

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PABRIK ROKOK KUDUS

Alin Fauziah Liswana¹, Devi Amelia Sulistiyawati², Alamul Huda³, Muhammad Qoes Atieq⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sunan Kudus

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 3 Februari 2025
Disetujui : 26 Februari 2025
Publikasi : 1 Maret 2025

Penulis Korespondensi:
Alin Fauziah Liswana
alinfl601@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di industri rokok Kudus. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor kerja, khususnya di industri padat karya seperti pelintingan rokok, yang menimbulkan tantangan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik work-life balance maupun lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680 mengindikasikan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh dua variabel independen tersebut. Ketidakseimbangan peran dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung terbukti menurunkan produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan hidup-kerja dan lingkungan kerja yang sehat guna meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan perempuan, khususnya dalam industri lokal berbasis tenaga kerja massal seperti di Kudus.

Kata Kunci : Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Perempuan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work environment on the performance of female employees in the Kudus cigarette industry. The background of this study is based on the phenomenon of increasing female participation in the work sector, especially in labor-intensive industries such as cigarette rolling, which poses challenges in carrying out dual roles as workers and housewives. A quantitative approach was used by distributing questionnaires to 100 respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that both work-life balance and work environment simultaneously and partially had a significant effect on the performance of female employees, each with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.680 indicated that 68% of the variation in employee performance was explained by the two independent variables. Role imbalance and unsupportive work environment conditions have been shown to reduce productivity. These findings emphasize the importance of organizational support in creating a work-life balance and a healthy work environment in order to improve the welfare and performance of female employees, especially in local industries based on mass labor such as in Kudus.

Keywords : Work Life Balance, Work Environment, Female Employee Performance

Pendahuluan

Pada era globalisasi perempuan memiliki lebih dari satu peran, selain sebagai ibu rumah tangga perempuan saat ini berperan sebagai tulang punggung atau mencari nafkah untuk membantu kebutuhan kebutuhan finansial dalam keluarga(Harahap, 2024). Berawal

dari meningkatnya kebutuhan ekonomi dalam rumah tangga dari setiap lini bagian serta kurangnya ketercukupan dalam menutupi kebutuhan dalam rumah tangga, mengakibatkan Perempuan ikut andil dalam usaha menutupi segala kebutuhan rumah tangga membantu peran laki-laki dalam usaha memenuhi kebutuhan rumah tangga. Dalam kehidupan rumah tangga saat ini masih banyak yang beranggapan peran laki-laki sebagai tulang punggung keluarga masih belum dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari-hari, hal ini dapat mengakibatkan rasa kecemasan untuk perkembangan dalam berumah tangga dimasa depan. Pada zaman sekarang ini seorang Perempuan tidak lagi berprofesi sebagai ibu rumah tangga saja tetapi mereka dapat menjalankan dua peran sekaligus yaitu sebagai tulang punggung di sektor domestic.(Afrizal & Lelah, 2021).

Keikutsertaan Perempuan dalam Angkatan kerja sudah terjadi sejak masa 1962 dan terus berkembang hingga tahun 1980, peningkatan ini terbukti dapat mengurangi kesenjangan gender, mengurangi kemiskinan dan pemberdayaan Perempuan. Pada dasarnya keterlibatan Perempuan dalam Angkatan kerja (TPAK) memiliki indikator melalui data tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Perempuan. TPAK Perempuan merupakan indikator atau ukuran yang mengilustrasikan ketersediaan *supply* tenaga kerja disuatu negara.(Kurniasari et al., 2024). Keberadaan perempuan dalam dunia kerja dinilai telah berhasil meningkatkan kekuatan ekonomi keluarga meskipun kodratnya bukan sebagai sumber perekonomian tetapi hanya sebatas membantu pemasukan perekonomian(Yuyun, 2020)

"TPAK laki-laki cenderung lebih tinggi daripada TPAK perempuan"



Grafik 2 TPAK Menurut Jenis Kelamin (persen), 2023-2024

Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki secara konsisten lebih tinggi dibandingkan perempuan, sekitar 1,5 kali lipat, baik pada Agustus 2023, Februari 2024, maupun Agustus 2024. Pada Agustus 2024, TPAK laki-laki mencapai 84,66%, sementara perempuan hanya 56,42%. Artinya, dari setiap 100 laki-laki usia kerja, sekitar 85 orang masuk angkatan kerja, sedangkan perempuan hanya sekitar 56 orang. Meski demikian, TPAK perempuan menunjukkan tren peningkatan dari waktu ke waktu(Indonesia. 2024).

