



Determinan Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Womenpreneur Dalam Berwirausaha

Isnah Karimah^{1*}, Siti Nurhayati², Wenty Ayu Sunarjo³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Email Penulis Korespondensi : isnakarimah.27@gmail.com

Submitted :10/09/2024

Accepted :28/10/2024

Published:07/11/2024

ABSTRACT

Women have a big role in increasing national economic growth through entrepreneurial activities. The purpose of this study is to determine the effect of flexible work arrangements and work-life balance on womenpreneur performance through entrepreneur commitment. The type of this research is associative research with a quantitative approach. The sample in this study consists of 120 womenpreneurs who run the business in Pekalongan. Data collection techniques use the survey method by distributing questionnaires. Data analysis uses the SEM PLS. The result of the analysis shows that flexible work arrangements and work-life balance have a significant positive effect on womenpreneur performance through entrepreneur commitment. The R square value is 0.769 shows that flexible work arrangement and work-life balance have an effect of 76.9% on women's performance and the rest 20.6% is influenced by other variables not included in this study. The other variable that can be add for the future research are entrepreneurship characteristics, locus of control, human resource competence, education and motivation

Keywords : *Flexible work arrangement, work-life balance, entrepreneur commitment, womenpreneur performance.*

ABSTRAK

Perempuan mempunyai peran yang besar dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional melalui kegiatan berwirausaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 *womenpreneur* yang menjalankan kegiatan usaha di Kabupaten Pekalongan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SEM PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha. Nilai *R square* adalah 0,769 yang berarti bahwa pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha adalah sebesar 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat ditambahkan dalam penelitian lanjutan diantaranya adalah karakteristik kewirausahaan, *locus of control*, kompetensi SDM, pendidikan dan motivasi.

Kata Kunci : *Flexible work arrangement, work life balance, komitmen berwirausaha, kinerja womenpreneur.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keaktifan perempuan di dalam memajukan perekonomian melalui kegiatan berwirausaha semakin meningkat pada era modern ini. Mayoritas pelaku UMKM di Indonesia adalah perempuan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 memberikan fakta bahwa perempuan mengelola 64% dari total 65,5 juta UMKM atau sekitar 41,9 juta UMKM di Indonesia dijalankan oleh perempuan. Besarnya jumlah pengusaha perempuan di Indonesia menunjukkan bahwa perempuan memiliki minat yang besar untuk terjun di dunia usaha. Salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan jumlah pengusaha wanita di Indonesia adalah tekanan ekonomi keluarga yang kemudian mendorong ibu rumah tangga untuk berwirausaha agar bisa mendapatkan penghasilan tambahan dalam rangka memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (Suprani, 2017).

Data dari Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pekalongan menunjukkan bahwa jumlah pelaku usaha perempuan di Kabupaten Pekalongan sangat banyak yaitu mencapai 42% atau sebanyak 2.877 dari total UMKM sebesar 6.795 yang mendaftarkan perijinan usaha di tahun 2022. Pada tahun 2023, jumlah persentase UMKM perempuan di Kabupaten Pekalongan mengalami peningkatan menjadi 47% atau sebanyak 2.882 dari total UMKM yang mendaftarkan perijinan usaha sebesar 6.096 sampai dengan bulan Agustus tahun 2023. Bidang usaha yang dikelola oleh pengusaha perempuan di Kabupaten Pekalongan bermacam-macam, diantaranya adalah bidang kuliner, kerajinan, fesyen, jasa dan lainnya.

Perempuan memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan perekonomian nasional maupun daerah serta mampu menyumbangkan jumlah unit usaha yang besar bagi pertumbuhan UMKM di Indonesia termasuk di Kabupaten Pekalongan. Akan tetapi, *womenpreneur* masih menghadapi banyak permasalahan dalam menguatkan dan mengembangkan bisnis yang dijalankan. Ketika seorang ibu

rumah tangga memutuskan untuk menjalankan kegiatan usaha maka perempuan akan menghadapi peran ganda yaitu peran sebagai ibu rumah tangga di ranah domestik dan peran sebagai *womenpreneur* di ranah publik sehingga menyulitkan *womenpreneur* dalam menaikkan usahanya kepada level yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Nastiti & Lisandri (2022) mengungkapkan bahwa 60% dari ibu rumah tangga yang bekerja (menjalankan peran ganda) menyatakan bahwa ibu rumah tangga merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sehingga hal ini memberikan dampak terhadap penurunan kualitas kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Waryonani, SH selaku Kasi UMKM pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pekalongan tanggal 27 September 2023 mengungkapkan bahwa kinerja dari pelaku usaha perempuan di Kabupaten Pekalongan belum maksimal. Pengusaha wanita mengalami kesulitan dalam mengembangkan usaha dan lambat dalam mencapai target karena fokus dan pikiran mereka terbelah dalam mengurus rumah tangga dan menjalankan kegiatan usaha. *Womenpreneur* yang terlalu fokus pada kegiatan keluarga dan tidak bisa mengatur waktu dengan baik tidak bisa mencapai target usaha secara maksimal sehingga usaha yang mereka jalankan menjadi sulit untuk berkembang.

