

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Karyawan perempuan memiliki tuntutan kerja lebih besar, karena perempuan harus menjalankan *multiple roles*, yaitu *domestic role*, *productive role*, dan *social role*. Di samping itu, pengelolaan modal insani (*human capital*) perusahaan juga sama pentingnya karena modal insani merupakan aset yang tidak terlihat sebagai gabungan dari faktor manusia, proses, dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui faktor penyusun keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan, (2) mengetahui faktor penyusun modal insani karyawan perempuan, dan (3) mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, modal insani, umur, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Penentuan lokasi dilakukan secara *purposive sampling* di Agreeculture.id PT Telkom Indonesia Tbk dengan jumlah responden sebanyak 63 orang dengan berpartisipasi melalui kuesioner *google form* yang dikirim langsung ke *WhatsApp* responden. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis faktor dengan SPSS Versi 29 dan analisis regresi linear berganda dengan Eviews Versi 9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keseimbangan kehidupan kerja karyawan perempuan tersusun dari faktor keseimbangan waktu, (2) modal insani karyawan perempuan tersusun dari faktor *individual capability*, dan (3) keseimbangan kehidupan kerja dan modal insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan Agreeculture.id, sedangkan umur dan masa tidak berpengaruh.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan kerja, modal insani, kinerja, karyawan perempuan, analisis faktor, analisis regresi linear berganda.

ABSTRACT

Performance is an illustration of the level of achievement of policy implementation in realizing the goals, vision, and mission of the company. One of the efforts to improve employee performance is by implementing a work-life balance. Female employees have greater work demands because women have to carry out multiple roles, namely domestic roles, productive roles, and social roles. Apart from that, the management of the company's human capital is equally important because human capital is an invisible asset as a combination of human, process, and customer factors that provide a competitive advantage. This study aims to (1) determine the constituent factors of work-life balance of female employees, (2) determine the constituent factors of human capital of female employees, and (3) determine the effect of work-life balance, human capital, age, and years of service on the performance of female employees. Location determination was carried out by purposive sampling at Agreeculture.id PT Telkom Indonesia Tbk with a total of 63 respondents who participated via a Google form questionnaire which was sent directly to the respondent's WhatsApp. The method used to analyze the data is factor analysis with SPSS Version 29 and multiple linear regression analysis with EvIEWS Version 9. The results showed that (1) female employees' work-life balance is composed of time balance factors, (2) female employees' human capital is composed of individual capability factors, and (3) work-life balance and human capital influence Agreeculture.id female employees' performance, whereas age and years of service have no effect.

Keywords: *work-life balance, human capital, age, years of service, performance, female employees, factor analysis, multiple linear regression analysis.*