Peran ganda mengakibatkan tuntutan lebih yang dapat menimbulkan situasi yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran menuntut kinerja yang sama baiknya, apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas(Tsabita Ayinu Ode Wa, 2024). Sebagai pekerja work life balance yaitu harus menyeimbangkan antara peran yang satu dengan yang lain contohnya sebagai pekerja dan anggota keluarga Ketika karyawan telah mencapai work-life balance manfaat yang didapatkan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stress kerja(Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022).

Karyawan yang memiliki tingkat work-life balance akan memiliki tingkat OCB yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang mengalami konflik pribadi di rumah cenderung menyalahkan pekerjaannya, menarik diri, dan menjadi kurang peduli dengan pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memotivasi mereka, baik melalui Kondisi lingkungan kerja fisik maupun aspek non-fisik. Lingkungan kerja yang positif akan Menciptakan suasana nyaman bagi pegawai dan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh Karena itu, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam konteks organisasi.(Rohmatiah et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor terlaksanannya pekerjaan, sehingga akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan memberikan rasa ketidaknyamanan pada pegawai dan menurunkan kinerja pegawai(Firman & Dirwan, 2024)

Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Rika Widianita, 2023) Industri rokok di Indonesia, khususnya di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat setempat. Sebagai "Kota Kretek," Kudus dikenal sebagai pusat industri rokok kretek yang telah menjadi bagian integral dari identitas dan perekonomian daerah ini. Sejak berkembang pada awal abad ke-20, industri rokok kretek terus tumbuh, memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian lokal, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung kehidupan sosial-ekonomi masyarakat setempat. Jumlah tenaga kerja di sektor industri rokok di Kabupaten Kudus tercatat mencapai 77.236 orang. Mayoritas dari jumlah tersebut merupakan penduduk lokal yang memiliki KTP Kabupaten Kudus(Rista, 2024).

Studi yang dilakukan oleh (Jannah & Harmen, 2024) menyatakan work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan perempuan. Hasilnya menunjukkan bahwa ketidakseimbangan peran berdampak negatif pada produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh (Riwinda & Perdhana, 2022) Hasil studi mereka menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja mengalami tekanan karena harus membagi peran antara

pekerjaan dan keluarga. Mereka menyarankan pentingnya dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga untuk mencapai work-life balance.

Meskipun sudah banyak studi mengenai peran ganda dan work-life balance perempuan, masih minim penelitian yang menggunakan pendekatan empiris lokal untuk menganalisis dampak sosial-psikologis dari pekerjaan yang bersifat massal dan rutin (seperti pelintingan rokok). Tujuan Penelitian Mengkaji pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan perempuan serta menilai peran lingkungan kerja dalam memperkuat dan memperlemah peran ganda dan kinerja perempuan. Novelty yang disajikan yaitu Kudus sebagai kota industri rokok terbesar dengan mayoritas pekerja perempuan belum banyak dieksplorasi secara mendalam dan membantu memberikan kontribusi bagi pengambilan kebijakan SDM dan kesejahteraan kerja dalam industri padat karya berbasis lokal.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan sebuah tahap menemukan pengetahuan baru dengan data berupa numerik untuk menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Djollong, 2014). Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan pengaruh dari satu variabel penelitian dengan variabel lain yaitu variabel work life balance, lingkungan kerja (sebagai variabel independen) dan varibel kinerja karyawan perempuan (sebagai variabel ndependen). Menurut Sulistiyowati (2017) populasi adalah sekelompok individu atau subjek yang berada dalam wilayah dan waktu tertentu yang menjadi objek pengamatan.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis utama. Hipotesis yang dikembangkan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance terhadap kinerja karyawan perempuan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi yang lebih tinggi, serta produktivitas kerja yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta dukungan dari lingkungan kerja yang baik merupakan kombinasi penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Apabila hasil nilai validitas dari tiap tanggapan yang telah diterima setelah menyebarluaskan daftaran pertanyaan-pertanyaan bernilai lebih besar daripada 0.3 maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid. (Rosita et al., 2021) Dari data dibawah nilai R hitung lebih besar dari R table yaitu diatas 0,3 yang menandakan semua item pertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan 100% valid, sehingga instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data. (Rosita et al., 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Rtabel	Informasi
Work Life Balance (X1)			
X1.1	0.790	0.1966	Valid
X1.2	0.749	0.1966	Valid
X1.3	0.875	0.1966	Valid
Lingungan Kerja (X2)			
X2.1	0.805	0.1966	Valid
X2.2	0.762	0.1966	Valid
X2.3	0.602	0.1966	Valid
X2.4	0.742	0.1966	Valid
Kinerja karyawan (X3)			
Y1	0.905	0.1966	Valid
Y2	0.874	0.1966	Valid
Y3	0.907	0.1966	Valid

