

HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA IBU BEKERJA

Sri Devi Naibaho¹, Nenny Ika Putri Simarmata²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Corresponden E-mail; sridevi.naibaho@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu bekerja di Kota Medan. Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menyebabkan ibu bekerja menghadapi tuntutan peran ganda sebagai pekerja dan pengelola keluarga. Persepsi terhadap beban kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi kemampuan ibu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 184 ibu bekerja yang memiliki anak dan berdomisili di Kota Medan, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Persepsi Beban Kerja yang disusun berdasarkan teori Gawron (2008) dan skala Work-Life Balance berdasarkan teori Hudson (2005). Instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,893 untuk skala persepsi beban kerja dan 0,916 untuk skala work-life balance. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment setelah memenuhi uji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu bekerja. Semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat work-life balance yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah persepsi beban kerja, maka semakin tinggi work-life balance. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kemampuan ibu bekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga dan pribadi.

Kata kunci : Persepsi Beban Kerja, Work-Life Balance, Ibu Bekerja.

Abstract

This study aimed to examine the relationship between perceived workload and work-life balance among working mothers in Medan City. The increasing participation of women in the workforce has led working mothers to face dual responsibilities as employees and family caregivers. A high level of perceived workload may affect their ability to maintain a balance between work and personal life. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 184 working mothers with children residing in Medan City, selected using a purposive sampling technique. Data were collected using the Perceived Workload Scale developed based on Gawron's (2008) theory and the Work-Life Balance Scale based on Hudson's (2005) theory. The research instruments met the requirements for validity and reliability, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.893 for the Perceived Workload Scale and 0.916 for the Work-Life Balance Scale. Data were analyzed using the Pearson Product-Moment Correlation after fulfilling the assumptions of normality and linearity. The results indicated a significant negative relationship between perceived workload and work-life balance among working mothers. The higher the perceived workload, the lower the level of work-life balance. Conversely, lower perceived workload was associated with higher work-life balance. These findings suggest that perceived workload is an important factor influencing working mothers' ability to balance work demands with their family and personal lives.

Keywords: Perceived Workload, Work-Life Balance, Working Mothers.

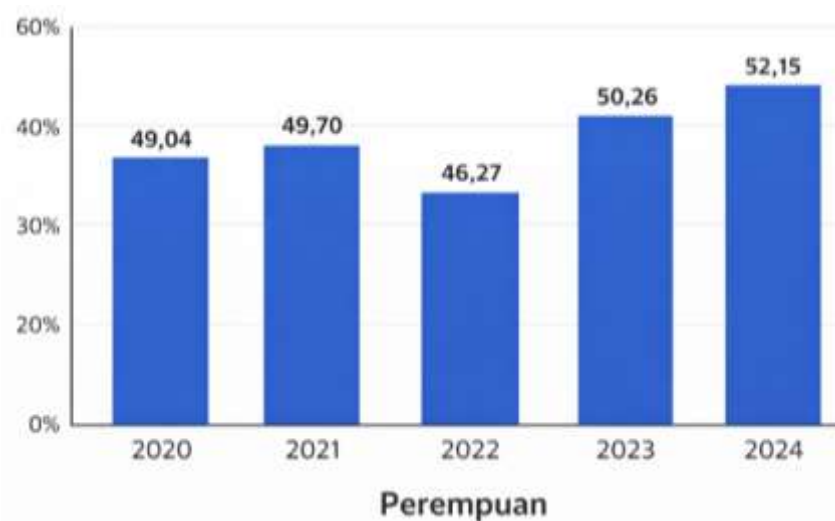
PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa berbagai perubahan dalam kehidupan manusia, salahnya adalah dinamika dunia kerja. Transformasi ini ditandai dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor publik dan profesional. Perubahan ini tidak hanya mencerminkan kemajuan dalam kesetaraan gender akan tetapi juga membuka peluang bagi perempuan untuk memperoleh pendidikan tinggi serta mencapai

kemandirian finansial. Dalam konteks sosial-budaya Indonesia, perempuan semakin banyak berperan aktif dalam dunia kerja sekaligus mempertahankan perannya dalam keluarga (Aprilia et al., 2025).

