

KAJIAN PENEROKAAN TENTANG KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN USAHAWAN WANITA DARI GOLONGAN BERPENDAPATAN RENDAH (B40)

Exploratory Study on the Work-Life Balance of Female Entrepreneurs from the Low-Income Group (B40)

Nurul Hidayana Mohd Noor¹ & Azizan Zainuddin²

¹ Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Seremban, 70200 Negeri Sembilan, Malaysia

² Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Universiti Teknologi MARA (UiTM), 40450 Shah Alam, Selangor, Malaysia

Email: ¹hidayana@uitm.edu.my , ²azizan_zainuddin@uitm.edu.my

ABSTRAK

Dunia yang semakin maju dan diterajui oleh wanita yang mahir dalam pekerjaan dan dapat mengatasi cabaran dunia hari ini, dan keterbatasan yang wujud dalam diri individu akan mengakibatkan pengabaian dari pelbagai sudut. Terdapat beberapa kes yang berlaku kerana wanita bekerja, contohnya, isu perceraian yang berlaku kerana sering tidak sempat bersama keluarga, dan mengabaikan urusan rumah tangga. Artikel ini bertujuan untuk membincangkan isu keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan wanita bekerja. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kefahaman usahawan wanita terhadap konsep keseimbangan kehidupan perkerjaan dan mengenal pasti cabaran dan strategi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Kajian kualitatif telah dijalankan dan 15 temu bual telah dijalankan. Informan merupakan seorang usahawan wanita dan berperanan sebagai ibu dan isteri. Data daripada temu bual dianalisis menggunakan analisis tematik. Dapatan kajian ini menunjukkan kebanyakan usahawan wanita memahami konsep keseimbangan kerja-kehidupan. Walau bagaimanapun, mengimbangi masa antara keluarga dan kerjaya adalah salah satu cabaran terbesar yang dihadapi. Isu itu timbul kerana pelbagai tanggungjawab yang dipikul oleh wanita, termasuk peranan ibu, isteri, anak, dan sebagai ahli perniagaan. Oleh itu, sistem sokongan dan bantuan sedia ada mesti menjurus ke arah penambahbaikan bagi menjamin kesejahteraan wanita.

Kata kunci: golongan berpendapatan rendah; usahawan wanita; analisis tematik; keseimbangan kerja-kehidupan

ABSTRACT

The world is increasingly advanced and led by women who are skilled in their jobs and can overcome the challenges of today's world, and the limitations that exist in individuals will result in neglect from various angles. There are several cases that occur because women work, for example, the issue of divorce that occurs because they often do not have time to be with their families, and neglect household affairs. This article aims to discuss the issue of work-life balance among working women. This study aims to identify the understanding of female entrepreneurs on the concept of work-life balance and identify the challenges and strategies in achieving work-life balance. A qualitative study was conducted,

and 15 interviews were conducted. The informant is a female entrepreneur and plays the role of a mother and wife. Data from the interviews were analyzed using thematic analysis. The findings of this study show that most female entrepreneurs understand the concept of work-life balance. However, balancing time between family and career is one of the biggest challenges faced. The issue arises because of the various responsibilities that women shoulder, including the roles of mother, wife, child, and as a businesswoman. Therefore, the existing support and assistance system must be directed towards improvement to ensure the well-being of women.

Keywords: low-income groups; women entrepreneur; thematic analysis; work-life balance