Sumber: Data Olah (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran dari suatu tes untuk tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Instrumen penelitian dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas atau Alpha Cronbach $> 0,6$. Berdasarkan table dibawah nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,7 yang menandakan berarti reliabilitas tinggi, instrumen konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha
X1	0.729

X2	0.703
Y	0.876

Sumber: Data Olah (2025)

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti suatu distribusi tertentu ketika mean dan variansnya diketahui. Uji ini beranggapan bahwa distribusi data yang di uji bersifat kontinyu dan sampel random. (Ahadi & Zain, 2023). Berdasarkan table dibawah nilai Sig. > 0.05, maka data berdistribusi normal. Ini memenuhi asumsi dasar regresi linear.

Tabel. 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
		N	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std.	1.05201267
		Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.071	
	Positive	.051	
	Negative	-.071	
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olah (2025)

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antarvariabel bebas yang bersifat linear tinggi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 4. Hasil Uji Multikolinearitas

1	total X1	.452	2.212
	Total X2	.452	2.212

Sumber: Data Olah (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 pada semua variabel hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Karena nilai Sig. > 0.05 model regresi tidak mengalami gangguan dari variansi error yang tidak konstan.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.747	.545	3.207	.002
	total X1	-.083	.053	-.233	.118
	Total X2	.009	.046	.030	.838

Sumber: Data Olah (2025)

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana Pengaruh masing-masing variable bebas secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya, kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variable bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variable bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)(Tahitu et al., 2024).

Berdasarkan tabel dibawah variabel *Work Life Balance* dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, karena nilai Sig keduanya yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,005.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.914	.908	1.007	.317
	total X1	.542	.088	.527	6.171 .000
	Total X2	.321	.077	.355	4.156 .000

Uji F

Uji F untuk melihat bagaimana pengaruh semua variable bebas yang secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel F. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka model signifikan. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka model tidak signifikan (Tahitu et al., 2024). Berdasarkan table dibawah diketahui bahwa nilai signifikansi 0.000 maka secara simultan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.184	2	116.592	103.220	.000 ^b
	Residual	109.566	97	1.130		
	Total	342.750	99			

a. Dependent Variable: total Y

Sumber: Data Olah (2025)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variable bebas terhadap variable terikat, di mana digambarkan dengan persentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variable terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variable bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variable bebas (X) dalam mempengaruhi variable terikat (Sehangunaung et al., 2023). 68% variasi dari Kinerja Karyawan Perempuan dapat dijelaskan oleh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja. Sisanya (32%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model (misalnya kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.674	1.063

a. Predictors: (Constant), Total X2, total X1

b. Dependent Variable: total Y

Sumber: Data Olah (2025)

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Berdasarkan hasil penelitian, Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di industri rokok Kudus dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Temuini mengkonfirmasi hipotesis bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas kerja perempuan pekerja pabrik rokok di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan adanya fenomena ketidakseimbangan Work Life Balance yang dialami oleh karyawan perempuan pabrik rokok di Kudus, yang berdampak pada penurunan kinerja mereka. Ketidakseimbangan ini terutama dirasakan oleh pegawai perempuan yang telah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga serta pengasuhan anak. Dalam konteks industri rokok Kudus yang mengalami peningkatan permintaan produksi, karyawan perempuan dihadapkan pada tekanan ganda: tuntutan pekerjaan yang semakin intensif di pabrik dan ekspektasi peran domestik sebagai ibu rumah tangga. Kondisi ini menciptakan konflik peran yang signifikan, di mana karyawan perempuan mengalami kesulitan dalam mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian secara optimal antara domain pekerjaan dan keluarga.

