

The Influence Of Work–Life Balance On Employee Performance Among Working Mothers Pursuing Postgraduate Education: The Moderating Role Of Organizational Support And Social Support

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ibu Bekerja Yang Menempuh Pendidikan Pascasarjana: Peran Moderasi Dukungan Organisasi Dan Dukungan Sosial

Evadya Khairunnisa ¹⁾; Rayi Dwipanilih ²⁾; Osly Usman ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email: ¹⁾evadya_1708825034@mhs.unj.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 Juni 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [30 Juli 2026]

KEYWORDS

Work-Life Balance, Employee Performance, Organizational Support, Social Support, Working Mothers.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja yang disertai peran sebagai ibu dan mahasiswa pascasarjana memunculkan fenomena beban ganda tiga lapis yang menekan sumber daya pribadi. Penelitian ini menguji pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, serta peran moderasi dukungan organisasi dan dukungan sosial, pada perempuan bekerja penuh waktu yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana di wilayah Jabodetabek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 100 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi dan dukungan sosial terbukti memperkuat pengaruh tersebut sebagai variabel moderasi. Temuan ini memperkuat proposisi Conservation of Resources Theory bahwa ketersediaan dan akumulasi sumber daya berkontribusi terhadap kinerja individu yang menghadapi tuntutan peran majemuk. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang ramah keluarga dan pendidikan.

ABSTRACT

The participation of women in the workforce, combined with their roles as mothers and postgraduate students, gives rise to a triple-burden phenomenon that depletes personal resources. This study examines the effect of work-life balance on employee performance, as well as the moderating roles of organizational support and social support, among full-time working women pursuing postgraduate education in the Greater Jakarta area. A quantitative approach was employed through a survey of 100 respondents selected using purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Both organizational support and social support strengthen this effect as moderating variables. These findings reinforce the proposition of Conservation of Resources Theory that the availability and accumulation of resources contribute to the performance of individuals facing multiple role demands. This study offers practical implications for organizations to develop family-friendly and education-friendly policies.

PENDAHULUAN

Peningkatan keterlibatan perempuan dalam dunia kerja menjadi salah satu dinamika penting dalam perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja menunjukkan tren yang terus meningkat, terutama pada kelompok usia produktif yang berada di wilayah perkotaan. Kondisi ini berjalan seiring dengan semakin luasnya kesempatan perempuan untuk mengakses pendidikan tinggi, termasuk pada jenjang pascasarjana. Meskipun demikian, peningkatan peran perempuan di ranah publik belum sepenuhnya diimbangi dengan pembagian tanggung jawab domestik yang lebih seimbang, sehingga banyak perempuan harus menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya beban peran berlapis yang dialami oleh perempuan yang berstatus sebagai karyawan, ibu, sekaligus mahasiswa pascasarjana. Ketiga peran tersebut menuntut komitmen waktu, tenaga, dan perhatian yang besar, sehingga berpotensi menimbulkan konflik antarperan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran terjadi ketika tuntutan dari satu peran menghambat individu dalam memenuhi tuntutan peran lainnya. Bagi ibu bekerja yang sedang melanjutkan pendidikan, tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena harus menyeimbangkan kewajiban pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan tuntutan akademik secara bersamaan.

Kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan berbagai tuntutan tersebut dikenal dengan konsep *work-life balance*. Casper et al. (2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat

keberhasilan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran kerja maupun kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan yang tidak tercapai dapat memicu kelelahan, stres, penurunan kepuasan kerja, hingga menurunnya performa kerja. Sebaliknya, individu yang mampu menjaga keseimbangan antara berbagai perannya cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya pribadi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan menjadi penting untuk diteliti, khususnya pada kelompok yang menghadapi tuntutan peran yang tinggi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, namun sebagian besar masih berfokus pada pekerja yang menjalankan dua peran utama, yaitu sebagai karyawan dan anggota keluarga. Penelitian yang secara khusus mengkaji perempuan yang harus menjalankan tiga peran sekaligus, termasuk sebagai mahasiswa pascasarjana, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik dan tantangan yang dihadapi kelompok ini berbeda karena harus mengelola tuntutan tambahan dari aktivitas akademik. Keterbatasan kajian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan ibu bekerja yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana sebagai fokus utama kajian. Selain menelaah pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Dukungan organisasi dan dukungan sosial dipandang sebagai sumber daya eksternal yang mampu membantu individu menghadapi berbagai tuntutan peran. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan sikap dan perilaku kerja yang positif, sedangkan dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar berfungsi sebagai penyangga terhadap tekanan dan stres yang muncul akibat berbagai tanggung jawab yang dijalankan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diposisikan sebagai faktor moderasi yang diduga dapat memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Conservation of Resources Theory

