



## **DAMPAK ORIENTASI KOLEKTIVISME DAN GENDER TERHADAP WORK-LIFE BALANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. KALABORANG RESIDENCE GOWA**

**Niamat H<sup>1</sup>, Eka Suhartini<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui orientasi kolektivisme, dan gender berpengaruh terhadap *work-life balance*, 3) Untuk mengetahui pengaruh orientasi kolektivisme, dan gender terhadap *work-life balance* dimoderasi oleh *job satisfaction*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan sampel penelitiannya adalah 105 karyawan yang diperoleh dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua karyawan dari populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT. Kalaborang Residence. Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menganalisis data dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: 1) Orientasi kolektivisme, dan gender berpengaruh positif terhadap *work-life balance*, 3) Orientasi kolektivisme, dan gender berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dimoderasi oleh *job satisfaction*,

*Kata kunci : Orientasi kolektivisme; gender; job satisfaction; work-life balance*

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is: 1) To determine the orientation of collectivism, and gender influence on *work-life balance*, 3) To determine the influence of orientation of collectivism, and gender on *work-life balance* moderated by *job satisfaction*. This study is a type of associative research with a quantitative approach and the research sample is 105 employees obtained by the census method, namely sampling by all employees from the population being used as saturated samples, namely all employees of PT. Kalaborang Residence. This study uses path analysis to analyze data with the help of the SmartPLS program. The results of this study prove that: 1) Orientation of collectivism, and gender have a positive effect on *work-life balance*, 3) Orientation of collectivism, and gender have a positive effect on *work-life balance* moderated by *job satisfaction*,

*Keywords: Orientation of collectivism; gender; job satisfaction; work-life balance*



## PENDAHULUAN

Bagi beberapa orang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang mudah, banyak karyawan yang mengalami stres karena beban pekerjaan mereka. Saat ini, *Work-Life Balance* semakin marak disuarakan oleh beberapa kalangan dan orang. Ini karena kaum milenial saat ini kebingungan ingin melakukan apa ketika mereka memiliki waktu luang, sehingga sebagian besar dari mereka terlalu sibuk bekerja sampai mereka lupa dengan waktu mereka sendiri. Sejauh mana seseorang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran mereka baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan mereka disebut keseimbangan kehidupan dan kerja. (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

*American Association for Industrial and Organizational Psychology* pada tahun 2015 melakukan survei terhadap karyawan. Hasilnya, 70% pekerja mengeluhkan jam kerja karena pertemuan keluarga lebih singkat. Tentunya hal ini tergantung dari banyak faktor, antara lain kebutuhan perusahaan dan beban kerja yang cukup berat. Mungkin fenomena ini tidak hanya dialami oleh karyawan, masih banyak contoh *work-life balance* yang buruk di Indonesia. Jepang mengalami fenomena kematian akibat beban kerja berlebihan pada tahun 2018. Orang Jepang dikenal pekerja keras karena mereka sering bekerja tanpa henti hingga melampaui kemampuan mereka. Istilah "*karoshi*", yang berarti kematian akibat terlalu banyak kerja, ditemukan pada tahun 1970-an. Menurut *Viva.co.id*, tuntutan kerja yang berlebihan telah menyebabkan banyak pekerja bunuh diri atau gagal jantung.

*Work-life balance* umumnya mengacu pada waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, populasi, migrasi, waktu luang, dan sebagainya, atau lebih harfiah dapat dikatakan sebagai keadaan keseimbangan atau ekuilibrium antara kebutuhan dan kepuasan kehidupan kerja. *Work-life balance* adalah situasi di mana individu mampu mengatur dan berbagi tugas kerja, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya dengan cara yang tidak menciptakan konflik antara kehidupan keluarga dan karir dan meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas kerja (Riadi, 2017).

Kolektivisme adalah jenis hubungan sosial di mana orang terikat secara emosional satu sama lain. Dalam kolektivisme, organisasi lebih penting daripada karyawan yang harus memenuhi keinginan pribadi mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Bagi kolektivistis, kebaikan organisasi atau martabat manusia lebih penting daripada kepentingan pribadi. Mereka percaya bahwa tujuan organisasi harus lebih penting daripada kepentingan pribadi mereka. Sebaliknya, mereka percaya bahwa organisasi harus membayar loyalitas karyawan dengan memberikan perlindungan dan identitas (Hofstede, 2005).