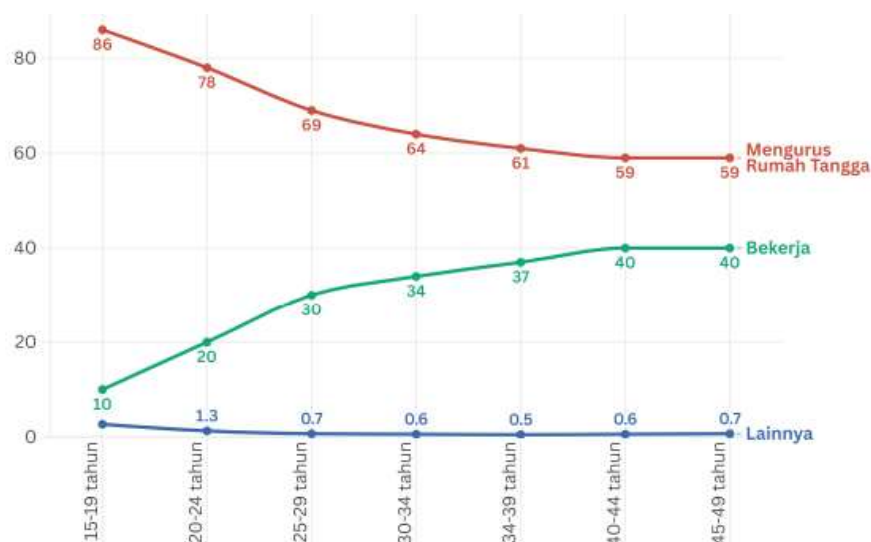
Fenomena tersebut semakin terlihat pada kelompok perempuan yang telah menikah dan memiliki anak, atau yang dikenal sebagai ibu bekerja. Peningkatan partisipasi kerja ini di satu sisi mencerminkan kemajuan ekonomi, tetapi di sisi lain menimbulkan konsekuensi psikologis, terutama bagi ibu bekerja. Perempuan yang sudah menikah dan bekerja menghadapi tantangan yang berbeda jika dibandingkan perempuan yang belum menikah. Ibu bekerja memiliki keterlibatan dalam ranah keluarga dan pekerjaan secara bersamaan yang menuntut kemampuan ibu dalam mengelola berbagai tuntutan kehidupan sehari-hari (Fajriyati et al., 2023).

Statistik Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan, Kota Medan 2020-2024.



Gambar 1. Grafik TPAK Perempuan (BPS, 2020-2024)

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020-2024, jumlah tenaga kerja perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2020 TPAK perempuan tercatat sebesar 49,04% dan secara bertahap meningkat hingga mencapai 52,15% pada tahun 2024. Kondisi ini mencerminkan semakin besarnya keterlibatan perempuan dalam aktivitas kerja. Perubahan dunia kerja di era modern telah menciptakan tantangan baru bagi pekerja, terutama mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Maka dari itu untuk memperoleh gambaran yang lebih spesifik, digunakan data dari Kompas.id (2024) yang menyajikan persentase perempuan menikah berdasarkan usia dan kegiatan dengan waktu terbanyak sebagai representasi pola umum yang relevan.



Gambar 2. Grafik Persentase Perempuan Menikah Berdasarkan Usia dan Kegiatan dengan Waktu Terbanyak (Kompas.id, 2024)

Banyak perempuan yang sudah menikah memilih untuk mengurus rumah tangganya dan berhenti bekerja, namun masih banyak juga yang memilih tetap bekerja. Keputusan perempuan untuk tetap bekerja setelah menikah didorong oleh berbagai faktor. Selain untuk membantu perekonomian keluarga dan memenuhi kebutuhan rumah tangga seperti pendidikan anak dan kebutuhan sehari-hari, bekerja juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mengembangkan kemampuan diri, memperluas relasi sosial, serta mencapai kemandirian ekonomi (Kompas.id, 2024; Apriani et al., 2021). Hal ini juga didukung dari hasil survei awal yang dilakukan dalam penelitian Fajriyati et al (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan bekerja termotivasi untuk membantu ekonomi keluarga, menambah pengalaman dan aktualisasi diri, memanfaatkan ilmu yang dimiliki, serta mewujudkan keinginan menjadi perempuan karir.

Perempuan yang telah menikah dan memilih bekerja memiliki tugas serta tanggung jawab yang tidak hanya tentang domestik rumah tangga seperti membersihkan rumah, mempersiapkan kebutuhan, merawat suami dan anak-anak, memasak atau mengelola keuangan, tetapi juga menghadapi tantangan dan tuntutan target tugas di organisasi tempat bekerja (Apriani et al., 2021). Berbagai kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kondisi ibu, terutama ketika pekerjaan memerlukan waktu, dan keterlibatan yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah memiliki keluarga dituntut untuk bisa menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya dengan keluarga (Sari & Sahrah, 2023).

