara mandiri. Ketidakmampuan mengatur secara mandiri akan menyebabkan ketidakseimbangan kerja. Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, atau sebaliknya

kehidupan pribadi mengganggu produktivitas kerja. Oleh sebab itu, mampu bekerja dan hidup secara seimbang merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh pekerja di masa kini.

Keseimbangan kerja atau disebut dengan *Work-Life Balance* (WLB) dalam studi ini mengacu pada definisi yang diungkapkan oleh Lockett (2008), yaitu, WLB merupakan kebutuhan semua individu untuk mencapai dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan yang dibayar dan kehidupan mereka di luar pekerjaan. Kata keseimbangan tidak selalu menyiratkan pembagian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan; namun, keseimbangan berarti berhasil mengelola semua tanggung jawab yang Anda miliki di kedua bidang kehidupan (Lockett 2008). Keseimbangan kerja/kehidupan tidak terbatas pada orang dengan anak-anak atau pasangan hidup. Kehidupan di luar pekerjaan dapat berkisar dari penitipan anak hingga pekerjaan rumah tangga, olahraga, rekreasi, dan kegiatan pengembangan diri, kesehatan dan hampir apa saja yang berkaitan dengan kehidupan personal.

Organisasi yang peduli pada WLB pekerja terbukti dapat menciptakan hasil yang positif terhadap kinerja, komitmen, serta kepuasan kerja (Pasamar 2020). Organisasi yang gagal menjaga WLB pekerja akan berdampak pada konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan dan efektivitas fungsi organisasi (Guest 2002). Hasil penelitian Malik et al. (2014) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara *job benefit* dan kepuasan kerja. Artinya, tunjangan pekerjaan semata-mata seperti gaji, asuransi, cuti medis dan lainnya tidak dapat menjamin kepuasan kerja. Rangkaian tunjangan pekerjaan tersebut harus memberikan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional yang baik, jika tidak, maka tidak ada gunanya karena orang akan tetap kurang puas atau tidak puas, dan akhirnya berdampak ke tingkat kinerja organisasi yang rendah.

Mengatur hidup dan bekerja secara seimbang bukan hal yang mudah untuk dilakukan, terutama bagi seorang pekerja dengan peran ganda. Artinya pekerja menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus orang tua, atau pekerja sekaligus anak yang sedang menjaga orang tua yang sedang sakit, atau peran lainnya yang dijalankan di luar aktivitas bekerja. Contohnya pada penelitian Anuradha and Pandey (2016) menemukan bahwa dokter wanita mengalami beban kerja profesi medis menjadi lelah dan terkuras dan tidak dapat melakukan tanggung jawab keluarga karena *shift* harian mereka. Guest (2002) juga mengemukakan pasangan wanita mungkin pernah mengalami konflik pekerjaan-keluarga; berdampak pada kelelahan dan kesehatan, pada akhirnya memiliki dampak negatif pada kepuasan pernikahannya, serta memengaruhi kepuasan bekerja mereka. Intinya adalah, kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi; seperti untuk diri sendiri, kehidupan sosial, keluarga, kesehatan dan keluarga tidak bisa dipisahkan antar satu dan lainnya. Dengan menciptakan keseimbangan maka akan terjadi harmonisasi kepuasan dalam berbagai lini kehidupan, dan akhirnya menciptakan kontribusi positif bagi organisasi.

Penelitian ini berfokus pada pekerja wanita. Karena jumlah pekerja wanita yang meningkat setiap tahunnya. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pekerja perempuan sebanyak 39,52% atau sebanyak 51,79 juta penduduk Indonesia yang berusia di atas 15 tahun ke atas. Angka tersebut meningkat dari 1,09 juta orang di tahun 2020, menjadi 50,7 juta orang tahun 2021. Tak terkecuali di Kepulauan Riau (Kepulauan Riau), terjadi peningkatan jumlah pekerja perempuan yang meningkat tiap tahunnya, yaitu 2019 hingga 2021, berturut-turut dari 45.35, 48.93, dan 51.92 persen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat WLB di kalangan pekerja wanita di Provinsi Kepulauan Riau, apakah sudah mencapai performa yang baik atau belum. Dengan mengetahui tingkat WLB pada pekerja wanita, dapat diambil inisiatif kebijakan formal atau non-formal di dalam atau di luar organisasi. Baik pihak pemerintah, perusahaan dan individu dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tolak ukur keberhasilan pekerja wanita dalam menjaga keseimbangan kerja dan hidup mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey online* melalui *google form* yang disebarakan melalui media sosial seperti whatsapp, telegram, facebook, dan instagram. Metode sampling menggunakan metode kuota (Prof.Dr.Sugiyono 2016). Dengan kuota minimal yaitu 100 responden dengan kriterianya adalah pekerja berjenis kelamin wanita berumur diatas 18 tahun, bekerja minimal satu tahun di organisasi yang sama, serta bekerja dan domisili di Provinsi Kepulauan Riau.