Kolektivisme dan gender dalam dunia kerja adalah isu yang berkaitan dengan bagaimana perempuan dan laki-laki mendapatkan kesempatan, perlakuan, dan hak yang sama dalam bekerja, tanpa diskriminasi berdasarkan gender mereka. Di Indonesia, peran gender tradisional lebih membebani perempuan dalam mengelola tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dan kewajiban keluarga di samping karier mereka, beberapa tempat kerja mungkin tidak memiliki kebijakan yang ramah keluarga atau pengaturan kerja yang fleksibel, sehingga menyulitkan perempuan untuk



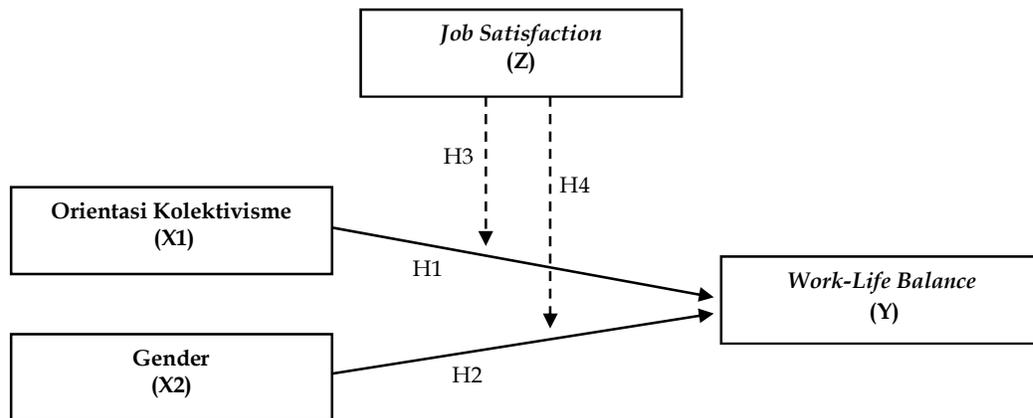
menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka (Suhartini et al., 2023).

Isu ini penting untuk diperhatikan karena masih banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam dunia kerja. Seringkali di dalam dunia kerja, perbedaan gender menjadikan beberapa karyawan dalam melakukan tugasnya mendapat kesenjangan antar gender. Dalam tulisannya, Subhan (2004) menyatakan bahwa gender adalah perbedaan dan peran sosial yang diciptakan masyarakat, serta tanggung jawab yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, gender tidak selalu sama di tempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Selain itu, gender diduga sebagai salah satu faktor yang juga mempengaruhi *work life balance*, (Lyness, 2008) menemukan hubungan moderator gender, dengan penilaian diri manajer tentang *work life balance* lebih positif terkait dengan manajer wanita dalam budaya egaliter gender yang tinggi dan untuk manajer pria dalam budaya egaliter gender rendah. Lyness dan Judiesch berhipotesis bahwa individu yang tinggal di budaya egaliter gender tinggi akan mengalami tingkat *work life balance* yang lebih tinggi dan depresi yang lebih rendah daripada mereka yang tinggal di budaya egaliter gender rendah.

*Job Satisfaction* merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja dan lain-lain (Suhartini et al., 2018). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu, untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya agar mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. *Job satisfaction* merupakan masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan karena memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan. *Job satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2015).

PT. Kalaborang Residence adalah perusahaan yang bernaung pada Galesong Group yang bergerak di bidang properti dan pengelolaan lapangan golf (Padivalley Golf Club). Perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan grup terbesar di Indonesia Timur dan berpusat di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Dampak Orientasi Kolektivisme Dan Gender Terhadap Work-Life Balance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Kalaborang Residence Gowa"**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODOLOGI

Sesuai dengan uraian permasalahan di atas, maka penelitian yang akan dilakukan termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022 : 82) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL

### Hasil Uji Kualitas Data

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) juga dinilai melalui AVE (*Average Variance Extracted*). Suatu model yang mempunyai nilai AVE diatas 0,5 dikategorikan mempunyai validitas konvergen (*Convergent Validity*) yang tinggi.

