



## EDUKASI *WORK-LIFE INTEGRATION* MELALUI OPTIMALISASI *RESOURCES* DAN STRATEGI PENGELOLAAN TUNTUTAN KERJA PADA WANITA KARIR

Novena Maria Vianney<sup>1\*</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Urip Purwono<sup>3</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara<sup>1,2</sup>  
e-mail: [nmariaa.vianney@gmail.com](mailto:nmariaa.vianney@gmail.com)

Diterima: 31/5/2026; Direvisi: 20/6/2026; Diterbitkan: 30/6/2026

### ABSTRAK

Perubahan pola kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi menghadirkan tantangan bagi pekerja dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Tantangan ini lebih kompleks bagi wanita karir karena harus menjalankan berbagai peran profesional, keluarga, dan sosial secara bersamaan. Ketidakmampuan mengintegrasikan berbagai peran tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, dan kualitas hidup. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai pengelolaan tuntutan kerja, pemanfaatan sumber daya psikologis, dan strategi mencapai work-life integration melalui webinar edukatif bertajuk "*Beyond Balance: Seni Mengelola Tuntutan Kerja dan Sumber Daya untuk Mencapai Work-Life Integration pada Wanita Karir.*" Kegiatan dilaksanakan secara daring bekerja sama dengan Kite Creative dan diikuti oleh 41 peserta dari berbagai latar belakang profesi. Metode pelaksanaan meliputi penyampaian materi, diskusi interaktif, refleksi peserta, serta evaluasi melalui pre-test, post-test, dan umpan balik peserta. Materi mencakup konsep work-life integration, job demands, job resources, psychological capital, dan strategi adaptif dalam mengelola berbagai peran kehidupan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan rata-rata skor pemahaman peserta dari 73% pada pre-test menjadi 98% pada post-test. Mayoritas peserta juga memberikan penilaian positif terhadap materi dan pelaksanaan kegiatan. Temuan ini menunjukkan bahwa webinar edukatif efektif meningkatkan literasi psikologis dan kemampuan adaptif wanita karir dalam mewujudkan work-life integration.

**Kata Kunci:** *Work-Life Integration, Wanita Karir, Psychological Capital, Webinar Edukasi, Literasi Psikologis.*

### ABSTRACT

The increasing flexibility and digitalization of work have intensified the challenge of integrating professional and personal responsibilities, particularly for career women who often face overlapping work and family demands. Inadequate management of these demands may negatively affect psychological well-being, productivity, and overall quality of life. This community service program aimed to enhance participants' understanding of work-life integration, psychological resources, and adaptive strategies for managing multiple roles through an educational webinar entitled "*Beyond Balance: The Art of Managing Work Demands and Resources to Achieve Work-Life Integration among Career Women.*" The activity was conducted online via Zoom in collaboration with Kite Creative and involved 41 participants from diverse professional backgrounds. The program was implemented through three main stages: delivery of educational materials, interactive discussion and reflection sessions, and evaluation using pre-test, post-test, and participant feedback forms. The topics covered included work-life integration, job demands, job resources, psychological capital, and



practical coping strategies. Evaluation results indicated a substantial increase in participants' average understanding scores, rising from 73% in the pre-test to 98% in the post-test. Participants also reported positive perceptions regarding the relevance of the materials, speaker performance, and overall implementation of the webinar. These findings suggest that research-based educational webinars can effectively improve psychological literacy and strengthen adaptive capacities among career women in managing work and personal life demands.

**Keywords:** *Work-Life Integration, Career Women, Psychological Capital, Educational Webinar, Psychological Literacy.*

## PENDAHULUAN

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja merupakan salah satu indikator penting pembangunan sumber daya manusia sekaligus mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya pada aspek kesetaraan gender dan kesejahteraan. Perempuan saat ini tidak hanya berkontribusi dalam sektor domestik, tetapi juga memainkan peran strategis dalam berbagai bidang profesi yang mendukung produktivitas organisasi dan pembangunan ekonomi. Dalam kondisi ideal, keterlibatan perempuan di dunia kerja seharusnya berjalan seiring dengan kemampuan mengelola berbagai peran kehidupan secara sehat dan berkelanjutan. Namun, pada kenyataannya perempuan pekerja sering menghadapi tuntutan simultan sebagai profesional, pasangan, ibu, maupun anggota keluarga yang dapat memunculkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan konflik peran apabila tidak diimbangi dengan kapasitas adaptif yang memadai (Köse et al., 2021; Angela et al., 2025). Selain itu, kepuasan kerja dan kesejahteraan perempuan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai etis, pengembangan diri, dan sumber daya psikologis yang positif (Bai et al., 2023).