Penelitian ini menggunakan *Conservation of Resources Theory* (COR) yang dikembangkan oleh Stevan E. Hobfoll sebagai landasan teori utama. Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi berbagai sumber daya yang dianggap bernilai, seperti waktu, energi, kemampuan, kondisi sosial, maupun dukungan dari lingkungan. Menurut teori COR, stres akan muncul ketika individu menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, mengalami kehilangan sumber daya secara nyata, atau ketika investasi sumber daya yang dilakukan tidak menghasilkan keuntungan yang diharapkan.

Dalam perkembangannya, COR menekankan dua prinsip utama, yaitu *primacy of resource loss* dan *resource investment*. Prinsip *primacy of resource loss* menyatakan bahwa dampak kehilangan sumber daya cenderung lebih besar dibandingkan manfaat yang diperoleh dari perolehan sumber daya dalam jumlah yang sama. Sementara itu, prinsip *resource investment* menjelaskan bahwa individu perlu menginvestasikan sumber daya yang dimiliki untuk mencegah kehilangan sumber daya lebih lanjut dan memperoleh sumber daya baru. Individu yang memiliki cadangan sumber daya yang lebih besar akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan hidup, sedangkan individu yang memiliki sumber daya terbatas lebih rentan mengalami kelelahan dan penurunan kesejahteraan.

Pada konteks ibu bekerja yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana, tuntutan sebagai pekerja, ibu, dan mahasiswa memerlukan pengelolaan sumber daya yang optimal. Ketiga peran tersebut membutuhkan alokasi waktu, energi, dan perhatian yang besar sehingga berpotensi menimbulkan konflik apabila sumber daya yang dimiliki tidak mencukupi. Dalam kerangka COR, *work-life balance* dapat dipandang sebagai bentuk keberhasilan individu dalam mengelola dan menjaga sumber daya yang dimiliki. Selain itu, dukungan organisasi dan dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang dapat membantu individu mempertahankan keseimbangan peran dan mengurangi risiko kehilangan sumber daya. Oleh karena itu, teori COR menjadi dasar yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, dukungan organisasi, dukungan sosial, dan kinerja karyawan.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan berbagai aspek kehidupan pribadi secara efektif. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup tingkat kepuasan dan efektivitas individu dalam menjalankan berbagai peran yang dimilikinya. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mampu mengalokasikan sumber daya secara proporsional sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan.

Dalam perspektif COR, *work-life balance* menunjukkan kemampuan individu dalam menjaga keberlangsungan sumber daya yang dimiliki. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai, individu dapat menghindari pengurasan sumber daya yang berlebihan akibat konflik peran. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara berbagai peran dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan psikologis yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja.

Bagi ibu bekerja yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana, *work-life balance* menjadi aspek yang sangat penting karena mereka harus memenuhi tuntutan dari tiga peran utama secara bersamaan. Kemampuan dalam mengelola berbagai tuntutan tersebut akan menentukan sejauh mana individu mampu mempertahankan produktivitas dan menjalankan tanggung jawab profesional maupun personal secara optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Kinerja mencerminkan kontribusi yang diberikan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Koopmans et al. (2014), kinerja individu dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. *Task performance* berkaitan dengan pelaksanaan tugas inti pekerjaan, *contextual performance* berkaitan dengan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang positif, sedangkan *adaptive performance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

Pencapaian kinerja yang optimal memerlukan ketersediaan sumber daya yang memadai, baik berupa energi fisik, kemampuan kognitif, maupun dukungan dari lingkungan kerja. Dalam perspektif COR, individu yang memiliki sumber daya yang cukup akan lebih mampu mempertahankan performa kerja yang tinggi dibandingkan individu yang mengalami kehilangan atau keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi ketersediaan sumber daya individu, termasuk *work-life balance*, menjadi penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui mekanisme pengelolaan sumber daya yang dikemukakan dalam teori COR. Ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sumber daya yang dimiliki tidak banyak terkuras oleh konflik antarperan. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk memusatkan perhatian, energi, dan waktu pada penyelesaian tugas kerja secara lebih efektif sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan peran berpotensi menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas kerja.