Tabel AVE (*Average Variance Extracted*)

Indikator	Average variance extracted (AVE)
(X1)	0.653
(X2)	0.805
(Y)	0.763
(Z)	0.712

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kedua validitas konvergen (*Convergent Validity*). Gabungan dari penilaian dari *outer loading* dan uji *Average Variance Extracted* (AVE) menjelaskan

penelitian ini valid konvergen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

*Tabel Cross Loading*

	ORIENTASI KOLEKTIVISME (X1)	GENDER (X2)	WORK-LIFE BALANCE (Y)	JOB SATISFACTION (Z)
x1.1	0.840	0.735	0.453	0.483
x1.2	0.885	0.854	0.458	0.253
x1.3	0.854	0.798	0.429	0.366
x1.4	0.799	0.598	0.422	0.331
x1.5	0.838	0.647	0.32	0.223
x1.6	0.844	0.651	0.328	0.227
x2.1	0.702	0.847	0.352	0.351
x2.2	0.783	0.943	0.501	0.262
x2.3	0.793	0.914	0.472	0.253
x2.4	0.796	0.881	0.39	0.222
y.1	0.422	0.473	0.892	0.576
y.2	0.442	0.398	0.874	0.59
y.3	0.419	0.378	0.854	0.731
z.1	0.431	0.401	0.711	0.833
z.2	0.315	0.2	0.615	0.887
z.3	0.317	0.228	0.549	0.883
z.4	0.363	0.285	0.636	0.765
z.5	0.255	0.179	0.551	0.844

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cross loading dari masing masing item terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading dengan konstruk lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah pada validitas diskriminan. Seluruh indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstraknya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk di kolom lainnya

*Tabel Cronbach Alpha and Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
x1.	0.903	0.941
x2.	0.92	0.945
y.	0.846	0.856
z.	0.898	0.901

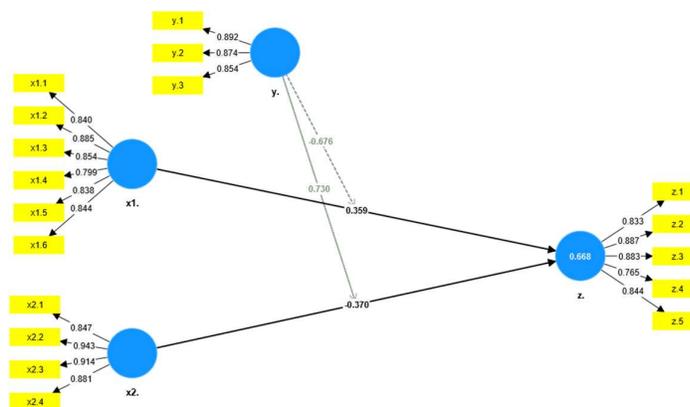
Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak semua konstruk reliabel, hanya *composite reliability* yang mempunyai nilai di atas 0,5. Dengan demikian, variabel pada model penelitian ini memiliki *internal consistency reliability*. Berdasarkan beberapa data sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai *convergent validity* yang baik, *discriminant validity* yang baik, dan *internal consistency reliability* yang baik.

**Tabel Hasil R-Square**

Variabel	R-square	R-square adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0.668	0.652

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square (R<sup>2</sup>) dari *job satisfaction* senilai 0.68 atau sebesar 68%, variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh orientasi kolektivisme, gender dan *work-life balance*, sedangkan 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari yang diteliti.