Hasil wawancara dengan Bapak Arief Rakhman, SE selaku Kabid UMKM Kabupaten Pekalongan tanggal 29 September 2023 mengungkapkan bahwa pengusaha perempuan di Kabupaten Pekalongan memiliki keterbatasan dalam mengembangkan usaha karena mereka memiliki peran ganda sehingga dalam menjalankan kegiatan usaha, mereka tidak memiliki cita-cita besar untuk memajukan usahanya menjadi perusahaan besar karena mereka menjalankan kegiatan usaha hanya sebatas untuk membantu keuangan keluarga. Ibu rumah tangga yang menjalankan kegiatan usaha juga sering mengalami kesulitan dalam pengambilan

keputusan karena mereka membutuhkan banyak pertimbangan terutama dari suami. Pelaku UMKM perempuan menghadapi kendala dalam mengembangkan usahanya ke level yang lebih tinggi disebabkan oleh peran ganda yang dimilikinya. UMKM di Kabupaten Pekalongan didominasi oleh usaha mikro sebesar 99% dari total UMKM di Kabupaten Pekalongan. Sebagian besar pelaku UMKM perempuan tidak memiliki cita-cita besar untuk memajukan usahanya ke level yang lebih tinggi karena bagi mereka yang penting usaha yang mereka jalankan bisa membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Faktor peran ganda yang menyebabkan sulitnya mengembangkan usaha bagi *womenpreneur* juga diakui oleh Ibu Nofianti Eka Saputri selaku ibu rumah tangga yang menjalankan kegiatan usaha berupa jasa *make up* dan pembuatan parsel di Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nofianti bahwa dia menghadapi kendala dalam mengembangkan usahanya karena sulit membagi waktu dalam menyeimbangkan pekerjaan rumah tangga dan kegiatan usaha. Beliau juga mengungkapkan bahwa terkadang target usaha tidak tercapai karena kehabisan waktu dan tidak fokus pada kegiatan usaha yang dijalankan tersebut karena banyak pekerjaan rumah tangga yang harus diselesaikan akibatnya target usaha tidak terpenuhi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Saifullah (2020) mengungkapkan bahwa kegiatan usaha dan pekerjaan rumah tangga sama-sama menjadi beban berat bagi ibu rumah tangga yang menjalankan kegiatan usaha. Ketika ibu rumah tangga terlalu fokus pada urusan rumah tangga maka hal ini akan membawa dampak terhadap penurunan kinerja mereka dalam berusaha. Perempuan yang terbukti memiliki masalah dalam pekerjaan dan keluarga dapat mengalami stres yang kemudian menyebabkan terjadinya penurunan kinerja (Ostevi & Ruswanti, 2013). Beberapa kendala dan tantangan dalam berwirausaha yang dihadapi perempuan adalah kesulitan dalam

memanajemen waktu untuk mengurus rumah tangga, melakukan kegiatan usaha dan menjalankan kesibukan pada kegiatan sosial keagamaan yang berada di desa (Batuaji et al., 2023).

Flexible work arrangement memberikan manfaat bagi perempuan untuk tetap bisa mengerjakan tanggung jawab terhadap keluarga dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik (Subramaniam et al., 2015). Pelaku usaha perempuan dalam menjalankan kegiatan usaha perlu menerapkan *flexible work arrangement* sehingga mereka dapat menjalankan keseimbangan dalam urusan keluarga dan kegiatan usaha. Mereka bekerja pada waktu dan tempat yang fleksibel sesuai dengan ketetapan yang mereka kehendaki. Mereka tetap dapat bekerja dan tetap dapat menjalankan peran mereka sebagai ibu rumah tangga dalam kehidupan keluarga karena mereka sendiri yang mengatur jam kerja dan tempat kerja disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan oleh mereka. Dengan adanya pengaturan waktu yang fleksibel maka pelaku usaha perempuan tetap bisa menjalankan kegiatan yang produktif dengan melakukan kegiatan usaha untuk memperoleh penghasilan tanpa mengesampingkan peran sebagai ibu rumah tangga. Penerapan *Flexible Work Arrangement* atau kebebasan dalam memilih waktu kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja individu seperti meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen dan loyalitas seseorang serta seimbang dalam dunia kerja dan kehidupan pribadi yang mendorong seseorang melakukan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Wulandari & Luturlean, 2022).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang adalah dengan *work life balance* (Saifullah, 2020). Kualitas hidup yang baik dapat tercapai dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seseorang yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik harus menerapkan keseimbangan dalam kehidupan kerja (Soomro et al., 2018). *Work*

life balance merupakan keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan dapat tercapai apabila terdapat keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan (Semlali & Hassi, 2016). Seseorang yang menerapkan *work life balance* dengan baik akan mempunyai produktifitas dan kinerja tinggi, merasa puas, lebih bahagia serta kreatif (Lumunon et al., 2019). Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik (Badrianto & Ekhsan, 2021). Sebaliknya, penurunan kinerja dapat terjadi apabila seseorang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja (Rani et al., 2022).