Kompas.id (2023) menyoroti bahwa perempuan yang telah menikah dan memiliki anak masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan pekerjaan karena tanggung jawab keluarga. Disebutkan bahwa sebagian perempuan memilih berhenti bekerja setelah menikah atau memiliki anak karena sulitnya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan sistem kerja yang belum sepenuhnya fleksibel dapat memengaruhi keberlangsungan partisipasi kerja ibu. Kondisi ini menunjukkan bahwa ibu bekerja seringkali harus mengorbankan waktu dan kepentingan pribadinya demi memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga (Kompas.id, 2023).

Karyawan atau pekerja akan beruntung dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan

dan tanggung jawab di rumah, yang artinya karyawan akan merasa tidak ada yang dikorbankan dari keduanya (Sari & Sahrah, 2023). Work-life balance adalah kemampuan individu menyeimbangkan waktu serta tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hudson, 2005). Hudson (2005) membagi work-life balance ke dalam tiga dimensi yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Keseimbangan ini bukan hanya sekedar pembagian waktu, tetapi juga mencakup seberapa besar keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Dirilis oleh SSEK, Boton Consulting Group (BCG), dan The Network, sebuah aliansi global dari situs web rekrutmen JobStreet by SEEK “Apa yang diharapkan pekerja diketahui oleh perusahaan: Membuka pintu masa depan rekrutmen”. Menurut studi tersebut, secara global individu semakin memprioritaskan keseimbangan hidup dibandingkan semata-mata bekerja. 69% memimpikan karier yang stabil dengan work-life balance yang baik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance semakin menjadi prioritas bagi pekerja di berbagai negara, termasuk Indonesia (SEEK, 2022). Permasalahan tersebut menjadi semakin dalam ketika dikaji pada kelompok ibu pekerja, karena mereka harus membagi waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap anak dan keluarga. Oleh karena itu, kebutuhan akan work-life balance menjadi semakin mendesak.

Keseimbangan ini bukan hanya sekedar pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang merasa puas dan berfungsi secara efektif dalam kedua peran tersebut. Pratiwi et al. (2024) mengungkapkan bahwa rata-rata ibu pekerja menghadapi perubahan kondisi dan situasi bekerja sebelum dan sesudah menikah. Dengan demikian, individu harus mampu dalam mengatur waktu dengan lebih bijaksana untuk menghindari pengabaian tugas rumah dan komitmen kerja. Ibu pekerja beberapa waktu akan mengalami kesulitan bekerja karena sesuai yang terjadi pada anaknya, seperti ketika anak sakit, ibu menjadi tidak fokus dalam bekerja dan akan meminta izin untuk pulang lebih awal. Rata-rata ibu yang memilih tetap bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan financial dan kebutuhan anak, selain itu juga karena keinginan mengembangkan diri. (Pratiwi et al., 2024).

Penelitian terkini mendukung pandangan bahwa work-life balance dipengaruhi secara signifikan oleh pengelolaan beban kerja, di mana beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan individu berhubungan dengan tingkat work-life balance yang lebih baik, sehingga memungkinkan individu menjalankan peran kerja dan kehidupan personal secara lebih seimbang dan adaptif (Rachman & Satwika, 2024), ini menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Nurdin & Rohaeni (2020), menunjukkan bahwa work-life balance berdampak terhadap penurunan niat keluar kerja (intention turnover), dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

Berbagai jenis pekerjaan memiliki tingkat tuntutan yang berbeda-beda, sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Berbagai temuan menunjukkan bahwa work-life balance merupakan isu yang dialami oleh pekerja di berbagai sektor industri, mulai dari perbankan, kesehatan, hingga sektor swasta dan pemerintahan (Aprilyasari et al., 2024; Hartono & Perdhana, 2021; Mahardika et al., 2022).

Ibu bekerja dengan tingkat work-life balance yang tinggi mampu menjalankan serta menikmati peran sebagai pekerja dan ibu secara seimbang tanpa merasa tertekan. Sebaliknya, ibu bekerja yang memiliki work-life balance rendah cenderung mengalami beban peran, muncul perasaan bersalah, serta kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan

keluarga (Apriani et al., 2021). Penelitian Murdaningrum (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan work-life balance pada wanita karir single parent. Peningkatan beban kerja berkaitan dengan menurunnya kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan keterbatasan waktu dan energi, sehingga pekerjaan sering kali mengganggu kehidupan personal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persepsi individu terhadap beban kerja merupakan faktor nyata yang dialami banyak karyawan perempuan, khususnya karyawan perempuan yang bekerja sekaligus memiliki tanggung jawab keluarga, dan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya menciptakan work-life balance yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian serta menganalisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu, tanpa melakukan perlakuan terhadap variabel yang diteliti (Sugiono, 2019).