Instrument yang berisi pertanyaan terkait WLB terdiri dari 19 pertanyaan tertutup menggunakan 5 skala likert yang diadaptasi dari penelitian Pratiwi, Haryani, and Putri (2021) dan Putri, Pratiwi, and Haryani (2021). Dalam penelitian tersebut juga telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sehingga tidak lagi dilakukan pengujian instrument dalam penelitian ini. Pertanyaan dalam instrumen WLB terdiri dari "dimensi kerja" dan "dimensi kehidupan/pribadi". Pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1, pertanyaan dimensi kerja atau yang berkaitan dengan kegiatan di tempat kerja adalah pertanyaan nomor 1, 2, 3, 7, 12, 13, 14, dan 18. Pertanyaan dimensi kehidupan/pribadi adalah nomor 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, dan 19. Pertanyaan dengan jenis skala likert *favorable* dimana 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju adalah pertanyaan nomor 1, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 16, 17, 18, dan 19. Pertanyaan *unfavorable* adalah kebalikan dari *favorable*, artinya poin yang tinggi adalah skala 1, jika responden menjawab 5 artinya responden menunjukkan sikap yang mengarah pada tingkat WLB yang rendah. Pertanyaan *unfavorable* yaitu nomor 2,3,7,8,12,13,dan 15. Data diolah dengan menggunakan Ms.Excel dengan analisis statistik deskriptif.

Tabel 1 Daftar Pertanyaan Kuesioner *Work-Life Balance*

No	Atribut	Dimensi	Jenis Skala likert
1	Saya mampu membagi waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi	Pekerjaan	<i>Favorable</i>
2	Saya membawa pekerjaan kantor ke rumah	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
3	Pekerjaan di kantor mengganggu kehidupan pribadi saya	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
4	Saya meluangkan waktu untuk berolah raga	Pribadi	<i>Favorable</i>

5	Saya memiliki "me time" minimal 30 menit dalam sehari. ("Me-Time" adalah waktu untuk diri sendiri tanpa kehadiran orang lain, sehingga kita bisa beraktivitas sendirian)	Pribadi	<i>Favorable</i>
6	saya selalu mengonsumsi makanan sehat dan gizi seimbang	Pribadi	<i>Favorable</i>
7	Apakah anda selalu melewati jam makan siang saat di kantor?	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
8	Apakah Anda selalu terburu-buru berangkat ke kantor?	Pribadi	<i>Unfavorable</i>
9	Apakah anda pergi ke acara kegiatan keagamaan	Pribadi	<i>Favorable</i>
10	Saya selalu pergi bersama teman-teman di luar jam kerja	Pribadi	<i>Favorable</i>
11	Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	Pribadi	<i>Favorable</i>
12	Apakah anda selalu menambah jam bekerja di luar jam kerja atau overtime?	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
13	Saya merasa stress dengan pekerjaan	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
14	Saya merasa tugas-tugas saya di kantor terlalu banyak	Pekerjaan	<i>Unfavorable</i>
15	Saya merasa pekerjaan rumah saya terlalu banyak	Pribadi	<i>Unfavorable</i>
16	Saya selalu berlibur	Pribadi	<i>Favorable</i>
17	Saya selalu mengambil jatah cuti saya untuk liburan	Pribadi	<i>Favorable</i>
18	Saya membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat di rumah	Pekerjaan	<i>Favorable</i>
19	Saya tidur paling sedikit 7 jam dalam sehari	Pribadi	<i>Favorable</i>

Sumber: (Pratiwi et al. 2021)