Perkembangan teknologi digital dan transformasi pola kerja pascapandemi semakin memperkuat kompleksitas tersebut. Kemudahan akses teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan secara fleksibel tanpa batas ruang dan waktu sehingga memberikan peluang bagi perempuan untuk mengatur aktivitas kerja secara lebih dinamis. Akan tetapi, fleksibilitas tersebut juga menciptakan tantangan baru berupa semakin kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan personal. Allen et al. (2021) menjelaskan bahwa perubahan pola kerja modern meningkatkan kesulitan individu dalam mengelola batas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan Angela et al. (2025) memperlihatkan bahwa pekerja Indonesia menghadapi tuntutan fleksibilitas dan konektivitas digital yang tinggi sehingga berpotensi mengurangi kualitas pengelolaan kehidupan kerja dan personal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan terciptanya fleksibilitas kerja yang menyejahterakan dengan realitas meningkatnya tuntutan adaptasi yang harus dihadapi pekerja, khususnya wanita karier.

Selama ini hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih banyak dipahami melalui konsep *work-life balance* yang menekankan keseimbangan antara dua domain tersebut. Namun, sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pendekatan tersebut semakin sulit diterapkan secara kaku dalam konteks kerja modern yang serba fleksibel dan terdigitalisasi. Allen et al. (2021) serta Angela et al. (2025) menjelaskan bahwa individu saat ini lebih membutuhkan kemampuan mengintegrasikan berbagai peran kehidupan secara adaptif dibandingkan sekadar memisahkan pekerjaan dan kehidupan personal. Pandangan tersebut diperkuat oleh Kasperczuk et al. (2025) yang menegaskan bahwa integrasi kehidupan kerja menjadi faktor penting bagi efektivitas pengelolaan organisasi dan keberlanjutan kinerja



individu. Sintesis temuan tersebut menunjukkan bahwa fokus kajian telah bergeser dari pencarian keseimbangan menuju kemampuan integrasi peran yang lebih fleksibel dan kontekstual.

Kemampuan mencapai *work-life integration* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, tetapi juga oleh sumber daya psikologis yang dimiliki individu. Perspektif *Job Demands-Resources* menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi menimbulkan stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Dalam konteks ini, *psychological capital* yang terdiri atas *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* menjadi modal psikologis penting untuk membantu individu menghadapi berbagai tekanan pekerjaan dan kehidupan. Köse et al. (2021) menunjukkan bahwa resiliensi berperan dalam mempertahankan kualitas kehidupan kerja melalui dukungan sosial yang dimiliki individu. Temuan tersebut sejalan dengan Russo (2023) yang menegaskan bahwa resiliensi dan kesejahteraan psikologis merupakan kapasitas utama yang memungkinkan individu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa tantangan pengelolaan peran ganda masih menjadi persoalan nyata bagi perempuan pekerja. Yuni dan Darma (2022) menemukan bahwa konflik peran kerja dan keluarga menjadi salah satu hambatan utama dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Larasati et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kebutuhan keluarga mampu meningkatkan *work-life balance* dan komitmen organisasi pada karyawan perempuan. Sementara itu, Yudiani dan Istiningtyas (2022) serta Meliana dan Sahrani (2024) menemukan bahwa *work-life balance*, resiliensi, dan kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang saling memperkuat. Secara keseluruhan, berbagai temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan perempuan dalam menjalankan berbagai peran ditentukan oleh interaksi antara dukungan lingkungan kerja dan kapasitas psikologis individu, bukan hanya oleh salah satu faktor secara terpisah.