Gambar 2. Model Struktur

### Uji Hipotesis

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Menurut Ghazali, 2014 dalam (Raprayogha et al., 2020) untuk alpha 10% nilai statistik yang digunakan yaitu 1,96. Jadi kriteria penerimaan/penolakan hipotesis ialah apabila t-statistik yang digunakan > 1,96 berarti Ha diterima dan H0 ditolak. Penolakan/penerimaan hipotesis dengan probabilitas maka Ha diterima apabila nilai p < 0,05. Tabel output estimasi untuk pengujian model struktural dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Sample Asli (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Significance Levels (P < 10%)
X1 -> Z	0.359	0.179	0.045	S
X2 -> Z	0.370	0.164	0.024	S
Y x X1 -> Z	0.826	0.103	0.000	S
Y x X2 -> Z	0.676	0.266	0.011	S

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2024

Catatan:

NS = *Not Significant* (tidak signifikan)

S = *Significant* (Signifikan:  $P < 0,05$ )

Pengujian dalam *SmartPLS*, dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan disimulasikan. Dihitung menggunakan *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dilakukan dengan *bootstrap* agar dapat meminimalisir masalah ketidaknormalan data dalam penelitian

## DISKUSI

### Dampak Orientasi Kolektivisme Dan Gender Terhadap *Work-Life Balance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Kalaborang Residence Gowa

Berikut akan dijelaskan proses data untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel penelitian ini. Selain itu, juga akan di berikan gambaran lebih lanjut tentang bagaimana variabel-variabel intervensi dalam penelitian ini berinteraksi satu sama lain, berdasarkan berbagai pengujian yang telah dilakukan dan yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, variabel termasuk Orientasi Kolektivisme (X1), Gender (X2), *Work-Life Balance* (Y), dan *Job Satisfaction* (Z).

### Pengaruh Orientasi Kolektivisme terhadap *Work-Life Balance* Pada PT. Kalaborang Residence

Pengujian Hipotesis H1 Orientasi Kolektivisme berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* terbukti. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis H1 yang menunjukkan bahwa Orientasi Kolektivisme dengan *Work-life Balance* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.362 dan t-statistik 2.019 yang nilainya lebih besar dari 1,96. P-value sebesar 0.022. Nilai P-value ( $0.022 < \alpha = 5\%$  (0,05)). Hal ini berarti Orientasi Kolektivisme Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Work-life Balance*.



Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap hasil rata-rata jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H1 bahwa Orientasi Kolektivisme berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Artinya semakin karyawan sadar akan orientasi kolektivisme maka akan semakin tercapai *Work-Life Balance*-nya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti

Hal ini didukung oleh Studi yang dilakukan oleh (Hoobler et al, 2009) Kolektivisme dan *Work-Life Balance* berdampak signifikan pada bagaimana karyawan mereka mengelola keseimbangan kehidupan kerja. Kesimpulannya adalah semakin mengedepankan tujuan organisasi dengan menerapkan orientasi kolektivisme akan membuat *work-life balance* akan terpenuhi dan percaya bahwa kebutuhan pribadi akan terpenuhi ketika bertindak atas nama organisasi. kolektivisme sebagai tatanan sosial yang ditandai dengan ikatan emosional yang kuat antar individu. Kolektivisme merupakan budaya yang menekankan ketergantungan individu terhadap individu lain, mendefinisikan dirinya sebagai anggota suatu kelompok, dan mengutamakan tujuan kelompok dibandingkan tujuan individu (Triandis, 1995).

### **Pengaruh Gender terhadap *Work-Life Balance* Pada PT. Kalaborang Residence**

Pengujian Hipotesis H2 Gender berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* terbukti. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis H2 yang menunjukkan bahwa Gender Berpengaruh dengan *Work-life Balance* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.378 dan t-statistik 2.215 yang nilainya lebih besar dari 1,96. P-value sebesar 0.013. Nilai P-value (0.013) <  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hal ini berarti Gender Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Work-life Balance*.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuesioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H2 bahwa Gender berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*. Artinya semakin karyawan paham akan gender-nya sendiri maka *work-life balance* akan terpenuhi. Karena dengan memahami betul mengenai gender, karyawan akan mengetahui siapa dirinya dan memahami tentang kemampuan yang dimilikinya yang pastinya berdampak terhadap bagaimana keseimbangan kehidupannya.