Hasil dan Pembahasan

Data yang terkumpul dan sesuai dengan kriteria responden adalah 206 orang. Tabel 2 menyajikan data demografi dari responden. Dari data yang terkumpul responden terdiri dari 76,21% menikah, 20,39% lajang, dan 3,40% adalah duda/janda. Responden yang masuk kategori generasi Gen X (lahir 1965-1976) sebanyak 18,93%, Gen Z (1997-1995) sebanyak 8,74% dan sisanya sebesar 72,33% adalah reresponden kelahiran 1965-1976 atau disebut Gen Y. Bidang pekerjaan responden didominasi sektor pendidikan yaitu sebanyak 78,64%, keuangan dan perbankan sebanyak 15,05%, kesehatan 1,94%, wiraswasta 2,43% dan sektor lainnya 1,94%. Tingkat penghasilan perbulan responden terdiri dari 6 kategori, paling banyak

adalah yang berpenghasilan di bawah tiga juta rupiah, yaitu sebanyak 46,60% responden, penghasilan tiga hingga lima juta rupiah sebanyak 22,33%, penghasilan lima hingga tujuh juta rupiah sebanyak 19,90%, penghasilan sepuluh hingga tiga belas juta rupiah sebanyak 1,94%, dan penghasilan di atas tiga belas juta rupiah sebanyak 0,97%. Responden terdiri dari 85% pekerja pemerintahan atau organisasi publik, sedangkan sisanya sebanyak 14,56% adalah responden dari organisasi berorientasi profit atau swasta.

Tabel 2 Data Karakteristik Responden

<i>Variabel Demografi</i>		<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Status</i>	Duda/Janda	7	3,40
	Lajang	42	20,39
	Menikah	157	76,21
<i>Generasi</i>	X	39	18,93
	Y	149	72,33
	Z	18	8,74
<i>Bidang Pekerjaan</i>	Pendidikan	162	78,64
	Keuangan/Perbankan	31	15,05
	Kesehatan	4	1,94
	Wiraswasta	5	2,43
	Lainnya	4	1,94
<i>Pendapatan per bulan</i>	< 3 juta	96	46,60
	> 3 juta - 5 juta	46	22,33
	> 5 juta - 7 juta	41	19,90
	> 7 juta- 10 juta	17	8,25
	> 10 juta - 13 juta	4	1,94
	> 13 juta	2	0,97
<i>Bidang pekerjaan</i>	Organisasi <i>Non Profit</i>	176	85,44
	Organisasi <i>For Profit</i>	30	14,56

Sumber: Data diolah oleh Penulis menggunakan Ms.Excel

Dari hasil pengumpulan data yang disajikan dalam tabel 3, bisa disimpulkan tingkat WLB secara keseluruhan adalah Tinggi dengan total skor mean adalah 3,81. Kategori per atribut dilihat dari nilai mean dari skala likert masing-masing atribut, dan dibagi menjadi lima kategori: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi, interpretasi kategori ini dapat dilihat di tabel 4.

Dari 19 atribut pertanyaan, ada 10 atribut dengan tingkat kategori **tinggi** adalah:

1. Atribut 1: Kemampuan membagi waktu bekerja dan kehidupan pribadi
2. Atribut 3: Pekerjaan di kantor mengganggu kehidupan pribadi saya
3. Atribut 5: Memiliki "me time" minimal 30 menit perhari
4. Atribut 6: Konsumsi makanan sehat dan gizi seimbang
5. Atribut 9: Pergi ke kegiatan keagamaan

6. Atribut 11: Menghabiskan waktu bersama keluarga saat hujung minggu (weekend)
7. Atribut 13: Stress Kerja
8. Atribut 14: Beban tugas kantor yang banyak
9. Atribut 15: Beban kerja rumah yang banyak
10. Atribut 19: Jam tidur cukup 7 jam

Sepuluh atribut dengan kategori WLB yang tinggi artinya secara rata-rata responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur keseimbangan mereka berdasarkan sepuluh atribut tersebut. Secara rata-rata responden mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kehidupan pekerja tidak mengganggu kehidupan kerja atau sebaliknya (atribut 1 dan 2). Responden secara rata-rata juga mampu menyediakan waktu mereka minimal 30 menit perhari untuk "me time" atau waktu untuk diri sendiri tanpa kehadiran orang lain, sehingga kita bisa beraktivitas sendirian (atribut 5). Responden secara rata-rata juga selalu mengonsumsi makanan yang sehat bergizi seimbang dan sehat (atribut 6). Responden secara rata-rata juga sering datang ke aktivitas-aktivitas keagamaan (atribut 9). Di hujung minggu secara rata-rata responden juga sering menghabiskan waktu untuk berlibur bersama keluarga (atribut 11). Responden secara rata-rata juga mampu mengelola stress dengan baik, mereka tidak merasa stress karena pekerjaan (atribut 13). Responden secara rata-rata juga tidak merasa bahwa pekerjaan kantor dan rumah membebani mereka (atribut 14 dan 15). Dari sisi kesehatan, responden secara rata-rata juga memiliki waktu tidur yang cukup yaitu 7 jam dalam sehari (atribut 19)