PENGENALAN

Dasar Wanita Negara 2025-2030 diperkenalkan sebagai kesinambungan usaha memartabatkan peranan wanita dalam pelbagai sektor selaras dengan pembaharuan Dasar Sosial Negara 2030 dan keperluan menangani cabaran dan isu semasa berkaitan wanita. Wanita adalah asas dalam menyokong keluarga, masyarakat, dan negara (Sham et al., 2021). Promosi peluang ekonomi untuk wanita adalah salah satu jalan yang menjanjikan pembangunan masa depan Malaysia. Namun, tanggungjawab berganda disebut sebagai kekangan utama yang menghalang wanita daripada mengambil bahagian dalam tenaga buruh (Emon & Nipa, 2024). Oleh itu, memastikan akses sama rata untuk wanita kepada peluang ekonomi adalah penting ke arah memperkasakan kumpulan wanita (Noor et al., 2022). Keseimbangan kehidupan kerja wanita telah menjadi subjek perbincangan dan keseimbangan kehidupan kerja telah mendapat perhatian daripada organisasi dan penyelidik. Pada masa lalu, peranan dan tanggungjawab jantina adalah dibahagikan kepada dua kategori. Lelaki sepatutnya menyediakan keperluan keluarga dengan bekerja di luar rumah manakala wanita menjaga tugas rumah tangga termasuk menjaga, mengasuh anak, memasak, dan lain-lain (Ayatakshi-Endow & Steele, 2021).

Walau bagaimanapun, dengan pendidikan tinggi dan globalisasi, sebilangan besar wanita telah menyertai sektor tenaga kerja. Ini telah membawa perubahan pesat dalam kehidupan wanita (Salahuddin et al., 2021). Ia telah memberi mereka peluang untuk membina dan mencipta identiti diri dan kerjaya di luar. Hari ini wanita bekerja sentiasa dicabar oleh tuntutan kerja dan keluarga. Kehidupan mereka merangkumi tanggungjawab di tempat kerja, perjalanan yang panjang dan mesyuarat, dan memenuhi keperluan harian keluarga dan rumah (Rahman et al., 2023). Pekerja wanita telah bermula mencari kualiti hidup yang lebih baik dan keseimbangan kehidupan kerja (Boamah et al., 2022; Rashmi & Kataria, 2022). Peningkatan bilangan wanita di tempat kerja telah menjana tenaga kerja yang pelbagai dan keperluan yang lebih besar untuk mencapai keseimbangan antara domain kerja dan keluarga (Neneh, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja membantu seseorang mencapai kejayaan peribadi dan professional. Lockwood (2003) berpendapat bahawa seseorang berprestasi baik dalam satu domain dan menyerah kalah dalam domain lain, ia membawa kepada ketidakseimbangan kehidupan kerja. Dalam konteks sekarang, wanita menghadapi lebih banyak isu serius dalam mengimbangi kerja dan keluarga berbanding lelaki (De Clercq & Brieger, 2022). Berbanding lelaki, wanita mempunyai tanggungjawab keluarga di samping perlu menjaga anak-anak dan memenuhi tugas domestik yang sering menjadi penghalang kepada kemajuan kerjaya mereka (Adah et al., 2025; Khurshid et al., 2023). Penyelidik lepas mendapati bahawa ketidakseimbangan kehidupan kerja menjejaskan kesihatan wanita bekerja kerana mereka mengalami pelbagai kesan fizikal (keletihan, sakit kepala yang kerap, sakit belakang, keasidan, gangguan penglihatan mata, dan rambut gugur), masalah psikologi (tekanan emosi, gangguan kebimbangan, dan gangguan tidur), dan masalah kesihatan reproduktif (haid tidak teratur dan keguguran) (Banu et al., 2025; Rastogi et al., 2022).

Rauf et al. (2025) mendapati bahawa sementara lelaki mencari insentif ekonomi yang lebih baik, prestij, pengiktirafan, manakala keinginan wanita untuk pekerjaan yang lebih kreatif dengan sokongan rakan