Meskipun kajian mengenai kesejahteraan pekerja perempuan semakin berkembang, sebagian besar program edukasi yang tersedia masih berfokus pada *work-life balance* dan manajemen stres secara umum. Padahal, perubahan karakteristik dunia kerja menuntut pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan konsep *work-life integration*, *psychological capital*, *mental load*, serta strategi adaptif berbasis *evidence-based practice*. Kesenjangan antara kebutuhan aktual wanita karier dengan materi edukasi yang tersedia menyebabkan banyak perempuan belum memperoleh pemahaman yang memadai mengenai cara mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara fleksibel dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menjadi penting dan mendesak untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan literasi psikologis sekaligus membekali wanita karier dengan strategi praktis dalam menghadapi tantangan kerja modern. Kebaruan kegiatan ini terletak pada integrasi empat aspek utama—*work-life integration*, *job demands-resources*, *psychological capital*, dan *mental load*—ke dalam satu program edukasi yang dirancang secara khusus untuk menjawab kebutuhan wanita karier pada era kerja digital dan fleksibel.

## **METODE PENELITIAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dalam bentuk webinar edukatif daring bertajuk "*Beyond Balance: Seni Mengelola Tuntutan Kerja dan Sumber Daya untuk Mencapai Work-Life Integration pada Wanita Karir*" melalui platform Zoom Meeting bekerja sama dengan Kite Creative. Sasaran kegiatan adalah wanita karier dan



individu yang memiliki minat terhadap isu pengelolaan kehidupan kerja dan kesehatan psikologis. Kegiatan diikuti oleh 41 peserta yang mendaftar secara sukarela dan berasal dari berbagai latar belakang profesi. Pelaksanaan kegiatan terdiri atas tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi penyusunan materi berbasis literatur ilmiah, koordinasi dengan mitra, serta publikasi kegiatan kepada calon peserta. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui presentasi interaktif, diskusi, dan refleksi peserta untuk meningkatkan keterlibatan selama webinar berlangsung.

Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Instrumen evaluasi kuantitatif berupa pre-test dan post-test yang diberikan secara daring melalui Google Form sebelum dan sesudah kegiatan untuk mengukur pemahaman peserta terkait pengelolaan kehidupan kerja, tuntutan kerja, dan sumber daya psikologis. Selain itu, peserta mengisi kuesioner umpan balik yang memuat penilaian terhadap kualitas materi, performa narasumber, penyelenggaraan kegiatan, dan manfaat yang diperoleh setelah mengikuti webinar. Data pre-test dan post-test dianalisis secara deskriptif menggunakan rata-rata persentase skor untuk menggambarkan perubahan tingkat pemahaman peserta, sedangkan data umpan balik dianalisis melalui distribusi frekuensi dan persentase guna menggambarkan respons peserta terhadap pelaksanaan kegiatan. Hasil analisis kemudian digunakan untuk mengevaluasi efektivitas webinar sebagai sarana edukasi mengenai *work-life integration* bagi wanita karier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan melalui webinar daring bertajuk “*Beyond Balance: Seni Mengelola Tuntutan Kerja dan Sumber Daya untuk Mencapai Work-Life Integration pada Wanita Karir.*” Kegiatan ini diikuti oleh 41 peserta yang berasal dari berbagai latar belakang profesi. Materi yang disampaikan mencakup *work-life integration*, *job demands*, *job resources*, *psychological capital*, dan strategi adaptif dalam mengelola berbagai peran kehidupan. Untuk mengukur capaian kegiatan, peserta diberikan pre-test pada Tabel 1 sebelum webinar dan post-test setelah seluruh sesi selesai dilaksanakan.

**Tabel 1. Hasil Pre-test dan Post-test**

	N	Mean Skor	Persentase (%)
<i>Pre-test</i>	41	73.41	73%
<i>Post-test</i>	41	98.78	98%
Peningkatan			25%

Hasil pengukuran yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan adanya perbedaan skor antara sebelum dan sesudah kegiatan. Nilai rata-rata pre-test tercatat sebesar 73,41 atau setara dengan 73%. Setelah mengikuti webinar, nilai rata-rata post-test meningkat menjadi 98,78 atau setara dengan 98%. Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan tingkat pemahaman peserta sebesar 25%.