Hasil ini sesua dengan penelitian Soleha et al. (2024) yang membuktikan bahwa secara simultan Work Life Balance menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Begitu juga dengan penelitian Aurellia Irza Anjani, (2024) Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan. Sama halnya pada dua penelitian berikut penelitian Murdaningrum (2021), Nurmayanti (2022) menunjukkan Work Life Balance mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan perempuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pabrik rokok di Kudus dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pegawai perempuan di industri rokok Kudus. Penurunan kepuasan karyawan perempuan pabrik rokok di Kudus terkait dengan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja mereka. Kondisi fisik seperti udara pengap, kebisingan, pencahayaan kurang, dan paparan debu tembakau membuat pekerja tidak nyaman. Sementara kondisi non-fisik seperti hubungan kerja yang kurang baik dan kurangnya dukungan atasan menambah beban stress. Lingkungan kerja yang buruk ini semakin memberatkan pekerja perempuan yang menghadapi peran ganda antara bekerja dan mengurus keluarga. Ketidaknyamanan di tempat kerja memperparah masalah work-life balance karena stress dari kantor terbawa ke rumah. Hal ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk menurunkan produktivitas karyawan perempuan di pabrik rokok Kudus.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Darmawan (2022), Rosi Imaniah (2021), Bakri and Aedy (2024) yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawwan perempuan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di industri rokok Kudus. Work-life balance yang baik terbukti meningkatkan kinerja, sementara ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga menurunkan produktivitas karyawan perempuan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan menjelaskan 68% variasi dalam kinerja karyawan, yang menandakan hubungan yang kuat dan bermakna.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri padat karya berbasis lokal. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambil kebijakan di industri rokok Kudus untuk merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan, terutama perempuan, melalui perbaikan sistem kerja dan lingkungan kerja. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap pekerja perempuan di sektor industri pelintungan rokok yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam dari aspek sosial-psikologis dan keseimbangan peran.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang signifikan, keterbatasan utama terletak pada lingkup geografis yang hanya mencakup Kabupaten Kudus dan jumlah responden yang terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel bebas, padahal masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah, menambah jumlah variabel, serta menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika peran ganda perempuan dalam industri padat karya

Daftar Pustaka

Afrizal, S., & Lelah, P. (2021). Peran Ganda Perempuan Dalam Peningkatan Perekonomian Keluarga. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 53–62.

Ahadi, G. D., & Zain, N. N. L. E. (2023). Pemeriksaan Uji Kenormalan dengan Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling dan Shapiro-Wilk. *Eigen Mathematics Journal*, 6(1), 11–19.

Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16.

Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqla'*, 2(1), 86–100.

Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.

Harahap, A. (2024). Peran Perempuan Sebagai Tulang Punggung Dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 8(1), 1-12.

Jannah, T., & Harmen, H. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan PT . Enamul Energy Utama. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA(JUMIN)*, 6(1), 9-19.

Kurniasari, W., Gunarto, T., & Yuliawan, D. (2024). Dinamika Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan: Faktor Kunci Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(1), 38-47.

Rika Widianita, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1-19.

Rista, K. (2024). Dampak Sosial Ekonomi Industri Rokok Terhadap Kesejahteraan Masyarakat dan Perekonomian Lokal di Kota Kudus. *JURNAL EKONOMI DAN PENDIDIKAN (JUPEK)*, 6(Ii), 70-76.

Riwinda, A. D., & Perdhana, M. S. (2022). Studi literatur mengenai peran ganda pada pekerja perempuan. *Diponegoro Journal of Management*, 11(4), 1-9.

Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.

Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1-11.

Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15-31.

Tahitu, A., Tutuhatunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53-72.

Tsabita Ayinu Ode Wa, W. B. A. N. M. (2024). Analisis peran ganda karyawati pada perusahaan daerah bank perekonomian rakyat bahteramas. *Analisis Peran Ganda Karyawati Pada Perusahan Daerah Bank Perekonomian Rakyat Bahteramas*, 04(01), 42-42.

Yuyun, R. (2020). Peran Perempuan Terhadap Pengaruh Ekonomi Keluarga di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Edukasi*, 8(November), 107-114.

Indonesia., Badan Pusat Statistik. 2024. "Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2024." Badan Pusat Statistik Indonesia. 2024.