Sebuah studi tahun 2011 oleh *Kenexa Research Institute* (KRI) yang menilai bagaimana karyawan pria dan wanita melihat *work-life balance* melaporkan bahwa wanita lebih positif daripada pria dalam cara mereka melihat upaya organisasi untuk membantu menyeimbangkan tugas pekerjaan dan kehidupan. Artinya gender berpengaruh terhadap *work-life balance* seseorang, sejalan dengan riset tentang gender yang dilakukan oleh (Kotur and Anbazhagan, 2014) yang menemukan hasil bahwa gender memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap *work-life balance* seseorang.

### **Pengaruh Orientasi Kolektivisme terhadap *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Kalaborang Residence**

Pengujian Hipotesis H3 Orientasi Kolektivisme berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel moderasi terbukti. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis H3 yang menunjukkan bahwa Orientasi Kolektivisme berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel moderasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.700 dan t-statistik



2.656 yang nilainya lebih besar dari 1,96. *P-value* sebesar 0.004. Nilai *P-value* (0.004) <  $\alpha$  = 5% (0,05). Hal ini berarti Orientasi Kolektivisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap hasil rata-rata jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H3 bahwa orientasi kolektivisme berpengaruh positif terhadap *work life balance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi. Artinya, Secara umum, orientasi kolektivis tampak memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction*. Namun, banyak faktor lain yang memengaruhi *job satisfaction* dan orientasi kolektivis yang diharapkan dapat menjadi acuan dalam *work-life balance* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Linda (2018) menunjukkan pengaruh kepuasan kerja yang memoderasi hubungan *work-life balance* terhadap kolektivisme, hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memandang keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan mereka cenderung lebih puas terhadap kehidupan mereka. Namun, ditemukan bahwa individu dengan *work-life balance* tinggi belum tentu mengalami kualitas yang lebih tinggi atau kepuasan kerja yang maksimal daripada individu dengan konflik kehidupan kerja. Studi oleh (Greenhaus et al, 2003) mengungkapkan bahwa mereka yang mengalami ketidakseimbangan dalam mendukung keluarganya lebih bahagia daripada individu yang menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan mereka.

#### **Pengaruh Gender terhadap *Work-Life Balance* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Kalaborang Residence**

Pengujian Hipotesis H4 Gender berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderasi terbukti. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis H4 yang menunjukkan bahwa Gender berpengaruh positif terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.766 dan t-statistik 2.717 yang nilainya lebih besar dari 1,96. *P-value* sebesar 0.003. Nilai *P-value* (0.003) <  $\alpha$  = 5% (0,05). Hal ini berarti Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Moderasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap hasil rata-rata jawaban responden yang diperoleh dari kuesioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H4 bahwa gender berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan sosial yang mendukung dan inklusif bagi orang-orang dari berbagai jenis kelamin dapat meningkatkan *job satisfaction* mereka.

Ideologi pencari nafkah laki-laki/pengasuh perempuan tradisional berimplikasi pada praktik *work-life balance* (Mescher, Benschop & Doorewaard, 2010) dan penelitian (Emslie & Hunt, 2009). Misalnya, wanita dalam kemitraan karir ganda menghabiskan lebih banyak waktu untuk pekerjaan rumah tangga daripada pasangan pria, dan ini berdampak pada *work-life balance* mereka (Stratton, 2003). Selain itu, penelitian yang membandingkan *work-life balance* pria dan wanita menemukan hasil yang berbeda. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa perempuan melaporkan lebih banyak



konflik kehidupan kerja daripada laki-laki dan yang lain menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan melaporkan tingkat konflik (Emslie & Hunt, 2009).

Namun, kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh identitas gender pada keseimbangan kehidupan kerja. Sebuah studi oleh Li, Zhao, dan Li (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memoderasi efek negatif identitas gender terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan kata lain, mereka yang secara keseluruhan puas dengan pekerjaannya lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, bahkan jika mereka memiliki stereotipe gender yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor psikologis seperti kepuasan hidup ketika mempertimbangkan hubungan antara gender dan *work-life balance*. Ini dapat membantu mengembangkan strategi untuk mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat yang mencakup semua orang, terlepas dari gender dan jenis kelamin.