Selain menggunakan pre-test dan post-test, evaluasi kegiatan juga dilakukan melalui umpan balik terbuka yang diberikan peserta setelah webinar berakhir. Evaluasi ini bertujuan

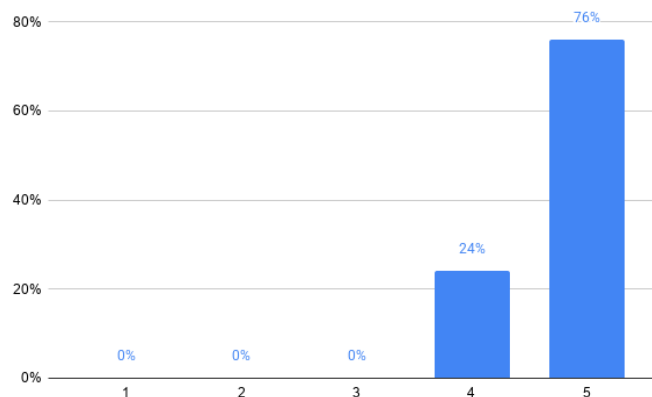
memperoleh informasi mengenai pengalaman peserta selama mengikuti kegiatan. Tanggapan yang terkumpul kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan tema untuk memudahkan proses analisis. Hasil pengelompokan menunjukkan adanya beberapa tema utama yang muncul secara konsisten dari jawaban peserta.

Tema pertama yang banyak muncul dalam umpan balik peserta berkaitan dengan relevansi materi yang disampaikan. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa topik webinar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Materi yang diberikan dinilai dekat dengan pengalaman peserta sebagai wanita karier yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan. Selain itu, peserta menilai bahwa contoh-contoh yang disampaikan membantu mereka memahami materi dengan lebih mudah.

Tema berikutnya berkaitan dengan peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan. Peserta menyampaikan bahwa mereka memperoleh wawasan baru mengenai konsep work-life integration dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Beberapa peserta juga menyebutkan bahwa materi membantu mereka mengenali sumber daya psikologis yang dapat dimanfaatkan dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan. Temuan ini menunjukkan bahwa webinar memberikan tambahan informasi yang relevan bagi peserta.

Tema lainnya berkaitan dengan manfaat praktis dari materi yang diperoleh selama kegiatan. Peserta menyampaikan bahwa strategi yang diperkenalkan dalam webinar dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Beberapa peserta juga menyebutkan bahwa materi membantu mereka memahami cara mengelola prioritas dan berbagai tuntutan yang muncul secara bersamaan. Selain memperoleh pengetahuan baru, peserta mendapatkan berbagai alternatif strategi yang dapat digunakan dalam kehidupan personal maupun pekerjaan.


Ringkasan penilaian peserta terhadap pelaksanaan kegiatan disajikan pada Gambar 1. Penilaian tersebut mencakup kualitas materi, performa narasumber, relevansi topik, dan pelaksanaan webinar secara keseluruhan. Data yang diperoleh digunakan untuk menggambarkan respons peserta terhadap program yang telah dilaksanakan. Hasil penilaian tersebut melengkapi data kuantitatif dan umpan balik yang telah diperoleh sebelumnya.



**Gambar 1. Grafik Penilaian Peserta**

Berdasarkan Gambar 1, mayoritas peserta memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek kegiatan. Penilaian tersebut terlihat pada aspek kualitas materi, penyampaian narasumber, dan penyelenggaraan webinar. Sebagian besar peserta juga menyatakan bahwa kegiatan berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa program memperoleh respons yang baik dari peserta yang mengikuti kegiatan.

Copyright (c) 2026 COMMUNITY : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat

 <https://doi.org/10.51878/community.v6i2.11797>



## Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti webinar mengenai *work-life integration*, *psychological capital*, serta strategi adaptif dalam mengelola berbagai tuntutan kehidupan. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa peserta memperoleh perspektif baru dalam memahami hubungan antara pekerjaan dan kehidupan personal yang selama ini sering dipandang sebagai dua domain yang harus dipisahkan secara tegas. Temuan tersebut mencerminkan kebutuhan akan pendekatan yang lebih adaptif dalam menghadapi perubahan pola kerja yang semakin fleksibel dan terdigitalisasi. Perubahan ini sejalan dengan perkembangan berbagai sektor yang semakin terintegrasi dengan teknologi digital sehingga menuntut individu untuk mengembangkan kompetensi adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah (Atikah & Sari, 2025). Angela et al. (2025) menjelaskan bahwa pekerja Indonesia menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan berbagai peran akibat meningkatnya tuntutan fleksibilitas dan perubahan pola kerja, sedangkan Allen et al. (2021) menunjukkan bahwa kemampuan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan nonkerja menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan individu. Dengan demikian, peningkatan pemahaman peserta mencerminkan pentingnya pergeseran paradigma dari sekadar mengejar keseimbangan menuju kemampuan mengintegrasikan berbagai peran kehidupan secara lebih fleksibel melalui pendekatan *work-life integration*.