Dari 19 atribut pertanyaan, ada 6 atribut dengan tingkat kategori **sedang** adalah:

1. Atribut 2: Membawa pekerjaan kantor ke rumah
2. Atribut 4: Meluangkan waktu untuk berolah raga
3. Atribut 7: Melewati jam makan siang saat di kantor
4. Atribut 8: Terburu-buru berangkat ke kantor
5. Atribut 12: Menambah jam bekerja di luar jam kerja atau overtime
6. Atribut 16: Berlibur

Enam atribut berkategori sedang artinya secara rata-rata responden cukup mampu mengatur keseimbangan WLB berdasarkan enam atribut tersebut. Secara rata-rata responden jarang membawa pekerjaan kantor ke rumah (atribut 2). Secara rata-rata responden juga cukup baik dalam meluangkan waktu untuk berolah raga (atribut 4). Secara rata-rata responden jarang melewati makan siang, atau mereka cukup baik mengatur jam istirahat untuk makan siang (atribut 7). Secara rata-rata responden juga jarang terburu-buru berangkat ke kantor (atribut 8) serta mereka juga jarang bekerja secara *overtime* (atribut 12). Secara rata-rata responden juga cukup sering menggunakan waktu libur ujung minggu atau tanggal merah untuk berlibur (atribut 16). Enam atribut ini pada dasarnya sudah mampu dijalani oleh responden secara rata-rata dengan cukup baik, dimana rentang kategori mean yaitu 2.61 hingga 3.20. Namun perlu adanya upaya untuk meningkatkan WLB agar menjadi kategori tinggi atau sangat tinggi. Atribut 4, 7 dan 16 meskipun berkategori sedang namun nilai mean berada di bawah 3,00 dan mendekati ambang batas bawah atau hampir berkategori rendah.

Tabel 3 Frekuensi Skala Likert dan Mean Work-Life Balance Responden

No	Atribut	Skala Likert					Mean	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu membagi waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi	6	4	30	126	40	3,922	Tinggi
2	Saya membawa pekerjaan kantor ke rumah	17	39	89	39	22	3,049	Sedang
3	Pekerjaan di kantor mengganggu kehidupan pribadi saya	0	3	61	38	104	4,18	Tinggi
4	Saya meluangkan waktu untuk berolah raga	14	47	116	22	7	2,811	Sedang
5	Saya memiliki "me time" minimal 30 menit dalam sehari. ("Me-Time" adalah waktu untuk diri sendiri tanpa kehadiran orang lain, sehingga kita bisa beraktivitas sendirian)	18	37	65	55	31	3,214	Tinggi
6	saya selalu mengonsumsi makanan sehat dan gizi seimbang	0	11	60	106	29	3,743	Tinggi
7	Apakah anda selalu melewati jam makan siang saat di kantor?	58	0	103	23	22	2,762	Sedang
8	Apakah Anda selalu terburu-buru berangkat ke kantor?	43	0	94	45	24	3,034	Sedang
9	Apakah anda pergi ke acara kegiatan keagamaan	5	26	98	63	14	3,267	Tinggi
10	Saya selalu pergi bersama teman-teman di luar jam kerja	30	76	83	15	2	2,432	Rendah
11	Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	1	10	56	75	64	3,927	Tinggi
12	Apakah anda selalu menambah jam bekerja di luar jam kerja atau overtime?	10	40	94	32	30	3,155	Sedang
13	Saya merasa stress dengan pekerjaan	1	8	96	60	41	3,641	Tinggi
14	Saya merasa tugas-tugas saya di kantor terlalu banyak	3	57	47	91	8	3,214	Tinggi
15	Saya merasa pekerjaan rumah saya terlalu banyak	2	41	36	115	12	3,456	Tinggi
16	Saya selalu berlibur	10	56	108	28	4	2,806	Sedang
17	Saya selalu mengambil jatah cuti saya untuk liburan	73	41	58	30	4	2,277	Rendah
18	Saya membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat di rumah	38	81	72	12	3	2,325	Rendah
19	Saya tidur paling sedikit 7 jam dalam sehari	6	33	73	81	13	3,301	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis menggunakan Ms.Excel

Dari 19 atribut pertanyaan, ada 3 atribut dengan tingkat kategori **rendah** adalah:

1. Atribut 10: Pergi bersama teman-teman di luar jam kerja
2. Atribut 17: Mengambil jatah cuti saya untuk liburan
3. Atribut 18: Membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat di rumah.