Subjek dalam penelitian ini adalah ibu pekerja yang memiliki anak. Adapun kriteria subjek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pekerja aktif
2. Bekerja minimal 1 tahun
3. Bekerja/ berdomisili kota Medan
4. Bersedia menjadi responden penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang dilakukan secara daring atau online dengan menggunakan Google Form. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala. Skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2012). Pada penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi yang disusun menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi yang ditujukan pada individu maupun kelompok terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Setiap item pada variabel persepsi beban kerja dan work-life balance menggunakan alternative jawaban yaitu: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Penilaian pada aitem favorable berbeda dengan aitem unfavorable. Nilai pada aitem favorable antara 1 sampai 4, 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk setuju (S), dan 4 untuk sangat setuju (SS). Sedangkan penilaian pada aitem unfavorable antara 1 sampai 4, 1 untuk sangat setuju (SS), 2 untuk setuju (S), 3 tidak setuju (TS), dan 4 sangat tidak setuju (STS).

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan <i>Favorable</i>		Pernyataan <i>Unfavorable</i>	
Pilihan Jawaban	Bobot	Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Berdasarkan subjek penelitian ini berjumlah 184 ibu bekerja, responden merupakan usia 20 Tahun sampai ≥ 50 Tahun di Kota Medan. Melalui angket dan skala yang disebarakan oleh peneliti, maka telah diperoleh gambaran subjek penelitian berdasarkan usia, dan domisili.

Berdasarkan hasil usia pada ibu bekerja, dilihat bahwa pada sampel yang berusia 20-30 tahun berjumlah 91 orang (49,5%), berusia 31-40 tahun berjumlah 54 orang (29,3%), berusia 41-50 tahun berjumlah 32 orang (17,4%) dan yang berusia ≥ 50 tahun berjumlah 7 orang (3,8%).

Tabel 2. Deskripsi Berdasarkan Usia Ibu Bekerja Subjek penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20 – 30 Tahun	91	49.5%
31 – 40 Tahun	54	29.3%
41 – 50 Tahun	32	17.4%
≥ 50 Tahun	7	3.8%
Total	134	100.0%

Berdasarkan domisili, dapat dilihat bahwa ibu bekerja yang berasal dari Medan Amplas berjumlah 23 orang (12,5%), Medan Area berjumlah 22 orang (12,0%), Medan Denai berjumlah 13 orang (7,1%), Medan Helvetia berjumlah 13 orang (7,1%), Medan Johor berjumlah 10 orang (5,4%), Medan Kota berjumlah 30 orang (16,3%), Medan Maimun berjumlah 11 orang (6,0%), Medan Sunggal berjumlah 11 orang (6,0%), Medan Tembung berjumlah 12 orang (6,5%), dan kategori Lainnya berjumlah 39 orang (21,1%). Total responden dalam penelitian ini berjumlah 184 orang (100,0%).

Tabel 3. Deskripsi Berdasarkan Domisili Ibu Bekerja

Kecamatan	Frequency	Percent
Medan Amplas	23	12.5%
Medan Area	22	12.0%
Medan Denai	13	7.1%
Medan Helvetia	13	7.1%
Medan Kota	30	16.3%
Medan Tembung	12	6.5%
Lainnya	71	38.5%
Total	184	100.0%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas subjek memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 85 orang (46,2%), masa kerja 6–10 tahun sebanyak 64 orang (34,8%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 26 orang (14,1%), dan masa kerja ≥ 15 tahun sebanyak 9 orang (4,9%). Dan mayoritas subjek memiliki jam kerja 6–8 jam per hari sebanyak 134 orang (72,8%), sedangkan subjek dengan jam kerja ≥ 8 jam per hari berjumlah 37 orang (20,1%) dan < 6 jam per hari berjumlah 13 orang (7,1%).