Pengusaha perempuan harus mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan usahanya agar tetap berjalan dengan sukses dan tidak gulung tikar. Komitmen berwirausaha merupakan keteguhan hati dari pengusaha untuk fokus dalam menjalankan kegiatan usaha (Rahayu, 2018). Komitmen berwirausaha diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat dan keterikatan dalam diri seseorang untuk merintis, memajukan dan mempertahankan kegiatan usahanya dalam kondisi serta tekanan apapun. Komitmen berwirausaha yang kuat dapat mendorong seseorang untuk melakukan dan memberikan yang terbaik bagi usahanya sehingga mencapai hasil yang maksimal. Rene & Wahyuni (2018) mengungkapkan bahwa komitmen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Hasil kinerja individu akan semakin tinggi apabila dalam menjalankan pekerjaannya, individu tersebut memiliki komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik.

Berdasarkan penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh *work life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap kinerja individu masih ditemukan hasil yang tidak konsisten sehingga terdapat *research gap* yang penulis temukan dalam penelitian terdahulu. Mallafi & Silvianita (2021), Farha et al. (2022), Irawati (2022), Wulandari & Lutarlean (2022), Nastiti &

Lisandri (2022), Sidauruk & Anindita (2022), Gunawan & Franksiska (2020) dan Adebayo (2020) memberikan hasil bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Saifullah (2020) dan Siska et al. (2022) bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja seseorang. Wahyudi, R. et al. (2020) juga memberikan hasil yang berbeda bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.

Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja individu juga masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Mallafi & Silvianita (2021), Siska et al. (2022), Badrianto & Ekhsan (2021), Gunawan & Franksiska (2020), Badrianto & Ekhsan (2021) dan Wolor et al. (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Saifullah (2020) dan Wulandari & Lutarlean (2022) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kim (2014) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan *flexible work arrangement* dan *work life balance* dapat meningkatkan komitmen seseorang dalam menghasilkan kinerja yang terbaik (Sidauruk & Anindita, 2022) dan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Peningkatan kinerja *womenpreneur* dapat dilakukan dengan penerapan pengaturan jam kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja melalui komitmen berwirausaha. Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak *flexible work arrangement* dan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha.

Kajian Teori

Teori Fungsional Struktural

Teori fungsional struktural memandang bahwa lapisan pada masyarakat merupakan suatu struktur yang berjalan sesuai dengan fungsinya. Teori ini memusatkan pada keteraturan di dalam kehidupan masyarakat termasuk keluarga. Keluarga adalah bagian terkecil dari masyarakat yang saling memiliki keterkaitan satu sama lain. Keluarga adalah bagian dari sistem sosial bangsa yang merupakan unit terkecil dari masyarakat. Tugas keluarga adalah menjalankan peran sesuai dengan fungsinya masing-masing. Keluarga merupakan sistem yang membangun bangsa karena segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan masyarakat dimulai dari keluarga sehingga semua anggota dalam keluarga harus menjalankan fungsi sesuai perannya masing-masing dengan baik agar tercipta keteraturan dan keseimbangan dalam kehidupan masyarakat.

Peneliti menggunakan pendekatan teori fungsional struktural karena peneliti memandang bahwa keluarga adalah bagian dari masyarakat yang saling memiliki keterkaitan satu sama lain dalam kehidupan. Apabila suatu sistem mengalami permasalahan maka akan memicu konflik dan mengganggu keteraturan pada sistem yang lain. Berdasarkan teori fungsional struktural dapat dijelaskan bahwa semua anggota keluarga harus turut serta dalam menjaga keseimbangan agar tidak terjadi permasalahan maupun konflik di dalam keluarga. Keluarga terdiri atas ayah, ibu dan anak yang saling terkait satu sama lain dalam satu sistem sehingga harus saling berperan dalam menjaga keseimbangan. Ayah merupakan kepala keluarga yang berkewajiban untuk mencari nafkah dan ibu berkewajiban untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Apabila penghasilan ayah tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga maka ibu akan ikut berperan dalam mencari penghasilan dengan bekerja maupun berwirausaha untuk membantu ayah agar sistem dalam keluarga tersebut tidak terganggu (Hardiyanti et al., 2019).

Teori *Resources Based View*

Teori *resources based view* memandang bahwa kapabilitas suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki merupakan salah satu faktor internal yang penting dalam mencapai keunggulan kompetitif (Mulyono, 2013). Sumber daya manusia yang dikelola dengan cara efektif dan efisien dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan (Abdi & Chalimah, 2023). Teori *resources based view* (RBV) dalam penelitian ini menjadi dasar yang mengungkapkan bahwa pelaku usaha merupakan sumber daya internal perusahaan yang mempunyai suatu potensi dan nilai dalam mendorong suatu bisnis untuk mencapai keunggulan bersaing serta pertumbuhan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan pendekatan teori RBV, perusahaan dalam skala kecil dan menengah dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pelaku usaha tersebut untuk meningkatkan kinerja bisnis yang dimilikinya (Arnoldus et al., 2023). *Womenpreneur* sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan bisnis menjadi sumber daya yang sangat penting karena kemajuan bisnis bergantung pada pelaku usaha tersebut. *Womenpreneur* harus mempunyai kemampuan manajemen waktu yang baik dengan menerapkan pengaturan kerja fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi sehingga dapat konsisten dalam meningkatkan kinerja untuk memajukan usaha yang dijalankan tersebut dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan.