Pada kelompok ibu bekerja yang menempuh pendidikan pascasarjana, kemampuan menjaga keseimbangan peran menjadi semakin penting karena mereka menghadapi tuntutan yang lebih kompleks dibandingkan pekerja pada umumnya. Individu yang mampu mengelola ketiga peran tersebut secara seimbang diperkirakan memiliki kapasitas yang lebih baik dalam mempertahankan kualitas dan kuantitas kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

H1: Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Moderasi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang dipersepsikan (*perceived organizational support*) merujuk pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui kebijakan kerja yang fleksibel, perhatian dari atasan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta berbagai bentuk bantuan yang memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam perspektif COR, dukungan organisasi merupakan sumber daya kontekstual yang dapat memperkuat kemampuan individu dalam mempertahankan sumber daya yang dimiliki. Ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, individu akan lebih mudah mengelola berbagai tuntutan peran sehingga manfaat *work-life balance* terhadap kinerja dapat dimaksimalkan. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menyebabkan sumber daya individu lebih cepat terkuras sehingga hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja menjadi lebih lemah. Oleh karena itu, dukungan organisasi diperkirakan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

H2: Dukungan organisasi memperkuat pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Peran Moderasi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, baik berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, maupun dukungan informasional. Sumber dukungan sosial

dapat berasal dari pasangan, keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar yang memberikan bantuan dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan. Bagi ibu bekerja yang sedang menempuh pendidikan pascasarjana, dukungan sosial dapat berupa bantuan dalam pengasuhan anak, dukungan emosional ketika menghadapi tekanan akademik dan pekerjaan, serta penerimaan terhadap peran yang dijalankan.

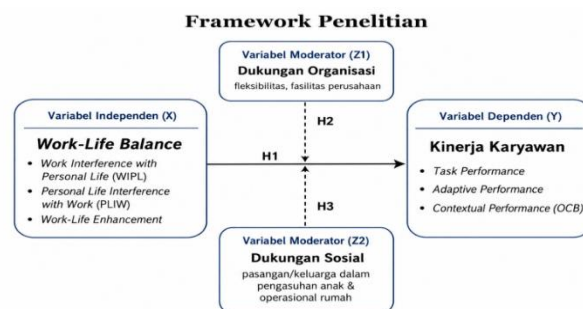
Menurut teori COR, sumber daya cenderung membentuk *resource caravan*, yaitu kumpulan sumber daya yang saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya eksternal yang dapat membantu individu mempertahankan keseimbangan peran dan mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, keluarga, dan pendidikan. Ketika individu memperoleh dukungan sosial yang tinggi, manfaat *work-life balance* terhadap kinerja dapat semakin optimal karena sebagian beban peran nonpekerjaan dapat dikurangi. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial dapat membatasi kemampuan individu dalam memanfaatkan keseimbangan peran untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dukungan sosial diperkirakan memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

H3: Dukungan sosial memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori (*explanatory survey*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan serta menguji peran moderasi dukungan organisasi dan dukungan sosial dalam hubungan tersebut. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu (*cross-sectional study*), sehingga data yang diperoleh menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian dilaksanakan.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah perempuan yang bekerja penuh waktu, memiliki anak, dan sedang menempuh pendidikan pascasarjana di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek). Populasi tersebut dipilih karena merepresentasikan kelompok yang menjalankan tiga peran utama secara simultan, yaitu sebagai pekerja, ibu, dan mahasiswa pascasarjana.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden meliputi: (1) berstatus sebagai pekerja penuh waktu, (2) memiliki minimal satu anak, dan (3) sedang terdaftar sebagai mahasiswa program pascasarjana pada perguruan tinggi yang diakui secara resmi.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Penentuan ukuran sampel mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2022) dalam analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yaitu minimal sepuluh kali jumlah jalur struktural terbesar yang mengarah pada suatu konstruk endogen. Pada model penelitian ini terdapat tiga jalur yang mengarah pada variabel kinerja karyawan, sehingga jumlah sampel yang digunakan telah memenuhi ketentuan minimum untuk analisis PLS-SEM.