Ketiga atribut dengan kategori rendah memiliki arti mereka belum cukup baik dalam mengelola WLB dari ketiga atribut tersebut. Secara rata-rata responden memiliki intensitas yang rendah dalam menghabiskan waktu untuk bersosialisasi atau menghabiskan waktu bersama teman di luar jam kerja (atribut 10). Secara rata-rata responden juga jarang sekali memanfaatkan waktu cuti mereka untuk berlibur (atribut 17). Secara rata-rata responden masih sering membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat berada di rumah (atribut 18).

Tabel 4 Interpretasi Skor Mean

Skor Mean	Interpretasi
1.00-1.80	sangat rendah
1.81-2.60	rendah
2.61-3.20	sedang
3.21-4.20	tinggi
4.21-5.00	sangat tinggi

Secara keseluruhan tingkat WLB yang ditinjau dari atribut-atribut WLB di kalangan pekerja perempuan di Provinsi Kepulauan Riau sudah baik atau berkategori tinggi. Ada 10 atribut yang berkategori tinggi, ada 6 atribut dengan kategori sedang, dan hanya 3 atribut berkategori rendah. Harus ada upaya dari pemerintah dan organisasi untuk meningkatkan performa atribut WLB yang berkategori sedang dan rendah karena WLB memiliki berbagai dampak positif bagi individu dan juga organisasi.

Lockett (2008) menyatakan bahwa orang kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan hidup dan bekerja akan meningkatkan performa organisasi seperti menjadi organisasi yang diminati banyak pekerja, meningkatkan moral dan komitmen pekerja, mengurangi *turnover* (keinginan keluar dari organisasi) pekerja, mengurangi ketidakhadiran pekerja, meningkatkan peminat dalam proses rekrutmen, meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja, serta meningkatkan produktivitas pekerja.

Organisasi yang telah memperkenalkan pengaturan WLB di tempat kerja terbukti telah memberikan manfaat yang lebih besar daripada biaya dan upaya yang dikeluarkan untuk membuat perubahan, terutama dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dan produktif. Berbagai studi terdahulu menemukan bahwa WLB akan memberikan dampak positif terhadap pekerja seperti:

- Jam kerja yang fleksibel yang dapat mengurangi stress pekerja (Fandl and Smith 2021; Lockett 2008)

- Meningkatkan fokus, motivasi dan kepuasan kerja karena adanya sinkronisasi antara kebutuhan pribadi dan kerja yang terpenuhi (Bumhira, Musara, and Nzongo 2017; Heriyadi, Tjahjono, and Rahayu 2020; Nurdin, Munizu, and Sumardi 2021; Rondonuwu, Rumawas, and Asaloei 2018; Shobana and Siddiq 2021)
- Pekerja akan merasa lebih dihargai atas pekerjaan dan tugas diluar tempat kerja yang akhirnya akan meningkatkan job security dan komitmen kerja (Lockett 2008; Nurdin et al. 2021)
- Meningkatkan performa dan produktivitas kerja karena meningkatnya keterlibatan atau keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan (*job engagement*)
- Kesuksesan dalam karir dan profesi (Benita and Jacklin 2021)

Kesimpulan

Secara keseluruhan tingkat WLB yang ditinjau dari atribut-atribut WLB di kalangan pekerja perempuan di Provinsi Kepulauan Riau sudah baik atau berkategori tinggi. Namun perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan performa kinerja karyawan serta loyalitas pekerja perempuan di organisasi. Oleh sebab itu, upaya dan implikasi yang direkomendasikan dalam penelitian ini adalah anggota eksekutif organisasi mempertimbangan untuk menerapkan *family friendly policy* yang memiliki empat dimensi kebijakan berdasarkan rekomendasi UNICEF (UNICEF 2020):

1. *Maternity protection and paid parental leave*. Kebijakan ini termasuk cuti orang tua termasuk untuk ibu dan ayah berbayar tanpa pemotongan gaji minimal tiga bulan.
2. *Nutritional and breastfeeding support*. Kebijakan ini dukungan nutrisi bagi ibu hamil serta ketersediaan ruangan laktasi di tempat kerja.
3. *Accessible, quality childcare, and flexible work arrangements*. Kebijakan ini termasuk kemudahan dan keramahan organisasi untuk menyediakan sarana ramah anak di tempat kerja. Dimensi kebijakan ini juga termasuk waktu fleksibel dalam bekerja agar memberikan kemudahan bagi para orang tua mengurus anak mereka yang balita dan sekolah.
4. *Social protection and income*. Kebijakan ini memberikan tunjangan untuk keluarga dan anak.