Kewirausahaan

Kata *Entrepreneur* atau wirausahawan merupakan kata yang berasal dari bahasa Perancis yaitu *entreprendre* yang berarti melakukan (Sukmarini, 2022). Hal ini merujuk pada mereka yang melakukan risiko pada bisnis baru. Suatu perusahaan diciptakan oleh seorang *entrepreneur* atau wirausahawan. Seseorang pengusaha mengejar sebuah peluang dengan mengubah, melakukan revolusi,

mentranformasi serta mengenalkan produk atau layanan baru (Fitria & Ariva, 2018).

Womenpreneur

Womenpreneur merupakan seorang perempuan yang memulai, mengatur dan menjalankan suatu bisnis (Sofana & Murniningsih, 2021). Istilah *womenpreneur* merujuk kepada perempuan yang menjalankan kegiatan usaha. *Womenpreneur* memiliki ketertarikan terhadap bisnis, berinovasi, memulai atau menjalankan aktivitas bisnis (Rath et al., 2020). Perempuan sebagai pengusaha atau *womenpreneur* memiliki peran penting dalam membangun perekonomian keluarga, masyarakat dan negara (Harahap & Wijayanti, 2022).

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Surya, 2020). Kinerja berhubungan dengan melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pelaku usaha karena pelaku usaha merupakan aktor yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan bisnis. Kinerja *womenpreneur* menjadi hal yang penting untuk ditingkatkan agar kinerja dari usaha yang dijalankan juga mengalami peningkatan.

Flexible Work Arrangement

Flexible work arrangement adalah konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan cara mengubah pola bekerja yang memberikan peluang bagi seseorang untuk bisa memilih waktu dalam bekerja (Nastiti & Lisandri, 2022). *Flexible work arrangement* mengubah pola bekerja secara teratur mengenai waktu dalam bekerja dan tempat bekerja (Farha et al., 2022). Irawati (2022) mendefinisikan *flexible work arrangement* sebagai pengaturan kerja fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan.

Work Life Balance

Work life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Istilah *work life balance* dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris sejak akhir tahun 1970-an (Mallafi & Silvianita, 2021). *Work life balance* menggambarkan kondisi seorang individu yang dapat mengatur atau mengelola waktu dengan baik atau dapat menyeimbangkan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan di dalam keluarga dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). *Work life balance* menggambarkan kondisi yang seimbang antara kebutuhan manusia untuk berprestasi di dunia kerja dan memenuhi tanggung jawab personal dalam kehidupan pribadinya (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Komitmen Berwirausaha

Kunci utama untuk menjadi wirausaha yang sukses adalah komitmen (Sari et al., 2022). Komitmen berwirausaha diartikan sebagai keterikatan dan kemauan yang kuat dalam diri seseorang untuk merintis, memajukan dan mempertahankan keberadaan usaha yang dijalankan dalam situasi dan kondisi apapun (Ambarwati, 2021). Seseorang yang memiliki komitmen penuh dalam menjalankan usaha telah siap untuk bekerja keras dan memiliki keyakinan penuh atas produk atau jasa yang dihasilkan dengan pengorbanan waktu yang tidak sedikit.

Research Framework

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* di Kabupaten Pekalongan dengan menggunakan komitmen berwirausaha sebagai variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel meliputi *flexible work arrangement* (X1) dan *work life balance* (X2). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen berwirausaha (Z). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja *Womenpreneur* (Y).

H1 : *Flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*

H2 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*

H3 : *Flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha

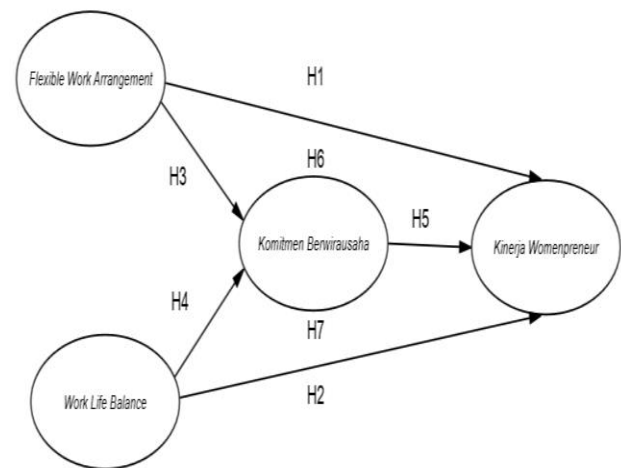
H4 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha

H5 : Komitmen berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*

H6 : *Flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha

H7 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

womenpreneur melalui komitmen berwirausaha.