Tabel 4. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja dan Jam Kerja

Kriteria		Jumlah	Percent
Lama Bekerja	≥ 15 Tahun	9	4.9
	1 - 5 Tahun	85	46.2
	11 - 15 Tahun	26	14.1
	6 - 10 Tahun	64	34.8
	Total	184	100.0
Jam Kerja	< 6 jam	13	7.1
	≥ 8 jam	37	20.1
	6 - 8 jam	134	72.8
	Total	184	100.0

Tabel 5. Deskripsi Berdasarkan Kriteria Lainnya

Kriteria		Jumlah	Percent
Status Bekerja	PNS	60	32.6%
	Karyawan Swasta	115	62.5%
	Dll	9	4.9%
	Total	184	100
Bidang Pekerjaan	Bidang Industri, Manufaktur dan Konstruksi	45	24.5%
	Bidang Jasa	14	7.6%
	Bidang Kesehatan	37	20.1%
	Bidang Keuangan dan Perbankan	43	23.4%
	Bidang pelayanan	1	0.5%
	Bidang Pemerintahan	8	4.3%
	Bidang Pendidikan	31	16.8%
	F & B	1	0.5%
	Perumahan KPR	1	0.5%
	Wirausaha	3	1.6%
	Total	184	100
	Karyawan	46	25.0%
	Koordinator	4	2.2%
	Manager	10	5.4%
Jabatan	Owner	1	0.5%
	Staff	77	41.8%
	Staff Akademik	15	8.2%
	Staff Kesehatan	16	8.7%
	Staff Pemerintahan	6	3.3%
	Supervisor	9	4.9%
	Total	184	100.0
Jumlah Anak	1 - 2 Anak	115	62.5%
	3 - 5 Anak	36	19.6%

Usia Anak	Belum memiliki anak	33	17.9%
	Total	184	100.0
	≥ 20 Tahun	5	2.7%
	0 - 5 Tahun	80	43.5%
	10 - 19 Tahun	23	12.5%
	5 - 10 Tahun	44	23.9%
	Belum memiliki anak	32	17.4%
	Total	184	100.0

Pelaksanaan penelitian dilakukan secara daring yang dimulai pada tanggal 08 Mei 2026 dengan menggunakan media Google Form yang disebarluaskan melalui berbagai platform media sosial, seperti WhatsApp, Instagram, Facebook, X, dan Tiktok. Proses pengumpulan data dilaksanakan setelah peneliti memperoleh izin penelitian dan instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas serta reliabilitas. Penyebaran skala ditujukan kepada ibu bekerja yang berdomisili di Kota Medan dan memenuhi kriteria subjek penelitian yang telah ditetapkan. Selama periode pengumpulan data, peneliti memperoleh sebanyak 184 responden yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam analisis penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan proses pemeriksaan data untuk memastikan kelengkapan jawaban responden. Data yang telah memenuhi kriteria kemudian diolah dengan mendeskripsikan karakteristik subjek penelitian berdasarkan usia, domisili, jenis pekerjaan, lama bekerja, jam kerja, status pekerjaan, bidang pekerjaan, jabatan, jumlah anak, dan usia anak terakhir. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Sample Kolmogorof-Smirnov. Uji normalitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 2.7 for windows. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Persepsi Beban Kerja	0.200	Data Normal

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan nilai p skala persepsi beban kerja sebesar 0,200 ($p > 0,05$), nilai work-life balance 0,061 ($p > 0,005$). Maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data skala tersebut terdistribusi normal karena memiliki nilai p lebih besar dari 0,05 dan dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Linearitas

Uji lineartitas ini menggunakan bantuan SPSS 2.7 yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dengan dasar keputusan apabila nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka dapat diartikan hubungan antar variabel adalah linear dan apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat diartikan hubungan antar variabel tidak linear.

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan uji linearitas antara variabel X dan Y, dengan menggunakan bantuan SPSS 2.7.

Tabel 7. Uji Linearitas Persepsi Beban Kerja dan *Work-Life Balance*

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	F	Sig
Persepsi Beban Kerja <i>Work-Life Balance</i>		0,469	0,995

Berdasarkan Tabel 7, ketika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Selain itu, apabila Fhitung lebih kecil daripada Ftabel, maka hubungan kedua variabel juga dinyatakan linear. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,469 dengan nilai Sig. sebesar 0,995 pada hubungan antara persepsi beban kerja dan work-life balance. Karena nilai signifikansi $0,995 > 0,05$ dan nilai Fhitung lebih kecil daripada Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara persepsi beban kerja dan work-life balance pada responden. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis Pearson Product Moment dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

Tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, dan juga untuk mengetahui derajat keeratan hubungan 2 variabel. Dalam penelitian ini Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS 27.0 for windows. Berikut tabel hasil uji korelasi:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson product moment	Sig	Keterangan
Persepsi Beban Kerja dengan <i>Work-Life Balance</i>	-0,306	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil tabel 8, diatas dapat diketahui bahwa nilai $r = -0.306$ dengan taraf signifikan 0.000. H1 dapat diterima jika signifikansi < 0.05 , dengan demikian pada penelitian ini hipotesis diterima. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu bekerja di kota Medan. Adapun yang menjadi arah dari hubungan pada penelitian ini adalah negative. Artinya semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin rendah work-life balance. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah persepsi beban kerja maka work-life balance akan semakin tinggi. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa derajat hubungan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu bekerja di kota Medan memiliki korelasi sebesar -0.306 yang dapat digolongkan dalam katagori lemah.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan

work-life balance pada ibu bekerja di Kota Medan. Penelitian ini melibatkan 184 ibu bekerja yang memenuhi karakteristik subjek penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,306$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti semakin tinggi persepsi beban kerja yang dirasakan individu, semakin rendah work-life balance yang dimiliki, dan sebaliknya.

Hubungan kedua variabel berada pada katagori rendah, mengindikasikan bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan work-life balance, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Schabracq dkk. (2003) menjelaskan bahwa work-life balance juga dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, serta sikap individu dalam menjalankan berbagai perannya. Temuan ini juga didukung oleh Wulansari (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance dipengaruhi oleh berbagai factor, baik factor individual, organisasi, maupun kehidupan pribadi.

Berdasarkan perbandingan skor empirik dan skor hipotetik, mean skor kedua variabel berada di atas mean hipotetik. Salah satu kemungkinan yang dapat menjelaskan kondisi tersebut adalah bahwa bagi sebagian ibu bekerja, pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan sehingga tidak hanya dipandang sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai aktivitas yang memberikan rasa bermakna dan bernilai. Individu yang memandang pekerjaan sebagai aspek penting dalam kehidupannya cenderung memperoleh kepuasan dan identitas dari peran tersebut. Pekerjaan juga sebagai aktivitas yang memberikan rasa berguna, kesempatan mengembangkan kemampuan, dan makna dalam menjalankan perannya. Kondisi tersebut memungkinkan ibu bekerja tetap memiliki work-life balance pada tingkat sedang meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan.

Menurut Gawron (2008), beban kerja (workload) dijelaskan sebagai serangkaian tuntutan tugas yang harus dipenuhi, sebagai usaha atau energi yang dikeluarkan individu, serta sebagai bentuk aktivitas maupun hasil yang dicapai. Namun beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga bagaimana individu mempersepsikan tuntutan pekerjaan yang meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Pada penelitian ini, persepsi beban kerja yang dialami ibu bekerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga bagaimana mereka memaknai tuntutan pekerjaan yang dijalankan bersamaan dengan tanggung jawab dalam keluarga. Kondisi ini sejalan dengan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, Hasil wawancara menunjukkan bahwa ibu bekerja sering merasa dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mengalami kelelahan setelah bekerja, serta masih harus memenuhi tanggung jawab mengurus anak dan rumah tangga. Selain itu, beberapa responden juga mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan menguras tenaga dan emosi sehingga waktu serta energi yang dimiliki untuk keluarga menjadi terbatas. Hasil survei pendahuluan juga memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa dikejar waktu, mengalami tekanan emosional akibat pekerjaan, serta kesulitan mengatur waktu untuk keluarga dan diri sendiri. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ibu bekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang melibatkan beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis sebagaimana dikemukakan oleh Gawron (2008).

Perbedaan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan menyebabkan individu mengalokasikan energi fisik dan psikologis yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan terlalu tinggi, sebagian besar waktu, perhatian, dan energi akan terfokus pada pekerjaan sehingga mengurangi kesempatan individu untuk terlibat dan memperoleh kepuasan dalam kehidupan pribadi. Kondisi ini sejalan dengan konsep work-life balance menurut Hudson (2005), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja ditentukan oleh kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Murdaningrum (2021) menemukan hubungan negatif antara beban kerja dan work-life balance pada wanita karir berstatus single parent dengan koefisien korelasi $-0,276$, di mana beban kerja berkontribusi sebesar 27,6% terhadap work-life balance pada populasi tersebut. Meskipun konteks populasinya berbeda dari penelitian ini, arah hubungan yang ditemukan konsisten. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nisya dan Raharjo (2024) menemukan hubungan negatif yang lebih kuat (koefisien $-0,829$) pada populasi lain. Konsistensi arah hubungan pada berbagai populasi ini memperkuat argumen bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu prediktor penting dari work-life balance. Ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan semakin berat, individu akan lebih banyak menghabiskan energi fisik, waktu, serta sumber daya psikologis untuk memenuhi target pekerjaan. Akibatnya, waktu bersama keluarga menjadi berkurang, keterlibatan dalam aktivitas rumah tangga menurun, serta kepuasan terhadap kehidupan pribadi menjadi lebih rendah.