Hasil umpan balik peserta juga menunjukkan meningkatnya kesadaran terhadap sumber tekanan yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan personal. Temuan ini menunjukkan bahwa proses refleksi yang difasilitasi selama webinar membantu peserta mengenali faktor-faktor yang selama ini memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan berbagai peran. Kesadaran terhadap sumber tekanan merupakan langkah awal yang penting dalam pengembangan strategi adaptasi yang efektif. Aprilia dan Nuryanti (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *perceived social support* berperan positif terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita. Makna temuan ini adalah bahwa peningkatan pemahaman tidak hanya terjadi pada level pengetahuan, tetapi juga pada kemampuan peserta dalam mengenali kondisi diri sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Temuan lain yang muncul dari hasil evaluasi adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai pentingnya *psychological capital* dalam menghadapi tuntutan kehidupan modern. Peserta tidak hanya mengenal konsep *psychological capital* secara teoritis, tetapi juga memahami bagaimana *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* dapat dimanfaatkan sebagai sumber daya psikologis dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola berbagai peran tidak semata-mata dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh kapasitas psikologis yang dimiliki individu. Saputri et al. (2025) menemukan bahwa *psychological capital* berkontribusi secara signifikan terhadap *work-family balance* pada perempuan, sedangkan Pushpika et al. (2025) menunjukkan bahwa *psychological capital* membantu individu mencapai keseimbangan kehidupan kerja melalui penguatan kapasitas adaptasi dan karakteristik personal yang positif. Oleh karena itu, penguatan *psychological capital* dapat dipandang sebagai fondasi penting dalam mendukung keberhasilan penerapan *work-life integration*.

Peningkatan pemahaman mengenai *psychological capital* juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap keberlanjutan karier perempuan. Berdasarkan tanggapan peserta, materi yang diberikan membantu mereka melihat bahwa pengembangan kapasitas psikologis tidak



hanya bermanfaat untuk mengurangi tekanan, tetapi juga untuk mendukung produktivitas dan pengembangan diri dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan Almira dan Lie (2024) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* dan *work-family enrichment* berperan dalam meningkatkan *work engagement* pada ibu bekerja. Selanjutnya, Nimmi et al. (2021) menegaskan bahwa elemen HERO (*hope, efficacy, resilience, dan optimism*) merupakan sumber daya yang mendukung keberlanjutan karier individu, sedangkan Widiati et al. (2024) menemukan bahwa *psychological capital* berperan strategis dalam memberdayakan perempuan manajer menghadapi perubahan dan inovasi digital. Dengan demikian, *psychological capital* tidak hanya berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres, tetapi juga sebagai modal penting dalam pengembangan karier yang berkelanjutan.