Gambar 1. Research Framework

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya (Sumantri, 2014). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan data-data yang berupa angka. Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dalam rangka melakukan pengujian hipotesis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang disebar. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber data pertama pada lokasi penelitian (Sugiyono, 2016:137). Jenis data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif karena data yang diperoleh dari kuesioner berupa angka (skor 1-5) dengan menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM di Kabupaten Pekalongan yang berjenis kelamin perempuan dan merupakan seorang ibu rumah tangga yang telah menjalankan usaha minimal 1 tahun. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 120 *womenpreneur*. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM berjenis kelamin perempuan, seorang ibu rumah tangga, telah menjalankan kegiatan usaha minimal 1 tahun, memiliki peran aktif dalam kegiatan usaha yang dijalankan, berdomisili dan berwirausaha di Kabupaten Pekalongan.

Teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah Structural Equation Modelling atau SEM yang dioperasikan melalui program Warp-PLS 8.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dan menganalisis nilai *P value* yang ditampilkan pada hasil pengolahan data. Apabila nilai *P value* < 0.05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai *p value* yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value digunakan untuk menguji H1, H2, H3, H4, H5, H6 dan H7 yang diajukan dalam penelitian ini pada taraf signifikansi 5%. Hipotesis diterima ketika memiliki nilai p value < 0.05 sementara hipotesis ditolak ketika memiliki nilai p value > 0.05 pada hasil pengujian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 120 pelaku usaha perempuan yang berdomisili dan berwirausaha di Kabupaten Pekalongan yang merupakan seorang ibu rumah tangga. Kegiatan usaha yang dijalankan oleh *womenpreneur* pada penelitian ini beragam meliputi bidang kuliner, fashion, kerajinan, jasa dan lainnya.

Gambaran umum responden di kategorikan berdasarkan usia, pendidikan, jenis usaha, lama usaha, jumlah karyawan, alasan berwirausaha dan jumlah anak yang dimiliki. Responden dalam penelitian ini mayoritas berusia lebih dari 40 tahun (45%), berpendidikan SMA (37%), menjalankan usaha dibidang kuliner (66%), telah menjalankan usaha selama > 6 tahun (32%), tidak memiliki karyawan (49%), alasan berwirausaha karena kebutuhan ekonomi (64%) dan sudah mempunyai 2 anak (38%).

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur kevalidan pada suatu instrumen. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang akan diukur. Kriteria *convergent validity* dapat dilihat pada nilai *loading factor* > 0.5 maka pertanyaan tersebut valid. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 33 item memiliki nilai *loading factor* > 0.05 sehingga valid untuk digunakan dalam mengukur konstruk laten yang diajukan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur kekonsistenan dari jawaban responden. Apabila nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.70 maka dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada konstruk laten yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 1. Uji Reliabilitas pada Variabel Laten

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Flexible work arrangement</i>	0.922	0.898	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0.888	0.849	Reliabel
Komitmen Berwirausaha	0.941	0.930	Reliabel
Kinerja <i>Womenpreneur</i>	0.937	0.925	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada setiap variabel memiliki nilai diatas 0.7 sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural digunakan untuk menganalisis kecocokan model yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji kecocokan model yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Kecocokan Model

Model Fit	Indeks	P value	Kriteria	Keterangan
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	0.357	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
<i>Average R-Square (ARS)</i>	0.687	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
<i>Average adjusted R-Square (AARS)</i>	0.681	$P < 0.001$	$P < 0.05$	Diterima
<i>Average block VIF (AVIF)</i>	2.404	$P < 0.001$	$AVIF < 5$	Diterima

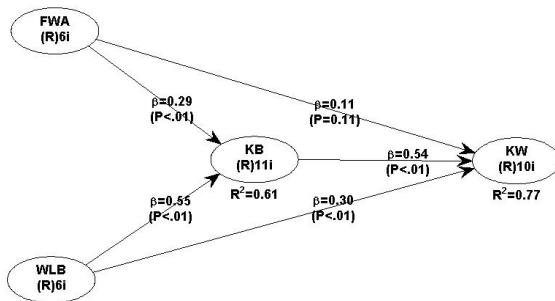
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai APC, ARS dan AARS memiliki nilai p value kurang dari 0.05 serta nilai AVIF lebih kecil dari 5 sehingga dapat disimpulkan

bahwa model dalam penelitian ini layak digunakan serta dapat diterima.