Selain kebijakan *family friendly policy*, penelitian ini juga merekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Seperti menyediakan hari khusus olah raga bersama para pekerja *Human Resource Department* di sebuah organisasi direkomendasikan untuk menyediakan sarana konseling untuk menjaga kesehatan mental pekerja.

Untuk penelitian di masa akan datang, direkomendasikan membuat perbandingan antara pekerja wanita yang sudah menikah dan belum menikah, pekerja wanita yang sudah memiliki anak dan belum memiliki anak, serta perbandingan WLB pekerja wanita di berbagai sektor misalnya perbankan, pendidikan, kesehatan dan lain-lain.

Bibliografi

Pustaka yang berupa judul buku

K. Lockett, *Work/Life Balance for Dummies*, vol. 53, no. 1. Australia: Wiley Publishing Australia Pty Ltd, 2008.

UNICEF. 2020. *Family-Friendly Policies Handbook For Business*.

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah

- Anuradha, and Mrinalini Pandey. 2016. "Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors." *Problems and Perspectives in Management* 14(2):0–6. doi: 10.21511/ppm.14(2-2).2016.07.
- Benita, S. Monica, and Mary J. Jacklin. 2021. "Work Life Balance and Career Plans of Female Dentist Entrepreneurs." *Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 26(02). doi: 10.47750/cibg.2020.26.02.056.
- Bumhira, Willard, Mazanai Musara, and Jennifer Chishamiso Nzonzo. 2017. "Moderating Effect of Employee Wellness on the Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction among Teachers in Zimbabwe." *International Journal of Learning and Intellectual Capital* 14(3). doi: 10.1504/IJLIC.2017.086391.
- Fandl, Kevin, and Jamie Smith. 2021. "Forming Good Habits to Reduce Stress, Find a WorkLife Balance, and Succeed in School." in *Success as an Online Student*.
- Guest, David E. 2002. "Perspectives on the Study of Work-Life Balance." *Social Science Information* 41(2):255–79. doi: 10.1177/0539018402041002005.
- Heriyadi, Heriyadi, Heru Kurnianto Tjahjono, and Meika Kurnia Puji Rahayu. 2020. "Improving Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance." *Binus Business Review* 11(2). doi: 10.21512/bbr.v11i2.6193.
- Malik, Maria, Difang Wan, Laiba Dar, Aqsa Akbar, and Muhammad Akram Naseem. 2014. "The Role of Work Life Balance in Job Satisfaction and Job Benefit." *Journal of Applied Business Research* 30(6). doi: 10.19030/jabr.v30i6.8879.
- Nurdin, Putri Bayina Rahma, Muzran Munizu, and Sumardi. 2021. "Employee Performance : Worklife Balance to Maintain Organizational Commitment and Work Motivation." *YUME : Journal of Management* 4(2).
- Pasamar, Susana. 2020. "Why a Strong Work-Life Balance System Is Needed?" *Cuadernos de Gestion* 20(3):99–107. doi: 10.5295/cdg.180903sp.
- Pratiwi, Mirza Ayunda, Dwi Septi Haryani, and Anggie Sekar Putri. 2021. "Work-Life Balance Dan Kepuasan Ke Rja Pada Pekerja Di Non-Profit Organization Kota Tanjungpinang." *Jurna Inovasi Penelitian* 2(2):397–408.
- Prof.Dr.Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta,CV.

Putri, Anggia Sekar, Mirza Ayunda Pratiwi, and Dwi Septi Haryani. 2021. "Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Di For Profit Organization (Fpo) Kota Tanjungpinang." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(2):623–34. doi: <https://doi.org/10.47492/jip.v2i2.702>.

Rondonuwu, F., W. Rumawas, and S. Asaloei. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2).

M. D. Shobana and I. Siddiq, "Work-Life Balance and Job Satisfaction among Educators of Higher Education Institutions in Dimapur District," *Int. J. Trend Sci. Res. Dev.*, vol. 5, no. 5, pp. 612–616, 2021.