Hasil evaluasi peserta juga menunjukkan bahwa strategi adaptif yang diperkenalkan selama webinar dinilai relevan dan mudah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Respons tersebut mengindikasikan bahwa peserta memerlukan pendekatan yang tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga memberikan panduan praktis dalam menghadapi berbagai tuntutan yang muncul secara bersamaan. Strategi seperti *resource activation, reframing demands, job crafting, dan boundary crafting* menjadi alternatif yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi individu. Apenbrink dan Kuhlmann (2025) menunjukkan bahwa *job crafting* memiliki hubungan timbal balik dengan *psychological capital* dan *work engagement*, sementara Allen et al. (2021) menekankan pentingnya *boundary management* dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal. Makna temuan ini adalah bahwa kemampuan adaptasi bukanlah kemampuan yang bersifat tetap, melainkan keterampilan yang dapat dipelajari, dilatih, dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Selain memberikan pengetahuan baru, kegiatan ini memperoleh respons positif karena mampu menghubungkan temuan ilmiah dengan kebutuhan nyata peserta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendekatan edukatif berbasis *evidence-based practice* lebih mudah diterima ketika dikaitkan dengan pengalaman dan tantangan yang dihadapi peserta dalam kehidupan sehari-hari. Berbeda dengan program yang hanya berfokus pada motivasi atau manajemen stres secara umum, webinar ini mengintegrasikan konsep *work-life integration, psychological capital, mental load, dan strategi adaptif* dalam satu kerangka pembelajaran yang utuh. Integrasi tersebut menjadi nilai tambah kegiatan karena membantu peserta memahami permasalahan secara lebih komprehensif sekaligus memperoleh alternatif solusi yang relevan dengan konteks kerja modern.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa penguatan literasi psikologis merupakan salah satu pendekatan yang potensial untuk mendukung kesejahteraan perempuan bekerja. Peningkatan pemahaman peserta mengindikasikan bahwa edukasi berbasis psikologi positif dapat menjadi sarana promotif dan preventif dalam menghadapi kompleksitas tuntutan kerja dan kehidupan personal. Temuan Köse et al. (2021) dan Meliana dan Sahrani (2024) menunjukkan bahwa *resilience, work-life balance, dan psychological well-being* memiliki hubungan yang erat dalam mendukung kualitas kehidupan individu. Selain itu, Güner Kibaroglu (2026) menemukan bahwa kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal berkontribusi terhadap penurunan risiko *burnout*, terutama pada individu yang memiliki tingkat *resilience* tinggi. Oleh karena itu, program edukasi serupa dapat dikembangkan secara berkelanjutan sebagai bagian dari upaya peningkatan kesejahteraan psikologis, penguatan kapasitas adaptif, dan pencegahan masalah kesehatan mental pada perempuan pekerja di era kerja modern.



## KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) melalui webinar edukatif mengenai *work-life integration*, pengelolaan tuntutan kerja, dan optimalisasi sumber daya psikologis menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman peserta. Hasil evaluasi memperlihatkan bahwa pendekatan edukatif berbasis penelitian tidak hanya membantu peserta memahami konsep dan strategi pengelolaan kehidupan kerja secara lebih adaptif, tetapi juga dipersepsikan relevan dengan tantangan multi-peran yang dihadapi wanita karier dalam konteks kerja modern. Materi mengenai pengelolaan *job demands*, pemanfaatan *resources*, serta strategi seperti *job crafting* dan *boundary crafting* dipandang memiliki potensi penerapan dalam kehidupan kerja maupun personal peserta. Lebih dari sekadar peningkatan pengetahuan, temuan ini menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya mengintegrasikan berbagai peran kehidupan secara fleksibel, mengenali sumber daya psikologis yang dimiliki, serta mengembangkan cara pandang yang lebih adaptif dalam menghadapi kompleksitas tuntutan kerja dan kehidupan personal.

Makna penting dari kegiatan ini terletak pada kontribusinya dalam memperkuat literasi psikologis peserta, khususnya terkait kemampuan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan, pengelolaan peran, dan kapasitas adaptasi diri. Temuan kegiatan ini menunjukkan bahwa edukasi psikologis dapat menjadi salah satu bentuk intervensi promotif-preventif yang mendukung literasi psikologis, kapasitas adaptif, dan kesejahteraan pekerja perempuan. Secara praktis, hasil kegiatan mengindikasikan bahwa program edukatif berbasis bukti ilmiah dapat dikembangkan sebagai strategi pendampingan yang relevan bagi organisasi, komunitas profesional, maupun institusi pendidikan dalam mendukung kesehatan psikologis perempuan bekerja. Dengan demikian, program serupa berpotensi menjadi kontribusi praktis dalam mendukung penguatan kesehatan psikologis pekerja dan pemberdayaan perempuan bekerja yang sejalan dengan SDG 3 (*Good Health and Well-Being*) dan SDG 5 (*Gender Equality*). Pengembangan kegiatan lanjutan dengan cakupan peserta yang lebih luas, metode pembelajaran yang lebih partisipatif, serta evaluasi dampak jangka menengah dan jangka panjang penting dilakukan untuk memperkuat efektivitas program sekaligus memperluas manfaatnya bagi kelompok perempuan pekerja yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied psychology*, 70(1), 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Almira, D. K., & Lie, D. (2024). The Role Of Psychological Capital And Work Family Enrichment On Work Engagement Among Working Mothers. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 2(4), 8-19. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v2i4.35709>
- Angela, C., Limtara, W. W., Young, T., Lie, M. G. N., Zamralita, Z., & Reza, I. (2025). Gambaran Work Life Integration pada Karyawan Gen Z: Bahasa Indonesia. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*, 8(1), 149-160. <https://jurnal.uts.ac.id/PSIMAWA/article/view/5925>
- Apenbrink, K. S., & Kuhlmann, R. (2025). Daily gain cycles in hybrid work environments: A multilevel study on the reciprocal interplay of job crafting, psychological capital, and work engagement. *Journal of Business and Psychology*, 1-23. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10070-3>