Uji Hipotesis

Berikut ini adalah gambar model penelitian yang diolah dengan SEM PLS menggunakan program Warp-Pls :



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Sumber : Hasil output yang telah diolah dengan Warp Pls 8.0

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien	P Value	Hasil
H1	FWA -> KW	0.11	0.11	Ditolak
H2	WLB -> KW	0.30	< 0.001	Diterima
H3	FWA -> KB	0.29	< 0.001	Diterima
H4	WLB -> KB	0.55	< 0.001	Diterima
H5	KB -> KW	0.54	< 0.001	Diterima

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pengujian Pengujian H1 memiliki nilai p value > 0.05 sehingga H1 ditolak. Pengujian H2, H3, H4 dan H5 memiliki nilai p value < 0.05 sehingga H2, H3, H4 dan H5 diterima.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung disajikan dalam tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien	P value	Hasil
H6	FWA -> KB -> KW	0.156	0.007	Diterima
H7	WLB -> KB -> KW	0.299	< 0.001	Diterima

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa pengujian H6 dan H7 memiliki nilai p value < 0.05 sehingga H6 dan H7 diterima. Dengan demikian komitmen berwirausaha memediasi penuh pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* dan memediasi penuh pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur*.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi pada model penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	Model	R square	Adjusted R square
Model 1	$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$	0.606	0.594
Model 2	$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$	0.769	0.761

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 5 nilai R square pada model 1 adalah 0,606 yang berarti bahwa pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap komitmen berwirausaha adalah sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R square pada model 2 adalah 0.769 yang berarti bahwa pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* melalui komitmen berwirausaha terhadap kinerja *womenpreneur* adalah 76,9% dan sisanya 23,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap Kinerja *Womenpreneur*

Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* memiliki nilai koefisien 0.11 dengan p value $0.11 > 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *flexible work arrangement* memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*. Makna dari tidak signifikan bukan berarti *flexible work arrangement* tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja *womenpreneur* melainkan *flexible work arrangement* memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja *womenpreneur*. Koefisien bernilai positif berarti apabila *flexible work arrangement* meningkat maka kinerja *womenpreneur* juga akan mengalami peningkatan tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saifullah (2020) dan Siska et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja dari pelaku usaha perempuan akan tetapi tidak signifikan. Pengaturan kerja yang fleksibel harus didampingi dengan kemampuan mengelola waktu secara efektif dan efisien agar pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan sehingga kinerja *womenpreneur* dapat mengalami peningkatan.

Pelaku usaha perempuan yang memiliki kebebasan dalam memilih waktu dan berapa lama bekerja tanpa didampingi dengan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan maka kinerja *womenpreneur* tidak dapat meningkat secara signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Saifullah (2020) bahwa terkadang *flexible work arrangement* disalahgunakan oleh seseorang untuk lebih fokus pada peran sebagai ibu rumah tangga

karena usaha yang dilaksanakan bisa dikerjakan di rumah yang kemudian berdampak pada tidak selesainya pekerjaan usaha sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Meskipun pengusaha perempuan bisa mengatur waktu kerja secara fleksibel namun jika *womenpreneur* tidak memiliki komitmen berwirausaha yang tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya secara signifikan. Dengan demikian pengaturan kerja fleksibel harus dikelola secara efektif dan efisien serta didasari dengan komitmen serta tanggung jawab untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur*

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* memiliki nilai koefisien 0.30 dengan p value < 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_2 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*. Hal ini berarti bahwa ketika *womenpreneur* memiliki keseimbangan pada kehidupan keluarga dan usaha yang mereka jalankan maka kinerja dari *womenpreneur* tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mallafi & Silvianita (2021), Siska et al. (2022), Badrianto & Ekhsan (2021), Gunawan & Franksiska (2020), Soomro et al. (2018), Bataineh (2019), Badrianto & Ekhsan (2021) dan Wolor et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, upaya meningkatkan kinerja *womenpreneur* dapat dilakukan dengan menjaga keseimbangan kehidupan kerja melalui langkah-langkah sebagai berikut : (1) memiliki waktu yang cukup baik untuk urusan keluarga maupun kegiatan berwirausaha, (2) tetap dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta (3) merasa bahagia dengan kehidupan pribadi dan

kegiatan usaha yang dijalani saat ini. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rene & Wahyuni (2018) bahwa seseorang yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan memiliki emosi yang cenderung positif sehingga dapat memunculkan kepuasan yang tinggi dalam kehidupan kerja dan pribadi yang memberikan dampak positif terhadap individu untuk berkinerja secara lebih baik.

Pengaruh *Flexible work arrangement* terhadap komitmen berwirausaha

Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap komitmen berwirausaha memiliki nilai koefisien 0.29 dengan p value < 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_3 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *flexible work arrangement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha. Hal ini berarti bahwa pengaturan kerja fleksibel yang diterapkan oleh *womenpreneur* dapat meningkatkan komitmen berwirausaha.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidauruk & Anindita (2022) dan Mee Choo et al. (2016) yang mengungkapkan bahwa *flexible work arrangement* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Arini (2019) yang mengungkapkan bahwa semakin besar kesempatan yang dimiliki seseorang dalam mengatur pekerjaannya secara fleksibel maka akan semakin meningkatkan komitmen. Dengan pengaturan kerja fleksibel, pelaku usaha perempuan tetap dapat menjalankan kegiatan usaha tanpa meninggalkan tanggung jawab yang harus dilakukan terhadap keluarga.