Variabel Penelitian dan Instrumen Pengukuran

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu *work-life balance* sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta dukungan organisasi dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Seluruh konstruk diperlakukan sebagai variabel reflektif dan diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

Variabel *work-life balance* diukur menggunakan 12 indikator yang diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Hayman (2005), yang mencakup dimensi keseimbangan peran dan interferensi antarperan. Delapan indikator pertama disusun dalam bentuk pernyataan negatif sehingga dilakukan *reverse coding* sebelum proses analisis data.

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 12 indikator yang diadaptasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014). Instrumen ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*.

Variabel dukungan organisasi diukur menggunakan enam indikator yang diadaptasi dari *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Sementara itu, variabel dukungan sosial diukur menggunakan enam indikator yang diadaptasi dari *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988).

Sebelum pengisian kuesioner, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak mereka untuk berpartisipasi secara sukarela. Persetujuan partisipasi diperoleh sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Seluruh informasi yang diberikan responden dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform survei elektronik. Kuesioner disebar kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian melalui berbagai jaringan akademik, komunitas profesional, dan media sosial yang relevan. Metode survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara efisien dari responden yang tersebar di berbagai wilayah Jabodetabek.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis model penelitian yang melibatkan hubungan moderasi serta tidak mensyaratkan distribusi data yang ketat sebagaimana pada pendekatan *covariance-based SEM* (Hair et al., 2019).

Analisis dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk menilai kualitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian meliputi nilai koefisien determinasi (R^2), koefisien jalur (*path coefficient*), serta signifikansi hubungan antarvariabel. Signifikansi hipotesis diuji melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel.

Pengujian efek moderasi dilakukan menggunakan pendekatan *two-stage approach* yang direkomendasikan untuk konstruk reflektif dalam model PLS-SEM. Mengingat seluruh hipotesis penelitian dirumuskan secara berarah (*directional hypotheses*), pengujian signifikansi dilakukan menggunakan uji satu sisi (*one-tailed test*), dengan tetap melaporkan nilai *p-value* dua sisi sebagai informasi pembanding.

Model penelitian yang diuji terdiri atas pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh interaksi antara *work-life balance* dan dukungan organisasi, serta antara *work-life balance* dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, analisis yang dilakukan memungkinkan identifikasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh moderasi dari variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 100 perempuan yang memenuhi kriteria sebagai pekerja penuh waktu, ibu, dan mahasiswa pascasarjana. Rata-rata usia responden adalah 33,6 tahun dengan rentang 26 sampai 45 tahun. Sebaran karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	26–30 tahun	31	31,0
	31–35 tahun	39	39,0
	36–40 tahun	23	23,0
	41–45 tahun	7	7,0
Domisili	Jakarta	27	27,0
	Depok	21	21,0
	Tangerang	20	20,0
	Bekasi	19	19,0
	Bogor	13	13,0
Jumlah anak	1 anak	47	47,0
	2 anak	45	45,0
	3 anak	8	8,0
Jenjang jabatan	Staf	69	69,0
	Supervisor	24	24,0
	Manajer	7	7,0
Semester pascasarjana	Semester 1	32	32,0
	Semester 2	35	35,0
	Semester 3	22	22,0
	Semester 4	11	11,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31 sampai 35 tahun dan sebagian besar berdomisili di Jakarta. Dari sisi jumlah anak, responden didominasi oleh perempuan dengan satu atau dua anak. Berdasarkan jenjang jabatan, mayoritas responden menduduki posisi staf. Sebaran semester pascasarjana relatif merata pada semester awal hingga pertengahan masa studi.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam mengukur konstruk. Hasil evaluasi validitas konvergen dan reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Outer Loading, Reliabilitas, dan Validitas Konvergen

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Work-Life Balance	WLB1_R	0,776	0,955	0,960	0,669
	WLB2_R	0,853			
	WLB3_R	0,839			
	WLB4_R	0,846			
	WLB5_R	0,788			
	WLB6_R	0,843			
	WLB7_R	0,785			
	WLB8_R	0,799			
	WLB9	0,759			
	WLB10	0,810			
	WLB11	0,832			