Jika dilihat dari tingkat katagorisasi variabel persepsi beban kerja, diketahui bahwa sebagian besar ibu bekerja di Kota Medan memiliki persepsi beban kerja pada kategori sedang (52,7%). Namun tidak sedikit yang memiliki katagori tinggi (41,8%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar ibu bekerja memiliki persepsi beban kerja dalam katagori sedang. Individu dapat memberikan penilaian yang berbeda terhadap tuntutan pekerjaan yang sama sesuai dengan pengalaman, kemampuan mengelola stres, serta sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, meskipun sebagian besar responden berada pada kategori sedang, masih terdapat 41,8% responden yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh persepsi masing masing individu (Robbins, 2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek persepsi beban kerja pada ibu bekerja di Kota Medan memiliki kecenderungan yang berbeda pada setiap dimensinya. Dominannya aspek tekanan psikologis katagori tinggi (48,4%) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan lebih banyak dirasakan sebagai tekanan emosional dibandingkan sekesar banyaknya tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan tidak hanya memerlukan kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga kemampuan mengelola stres dan tekanan yang dirasakan selama bekerja.

Kategorisasi berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa pada variabel persepsi beban kerja, responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki proporsi kategori tinggi sebesar 33,3% dan kategori sedang sebesar 61,7%, sedangkan karyawan swasta memiliki proporsi kategori tinggi sebesar 46,5% dan kategori sedang sebesar 47,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa proporsi persepsi beban kerja tinggi lebih besar pada karyawan swasta dibandingkan PNS. Sukmawati dan Rahmawati (2021) menjelaskan bahwa persepsi beban kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang dirasakan

individu. Semakin tinggi tuntutan tersebut, semakin tinggi pula persepsi beban kerja yang dirasakan karyawan. Pada variabel work-life balance, Responden berstatus PNS menunjukkan proporsi kategori tinggi sebesar 36,7% dan kategori sedang sebesar 60,0%, sementara karyawan swasta kategori tinggi sebesar 30,7% dan kategori sedang sebesar 64,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan swasta cenderung mempersepsikan beban kerja lebih tinggi dibandingkan PNS, mereka tetap memiliki work-life balance yang didominasi kategori sedang. Temuan ini mendukung hasil penelitian bahwa hubungan antara persepsi beban kerja dan work-life balance tergolong rendah ($r = -0,306$), sehingga terdapat faktor lain di luar status pekerjaan yang turut memengaruhi work-life balance (Schabracq dkk., 2003).

Berdasarkan kategorisasi jam kerja, mayoritas responden berada pada kategori sedang baik untuk persepsi beban kerja maupun work-life balance. Pada kelompok jam kerja kurang dari 6 jam, persepsi beban kerja kategori sedang sebesar 76,9% dan work-life balance sebesar 84,6%. Pada kelompok jam kerja 6–8 jam, persepsi beban kerja kategori sedang sebesar 52,2% dan work-life balance sebesar 60,4%. Sementara itu, pada kelompok jam kerja ≥ 8 jam, proporsi persepsi beban kerja kategori sedang menurun menjadi 45,9%, yang menunjukkan kecenderungan persepsi beban kerja lebih tinggi dibandingkan kelompok lainnya. Namun, work-life balance pada kelompok ini tetap didominasi kategori sedang (64,9%). Pola tersebut sejalan dengan konsep time load yang dikemukakan Gawron (2008), bahwa durasi kerja yang lebih panjang dapat meningkatkan persepsi individu terhadap keterbatasan waktu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lamanya jam kerja tidak selalu diikuti dengan menurunnya work-life balance.