Pengaruh *Work life balance* terhadap komitmen berwirausaha

Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen berwirausaha memiliki nilai koefisien 0.55 dengan p value < 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_4 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life*

balance memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha. Hal ini berarti bahwa semakin seimbang kehidupan *womenpreneur* maka komitmen berwirausaha akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Badrianto & Ekhsan (2021) dan Kim (2014) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen. Seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja memiliki emosi yang cenderung positif dan terhindar dari stres sehingga mereka akan memberikan kontribusi dan dedikasi yang besar untuk pekerjaan. *Womenpreneur* akan merasa nyaman dan senang dalam menjalankan kegiatan usaha karena memiliki keseimbangan kehidupan kerja sehingga memunculkan komitmen dalam dirinya untuk selalu memberikan yang terbaik.

Pengaruh komitmen berwirausaha terhadap kinerja *womenpreneur*

Pengaruh komitmen berwirausaha terhadap kinerja *womenpreneur* memiliki nilai koefisien 0.54 dengan p value < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen berwirausaha memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen berwirausaha yang dimiliki *womenpreneur* maka semakin besar kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Badrianto & Ekhsan, (2021), Rene & Wahyuni (2018), Kim (2014) dan Hidayah & Tobing (2018) membuktikan bahwa komitmen memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja keras dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen berwirausaha menjadi faktor yang sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja *womenpreneur*. *Womenpreneur* harus merasa senang,

nyaman, bangga, bersungguh-sungguh, bekerja keras dan memiliki keyakinan serta keinginan untuk mempertahankan dan memajukan usaha yang dijalankan. Komitmen berwirausaha yang dijalankan sungguh-sungguh membawa dampak besar terhadap peningkatan kinerja *womenpreneur*. *Womenpreneur* di kabupaten Pekalongan memiliki keinginan untuk terus menjalankan dan mempertahankan usaha karena mereka mendapatkan keuntungan dari usaha yang dijalankan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa 64% dari responden mengungkapkan bahwa mereka menjalankan kegiatan usaha dengan alasan kebutuhan ekonomi. Seseorang yang berkomitmen tinggi memiliki keyakinan dan bersungguh sungguh dalam mencapai target sehingga senantiasa bekerja keras untuk memajukan usahanya.

Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha

Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* memiliki nilai koefisien 0.156 dengan p value $0.006 < 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_6 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berwirausaha memediasi penuh pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur*. Pada pengujian pengaruh langsung *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* memberikan hasil bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja *womenpreneur* tetapi tidak signifikan. Setelah menambahkan variabel mediasi berupa komitmen berwirausaha, pengaruh tidak langsung *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha memberikan hasil positif dan signifikan. Hasil ini semakin membuktikan bahwa komitmen berwirausaha merupakan variabel yang bisa memediasi penuh pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidauruk & Anindita (2022) dan Mee Choo et al. (2016) bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen serta komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Badrianto & Ekhsan, 2021). Pengaturan kerja fleksibel dapat meningkatkan komitmen berwirausaha yang kemudian memberikan dampak terhadap kinerja *womenpreneur*. *Womenpreneur* yang memiliki kebebasan untuk mengatur waktu dalam bekerja akan memiliki perasaan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga tercipta komitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja seseorang. Pengaturan kerja secara fleksibel harus dikelola dengan baik disertai dengan komitmen yang tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* melalui komitmen berwirausaha

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur* memiliki nilai koefisien positif 0.299 dengan nilai p value < 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_7 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berwirausaha memediasi penuh pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Badrianto & Ekhsan (2021) dan Rahardjo (2023) yang memberikan bukti bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu melalui komitmen. Pelaku usaha perempuan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan memiliki komitmen yang tinggi dalam memajukan usahanya sehingga mereka akan selalu berupaya untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi usahanya dan peningkatan kinerja dapat tercapai. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membuat *womenpreneur* merasa nyaman dan senang dengan usaha yang

dijalankan sehingga dengan senang hati melakukan kegiatan usaha dengan kinerja yang terbaik. Seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja merasa puas dengan kehidupan yang dijalankan sehingga mendorong seseorang tersebut untuk berkinerja secara baik karena memiliki emosi dan komitmen yang positif untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*; (2) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*; (3) *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha; (4) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berwirausaha; (5) komitmen berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *womenpreneur*; (6) komitmen berwirausaha memediasi penuh pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja *womenpreneur*; (7) komitmen berwirausaha memediasi penuh pengaruh *work life balance* terhadap kinerja *womenpreneur*. Hal ini menunjukkan pentingnya pengaturan kerja fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen berwirausaha dalam meningkatkan kinerja *womenpreneur*.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* dalam model struktural yang dibangun pada penelitian ini adalah 0.769 yang berarti bahwa pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* melalui komitmen berwirausaha terhadap kinerja *womenpreneur* adalah 76,9% dan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dapat memasukkan atau menambahkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini dan

melakukan penelitian pada pelaku UMKM dengan sampel yang lebih besar, ruang lingkup yang lebih luas dengan tanpa membatasi jenis kelamin. Variabel independen lain yang bisa ditambahkan dalam penelitian lanjutan diantaranya adalah kompetensi SDM, karakteristik kewirausahaan, *locus of control*, motivasi, etos kerja dan pendidikan.