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Kinerja Karyawan	WLB12	0,878	0,945	0,952	0,626
	KK1	0,774			
	KK2	0,858			
	KK3	0,811			
	KK4	0,839			
	KK5	0,699			
	KK6	0,826			
	KK7	0,771			
	KK8	0,793			
	KK9	0,739			
	KK10	0,851			
	KK11	0,774			
	KK12	0,738			
Dukungan Organisasi	DO1	0,816	0,909	0,930	0,688
	DO2	0,863			
	DO3	0,862			
	DO4	0,804			
	DO5	0,804			
	DO6	0,825			
Dukungan Sosial	DS1	0,784	0,870	0,903	0,609
	DS2	0,731			
	DS3	0,738			
	DS4	0,858			
	DS5	0,791			
	DS6	0,774			

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,60 dan mayoritas berada di atas 0,70, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen pada tingkat indikator. Nilai AVE setiap variabel berada di atas 0,50, yang menunjukkan bahwa variabel mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruh variabel berada di atas 0,70, sehingga variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, model pengukuran memenuhi syarat validitas konvergen dan reliabilitas.

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Hasil evaluasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Validitas Diskriminan – Kriteria Fornell-Larcker

Variable	DO	DS	KK	WLB
Dukungan Organisasi	0,829	0,189	0,159	0,080
Dukungan Sosial	0,189	0,780	0,104	0,147
Kinerja Karyawan	0,159	0,104	0,791	0,600
Work-Life Balance	0,080	0,147	0,600	0,818

Tabel 3 menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap variabel, yang ditampilkan pada sel diagonal, lebih besar daripada korelasi variabel tersebut dengan variabel lain. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel berbeda secara empiris dari konstruk lain, sehingga kriteria Fornell-Larcker terpenuhi. Validitas diskriminan juga dievaluasi menggunakan kriteria *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil evaluasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Validitas Diskriminan – Heterotrait-Monotrait Ratio

Variable	DO	DS	KK	WLB
Dukungan Organisasi	–	0,211	0,179	0,119
Dukungan Sosial	0,211	–	0,139	0,173
Kinerja Karyawan	0,179	0,139	–	0,631
Work-Life Balance	0,119	0,173	0,631	–

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel berada di bawah ambang 0,90 sebagaimana direkomendasikan oleh Henseler et al. (2015). Hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa model memenuhi syarat validitas diskriminan. Berdasarkan seluruh hasil evaluasi model pengukuran, indikator yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel sehingga analisis dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural diawali dengan penilaian koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Variabel Independen	R^2	R^2 Adjusted
Kinerja Karyawan	0,441	0,412

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R^2 variable kinerja karyawan sebesar 0,441. Nilai ini berarti bahwa *work-life balance*, dukungan organisasi, dukungan sosial, dan efek moderasinya secara bersama-sama menjelaskan sekitar 44 persen varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai R^2 ini tergolong moderat menurut klasifikasi Hair et al. (2019). Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hip.	Jalur Struktural	Koef. Jalur	t-statistik	p (dua sisi)	p (satu sisi)	Keputusan
H1	Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	0,567	8,556	0,000	0,000	Didukung
H2	Dukungan Organisasi × WLB → Kinerja Karyawan	0,175	1,859	0,063	0,032	Didukung
H3	Dukungan Sosial × WLB → Kinerja Karyawan	0,155	1,870	0,061	0,031	Didukung

Tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,567 dan nilai t-statistik 8,556 pada tingkat signifikansi di bawah 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan peran berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis kedua juga didukung. Interaksi antara dukungan organisasi dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,175. Nilai p pada pengujian satu sisi sebesar 0,032 berada di bawah 0,05, sehingga efek moderasi dinyatakan signifikan. Koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa dukungan organisasi memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga didukung. Interaksi antara dukungan sosial dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,155. Nilai p pada pengujian satu sisi sebesar 0,031 berada di bawah 0,05, sehingga efek moderasi dinyatakan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga hipotesis penelitian didukung oleh data.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan proposisi Conservation of Resources Theory bahwa pengelolaan sumber daya yang efektif mendukung capaian individu. Pada ibu bekerja yang menempuh pendidikan pascasarjana, kemampuan menyeimbangkan tuntutan peran kerja, keluarga, dan pendidikan mengurangi pengurasan sumber daya akibat konflik antarperan. Sumber daya waktu, energi, dan fokus

yang terjaga kemudian dapat dialokasikan untuk penyelesaian tugas kerja. Temuan ini sejalan dengan kajian Allen et al. (2000) yang menunjukkan bahwa konflik peran berkaitan dengan penurunan kinerja.