## REFERENSI

- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). *The Effect Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Performance With Organizational Commitment As Mediating Variable. Institute Of Accounting And Finance*, 50. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
- Corrigan, E. A., & Konrad, A. M. (2006). *The Relationship Of Job Attribute Preferences To Employment, Hours Of Paid Work, And Family Responsibilities: An Analysis Comparing Women And Men. Sex Roles*, 54(1-2), 95-111. <https://doi.org/10.1007/S11199-006-8872-Y>
- Hofstede, G., Hofstede, G., & Minkov, M. (2005). *Cultures And Organizations: Software Of The Mind*. Executive Book Summary.
- Lyness, K., Psychology, M. J.-J. Of A., & 2008, Undefined. (2008). Can A Manager Have A Life And A Career? International And Multisource Perspectives On Work-Life Balance And Career Advancement Potential. *Psycnet.Apa.Orgks Lyness, Mk Judieschjournal Of Applied Psychology*, 2008•*Psycnet.Apa.Org*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.789>
- Rusnawati, Parmitasari, R. D. A., & Rapyayogha, R.. (2020). Efek Mediasi Perilaku Keuangan Dan Dampak Kepuasan Keuangan Masyarakat Di Kota Makassar. *Journal3.Uin-Alauddin.Ac.Id*. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/14759>
- Riadi, M. (2017). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)*. Jakarta: Kajian Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials Of Organizational Behavior*. [https://web.spcollege.edu/instructors/uploads/16296897dd/Man\\_3240s1.pdf](https://web.spcollege.edu/instructors/uploads/16296897dd/Man_3240s1.pdf)
- Shaheen, R., Subhan, F., Sultan, S., ... K. S.-P. J. Of, & 2010, Undefined. (N.D.). Prevalence Of Infertility In A Cross Section Of Pakistani Population. *Academia.Edu*. Retrieved July 25, 2023, From [https://www.academia.edu/download/71242759/Prevalence\\_Of\\_Infertility\\_In\\_A\\_Cross\\_Sec20211003-9352-1jrdus7.pdf](https://www.academia.edu/download/71242759/Prevalence_Of_Infertility_In_A_Cross_Sec20211003-9352-1jrdus7.pdf)



- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Suharnomo, D. K., & Ratnawati, I. (2012). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Journal.Unimma.Ac.Id*. [Http://Journal.Unimma.Ac.Id/Index.Php/Bisniksekonomi/Article/View/297](http://Journal.Unimma.Ac.Id/Index.Php/Bisniksekonomi/Article/View/297)
- Suhartini, E., & Taty, S., Musseng, A., & Possumah, B. T. (2018). *The Effect of Leadership Style on Job Satisfaction: A Case Study Analysis on KIMA Company in Makassar Industrial Area, Indonesia*. Leadership style, alpha, job satisfaction, human resources development, data obtained, questionnaires, <https://www.researchgate.net/publication/327232897>
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta., & Suriyanti. (2023). *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector*. Women, Work-family conflict, Social support, Work-life balance, Job stress, <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.6.159>.
- Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt.Buku Seru.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Valero Pizarro, I., & Arman, G. (2021). The Impact Of Collectivism Orientation And Gender Identity On Work-Life Balance And Life Satisfaction Relationship: A Uk - Spain Comparison. *Journal Of Management And Business Education*, 4(1), 61-81. [Https://Doi.Org/10.35564/Jmbe.2021.0004](https://doi.org/10.35564/Jmbe.2021.0004)
- Varela, O. E., Salgado, E. I., & Lasio, M. V. (2010). The Meaning Of Job Performance In Collectivistic And High Power Distance Cultures: Evidence From Three Latin American Countries. *Cross Cultural Management*, 17(4), 407-426. [Https://Doi.Org/10.1108/13527601011086603/Full/Html](https://doi.org/10.1108/13527601011086603/Full/Html)
- Widodo, S., Pengukuran, A. R.-J. P. Dan, & 2015, Undefined. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Intrinsik. *Journal.Unj.Ac.Id*, 4(1). [Https://Doi.Org/10.21009/Jppp](https://doi.org/10.21009/Jppp)