Rekomendasi bagi *womenpreneur* di Kabupaten Pekalongan adalah *womenpreneur* harus mampu mengatur waktu dengan baik, bekerja secara efektif dan efisien melalui pengaturan kerja fleksibel, menerapkan keseimbangan kehidupan kerja serta membangun komitmen yang tinggi dalam memajukan usaha yang dijalankan.

Saran bagi Dinas Koperasi UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pekalongan adalah memberikan dorongan dan dukungan penuh kepada *womenpreneur* di Kabupaten Pekalongan serta membangkitkan semangat dan komitmen dalam diri *womenpreneur* melalui kegiatan pelatihan, pendampingan dan pemberdayaan UMKM sehingga *womenpreneur* lebih terpacu untuk mencapai target dalam mengembangkan dan meningkatkan level usaha yang dimiliki

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 112–119
- Adebayo, S. (2020). Role of Flexible Working Hours' Arrangement on Employee Job Performance and Retention in Manufacturing Industries in Agbara, Nigeria. *Economic Insights, Trends and Chalanges*, 9(August). <https://www.researchgate.net/publication/343853755>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ambarwati, T. (2021). Nilai-Nilai Kewirausahaan Dan Komitmen Berwirausaha Terhadap Kinerja UMKM dengan Strategi Bisnis Sebagai Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 44–56. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5198>
- Arini, L. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasional pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 56–64. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/96212>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Batuaji, D. I. D., Ngurah, I. P., & Wibawa, C. (2023). MOTIVASI IBU RUMAH TANGGA DALAM BERWIRAUSAHA. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 10–19.
- Farha, Y. A., Iwan Kresna Setiadi, & Jubaedah. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak. *Jurnal Visionida*, 8(1), 23–33. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5630>
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Harahap, F. R., & Wijayanti, N. (2022). Memberdayakan Perempuan Melalui Gerakan Womenpreneur Di Industri Kemplang Pengolahan Ikan Di Desa Balunujuk Kabupaten Bangka. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–378. <https://doi.org/10.46576/rjpkkm.v3i2.1835>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Irawati, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Publik*, 15(2), 49–57. <https://doi.org/10.52434/jp.v15i2.54>
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life

- Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management* ISSN : 2355-9357, 8(6), 8596–8602.
- Mee Choo, J. L., Desa, N. M., & Abu Hassan Asaari, M. H. (2016). Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Sciedu Press*, 3(1), 21–36.
<https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Nastiti, R., & Lisandri, L. (2022). Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 19–25.
<https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.276>
- Ostevi, & Ruswanti. (2013). Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi*, 10(1), 82–87.
- Rahardjo, K. A. I. (2023). Strategies to improve employee performance through employee commitment which is influenced by work life balance and flexible working. 7, 1791–1809.
- Rahayu, Y. (2018). Komitmen Pengusaha Berbasis Orientasi Kewirausahaan. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 147–155.
- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh work life balance, beban kerja dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, U. T., Artha, B., Manggal, S., Kewirausahaan, P. S., & Mataram, U. W. (2022). Pengaruh karakteristik wirausaha dan komitmen wirausaha terhadap kinerja usaha. 17(2), 274–287.
- Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco? *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210–225.
<https://doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
- Sidauruk, T. M., & Anindita, R. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Komitmen Organisasional di RS saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 8(1), 60.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.894>
- Siska, W. A., Aprilizayanti, P., David, J., Khairal, and T. M., & Abdullah. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947.
<https://journalkopin.acd/index.php/fa>

irvalu

- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Subramaniam, A. G., Overton, B. J., & Maniam, C. B. (2015). Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 34–38. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417>
- Sumantri, B. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Produk Pembiayaan Terhadapminat Dan Keputusan Menjadi Nasabah Di Bank Syariah. *Jurnal Economia*, 10(2), 141–147.
- Suprani, Y. (2017). Pengaruh Kreativitas, Modal, Dan Kesetaraan Gender Terhadap Kinerja Pengusaha Wanita UKM Di Palembang. *Jurnalumpalembang.Ac.Id*, 230–240.
- Surya, J. E. (2020). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.54324/j.mbt.v6i1.443>
- Tuzzahrok Sofana, F., & Murniningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kreativitas Dalam Membentuk Jiwa Kewirausahaan Terhadap Womenpreneur. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 2013, 765–769. <https://journal.unimma.ac.id>
- Wahyudi Rahman, M. F., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible Work Arrangements in Covid-19 Pandemic Era, Influence Employee Performance: the Mediating Role of Innovative Work Behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10–22. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.622>
- Wolor, C. W., SOLIKHAH, S., FIDHYALLAH, N. F., & LESTARI, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.v07.no10.443>
- Wulandari, P., & Lutarlean, B. S. (2022). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Work Life Balance Sebagai Paradigma Baru Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 464–473.