- Aprilia, N. A. P., & Nuryanti, S. (2025). Peran Self-Efficacy dan Perceived Social Support terhadap Work-Life Balance Pekerja Wanita: *Flourishing Journal*, 5(6), 340–351. <https://doi.org/10.17977/um070v5i62025p340-351>
- Atikah, C., & Cahya Hernalia Sari. (2025). Implementasi Manajemen Kurikulum Merdeka PAUD di Era Digital. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 6074–6079. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.9246>
- Bai, A., Vahedian, M., Ghahreman, R., & Piri, H. (2023). Elevating women in the workplace: The dual influence of spiritual intelligence and ethical environments on job satisfaction. *arXiv preprint arXiv:2310.16341*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.16341>
- Güner Kibaroglu, G. (2026). Work-life fit and burnout: a moderated moderation model of blue collars' gender and resilience. *Current Psychology*, 45(10), 964. <https://doi.org/10.1007/s12144-026-09525-4>
- Kasperczuk, A., Cwiakała, M., Górka, E., Ręczajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., ... & Gardocki, G. (2025). The role of work-life balance in effective business management. *arXiv preprint arXiv:2510.05783*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2510.05783>
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316-325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2022). Work-family culture dan organizational commitment karyawan wanita: Work-life balance sebagai mediator: Work-family culture and organizational commitment of female employees: Work-life balance as a mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213-230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
- Meliana, M., & Sahrani, R. (2024). Peranan Work Life Balance Dan Resiliensi Terhadap Psychological Well Being Wanita Dewasa Muda Yang Bekerja. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 85-93. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JSSH/article/view/31525>
- Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., & Muhammed Nowfal, S. (2021). HERO elements of psychological capital: fostering career sustainability via resource caravans. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 199-210. <https://doi.org/10.1177/10384162211066378>
- Pushpika, A., Jayathilaka, R., & Weligodapola, M. (2025). Psychological capital and personality traits in balancing work–life: a developing country perspective. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 1-16. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05900-x>
- Russo, D. (2023). Beyond the pandemic: Transforming software development with the ijars model for wellbeing and resilience. *arXiv preprint arXiv:2310.08242*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.08242>
- Saputri, A. T. A., Muis, I., & Anwar, H. (2025). The contribution of psychological capital in improving work-family balance in female entrepreneurs. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 22(1), 74–86. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v22i1.934>
- Saryanto, S., Najib, K. H., & Nalle, C. (2026). Digitalization in educational administration: Enhancing efficiency and overcoming challenges in school management. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 10(1), 248–261. <https://online-journal.unja.ac.id/irje/article/view/49229>



- Widiati, R., Soetjipto, B. W., Siscawati, M., & Jayanagara, O. (2024). The critical role of psychological capital in empowering female managers amid digital innovation. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(3), 537-549. <https://doi.org/10.34306/att.v6i3.500>
- Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological Well-Being And Work-Life Balance For Woman Lecturers. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 8(1), 19-30. <https://doi.org/10.19109/psikis.v8i1.6657>
- Yuni, N. P. A. I., & Darma, G. S. (2022). Menelisik Konflik Peran Guna Work-Life Balance Pekerja Wanita. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(1), 125-139. <https://doi.org/10.38043/jmb.v19i1.4605>