Temuan mengenai peran moderasi dukungan organisasi menunjukkan bahwa pengaruh work-life balance terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika dukungan organisasi tinggi. Hasil ini dapat dijelaskan melalui kerangka COR yang memandang dukungan organisasi sebagai sumber daya kontekstual. Ketika organisasi menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel dan atasan yang memahami kondisi karyawan, sumber daya yang diperoleh individu dari keseimbangan peran tidak mudah terkikis oleh tuntutan kerja yang kaku. Kondisi ini memperkuat keterkaitan antara work-life balance dan kinerja. Temuan ini memperkuat hasil Rhoades dan Eisenberger (2002) mengenai peran dukungan organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

Temuan mengenai peran moderasi dukungan sosial menunjukkan pola yang serupa. Pengaruh work-life balance terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika dukungan sosial tinggi. Hasil ini konsisten dengan prinsip resource caravan dalam COR, yaitu sumber daya cenderung berkelompok dan saling memperkuat. Dukungan sosial yang bersumber dari pasangan, keluarga, maupun lingkungan sekitar berperan sebagai pelengkap bagi sumber daya internal individu. Hal ini memungkinkan terciptanya keseimbangan peran yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Pada konteks ibu bekerja yang menempuh studi lanjut, dukungan berupa pembagian tanggung jawab pengasuhan dan dukungan emosional meringankan beban peran nonkerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat penerapan Conservation of Resources Theory pada populasi dengan peran majemuk. Ketiga temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu mengelola keseimbangan peran, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya eksternal berupa dukungan organisasi dan dukungan sosial. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas penerapan COR pada konteks perempuan dengan tiga peran sekaligus, yang masih jarang dikaji dalam literatur work-life balance.

Temuan penelitian memiliki sejumlah implikasi praktis. Organisasi disarankan mengembangkan kebijakan yang ramah keluarga dan pendidikan, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan dukungan bagi karyawan yang melanjutkan studi. Atasan perlu meningkatkan pemahaman terhadap kondisi karyawan dengan peran majemuk. Pada tingkat individu dan keluarga, hasil penelitian menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam bentuk pembagian tanggung jawab domestik. Kombinasi dukungan organisasi dan dukungan sosial dapat membantu ibu bekerja yang menempuh pendidikan pascasarjana mempertahankan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, keluarga, dan pendidikan berkontribusi pada peningkatan kinerja yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas, perilaku kontekstual, dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi dan dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, dan dukungan atasan mampu membantu individu mengelola berbagai tuntutan peran secara lebih efektif. Sementara itu, dukungan sosial dari keluarga, pasangan, teman, maupun lingkungan sekitar turut membantu mengurangi tekanan peran sehingga individu dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan dan produktivitas kerja. Temuan tersebut memperkuat *Conservation of Resources Theory* yang menyatakan bahwa ketersediaan dan akumulasi sumber daya, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan, berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja pada individu yang menghadapi tuntutan peran yang kompleks.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan dan praktik kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, khususnya bagi perempuan yang menjalankan peran ganda atau bahkan multiperan. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa fleksibilitas jam kerja, kemudahan akses terhadap program pengembangan diri, serta peningkatan dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, keluarga dan lingkungan sosial juga perlu memberikan dukungan yang memadai agar individu mampu mengelola berbagai tanggung jawab secara lebih seimbang.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan desain *cross-sectional* yang membatasi kemampuan dalam menjelaskan hubungan kausal secara kuat, ukuran sampel yang relatif terbatas, penggunaan data berbasis persepsi responden, serta cakupan wilayah penelitian yang hanya

mencakup Jabodetabek. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Penelitian mendatang juga perlu memperluas jumlah dan cakupan responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan model penelitian dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lain, seperti *employee well-being*, *work engagement*, kepuasan kerja, atau resiliensi sebagai variabel mediasi maupun moderasi guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada kelompok pekerja dengan tuntutan peran yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.