Menurut Pertiwi dkk, (2023) Selain jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu waktu, ketersediaan waktu yang dimiliki karyawan turut memengaruhi keseimbangan kehidupan mereka. Ketika pekerjaan yang tertunda semakin banyak, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya juga meningkat sehingga waktu untuk kehidupan pribadi menjadi berkurang. Temuan ini menunjukkan bahwa lamanya jam kerja tidak secara otomatis menyebabkan work-life balance menjadi rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lamanya jam kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan work-life balance. Temuan ini sejalan dengan Schabracq dkk. (2003) yang menyatakan bahwa work-life balance dipengaruhi pula oleh karakteristik individu, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, serta sikap individu dalam menjalankan berbagai perannya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, distribusi responden tidak merata pada beberapa kategori demografis (terutama jabatan), sehingga temuan pada kelompok tersebut perlu diinterpretasikan dengan hati-hati. Kedua, penelitian ini belum melibatkan variabel potensial lain seperti dukungan sosial dari pasangan/keluarga dan dukungan organisasi. Penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tersebut sebagai prediktor tambahan serta memastikan jumlah responden yang lebih merata pada setiap kategori demografis.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar ibu bekerja dalam penelitian ini memiliki Psychological Well-Being pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 231 responden (66,0%), sedangkan 114 responden (32,6%) berada pada kategori sedang dan hanya 5 responden (1,4%) yang berada pada kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis responden secara umum berada pada kategori tinggi. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa meskipun responden merupakan ibu yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan pengelola keluarga, sebagian besar tetap mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Tingginya tingkat Psychological Well-Being mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan untuk menerima dirinya, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengelola lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, bersikap mandiri dalam mengambil keputusan, serta terus mengembangkan potensi dirinya. Dengan kata lain, tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dihadapi tidak selalu menyebabkan penurunan kesejahteraan psikologis, karena sebagian besar responden masih mampu melakukan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil Analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa hipotesa diterima, dimana terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada ibu bekerja di Kota Medan. Hasil analisis menggunakan Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,306$ dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, persepsi beban kerja merupakan factor yang secara signifikan berhubungan dengan work-life balance pada Ibu bekerja di kota Medan. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel persepsi beban kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebanyak 97 orang (52,7%), diikuti kategori tinggi sebanyak 77 orang (41,8%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (5,4%). Sementara itu, berdasarkan hasil kategorisasi variabel work-life balance, sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebanyak 116 orang (63,0%), diikuti kategori tinggi sebanyak 60 orang (32,6%), dan kategori rendah sebanyak 8 orang (4,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi beban kerja dan work-life balance pada tingkat sedang. Berdasarkan hasil penelitian aspek persepsi beban kerja, aspek yang paling dominan adalah beban tekanan psikologis (psychological stress load), sedangkan pada variabel work-life balance aspek yang paling dominan adalah keseimbangan keterlibatan (involvement balance).

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Gambaran Work-Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4).
- Aprilia, R. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2025). Work-life Balance among Working Women: Systematic Literature Review on Its Influencing Factors. *Al Huwiyah Journal of Woman and Children Studies*, 05(01).
- Aprilyasari, W., Sholikha, F., Ardiansyah, I., Islami, M. A., Suratmi, S., & Qowi, N. H. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit. *Protein : Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan.*, 2(4), 102–108. <https://doi.org/10.61132/protein.v2i4.672>
- Fajriyati, Y. N., Lestari, S., & Hertinjung, W. S. (2023). Pengalaman ibu bekerja yang memiliki anak balita dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 10(1). <https://doi.org/10.24854/jpu477>
- Firmansyah, A. (2023). Workload and Work-Life Balance. *International Journal of Economics and*

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Franz, F., Erdfelder, E., Axel, B., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hartono, E. S., & Perdhana, M. S. (2021). Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta. *Diponegoro Journal Of Economics*, 10(2), 1–16. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dje>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance padakaryawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Mauliddiyah, D., Widyastuti, & Asmara, W. (2025). The Relationship Between Work-Life Balance And Workload With Burnout In Nurses. *International Conference on Social Science and Humanity*, 2(3), 630–641. <https://doi.org/10.61796/icossh.v2i3.97>
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Wanita Karir Single Parent Relationship of Workload with Work Life Balance in Single Parent Career Women. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *JKBM: Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Pradnyani, A. A. M., & Ariastuti, N. L. P. (2025). Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Karyawan Bagianproduksi di PT X. *Arc. Com. Health*, 12(3).
- Pratiwi, E., Peristianto, S. V., & Efendy, M. (2024). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 4967–4975. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Pratiwi, M. A. (2019). Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna Dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja Di Provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (Sneb) & Call For Paper*, 38–42.
- Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). The relationship between workload and work life balance in generation Z employees. *Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS)*, 4(2), 149–159. <https://doi.org/10.18860/jips.v4i2.26816>
- Sari, A. R., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.

- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*.
- Zainuddin, S., Muhamad, A., Kahmis, M. H., & Mamat, N. (2015). Work-Life Balance in Relation to Workload Experience and Work-Life Programme: A Study in a Government Ministry of Malaysia. *Journal of Business Management and Accounting*, 5, 37–55.