sebagai yang lebih baik dan keadaan kerja yang sihat. Menguruskan kehidupan kerja keseimbangan akan menjana kepuasan kerja, dan memastikan produktiviti, pertumbuhan, dan kejayaan di tempat kerja (Guo & Zhu, 2023). Bagi kebanyakan usahawan wanita, perniagaan mereka sering dilihat sebagai sistem yang saling berkaitan dengan keluarga kerana sempadan keluarga dan perniagaan mereka sangat terjalin (Uddin, 2021). Kedua-dua domain keluarga dan pekerjaan memainkan peranan penting dalam membentuk identiti usahawan wanita. Usahawan ialah orang yang sibuk merancang, melaksanakan strategi, mempengerusikan mesyuarat, mengurus pekerja, dan bertemu pelanggan Baharu (Neneh, 2022). Kadangkala, apabila tekanan kerja meningkat, mereka akan mula berasa tertekan (Guo & Zhu, 2023). Perasaan sedemikian mengurangkan kecekapan dan menghalang produktiviti perniagaan (Banu et al., 2025; Rastogi et al., 2022).

Berdasarkan hujah-hujah yang disebutkan di atas, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kefahaman usahawan wanita terhadap konsep keseimbangan kehidupan perkerjaan dan mengenal pasti cabaran dan strategi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Banyak kajian telah dijalankan untuk mengkaji keseimbangan kerja dan keluarga, namun sedikit yang diketahui tentang keseimbangan kerja dan keluarga dari konteks usahawan wanita (contohnya, Kurup & Raj, 2022; Uddin, 2021). Kajian yang dijalankan oleh Sham et al. (2021) misalnya, hanya melibat keseimbangan kerja-kehidupan wanita dalam bidang kejuruteraan, dan hanya mencadangkan rangka kerja konseptual untuk menganalisis tahap pemerkasaan wanita dan kesannya terhadap keseimbangan kerja-kehidupan jurutera wanita dalam sektor tenaga Malaysia. Kajian ini tidak menjalankan sebarang kutipan data empirikal bagi menyokong model yang dicadangkan. Tambahan lagi, kajian lepas juga terlalu menfokuskan kepada kajian usahawan wanita di sektor formal. Menyiasat dari prospek sektor tidak formal penting untuk merangka dasar ke arah pertumbuhan yang mampan dan inklusif. Walaupun wanita telah dikenal pasti lebih berisiko terhadap ketidakseimbangan kerja-kehidupan, sedikit yang diketahui tentang usaha keseimbangan kerja-kehidupan usahawan wanita B40 sebagai tambahan dalam konteks negara bukan Barat. Selaras dengan perbincangan yang dinyatakan di atas, kajian ini mengguna pakai teori sempadan yang membolehkan kajian untuk membangunkan kesusasteraan dan memberi petunjuk untuk amalan keusahawanan yang terbaik.

KAJIAN LITERATUR

Teori Sempadan

Imbangan kerja-kehidupan boleh dilihat melalui lensa teori sempadan. Teori sempadan kerja-keluarga cuba untuk memberikan pemahaman tentang interaksi kompleks di antara penyeberangan sempadan dan kehidupan kerja dan keluarga, untuk meramalkan bila konflik akan berlaku, dan memberi rangka kerja untuk mencapai keseimbangan (Desrochers & Sargent, 2004). Istilah keseimbangan kerja-keluarga ditakrifkan sebagai keupayaan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga, serta tanggungjawab dan aktiviti bukan kerja yang lain (Adisa & Gbadamosi, 2021). Teori sempadan memfokuskan pada gaya pengurusan sempadan yang berbeza, yang digunakan oleh individu untuk mewujudkan, mengekalkan, atau mengubah sempadan sekitar domain (seperti kerja dan peranan keluarga) sebagai cara untuk mewujudkan ketertiban. Teori ini dibina atas premis bahawa individu mempunyai bentuk sempadan yang berbeza di sekeliling domain kerja dan bukan kerja yang dipisahkan oleh sempadan sementara, fizikal, dan psikologi.

Sempadan fizikal menerangkan tempat tingkah laku domain peranan berlaku. Sempadan sementara merujuk kepada masa sebenar di mana kerja khusus peranan itu berlaku. Sempadan psikologi menggambarkan peraturan yang dicipta oleh individu apabila corak pemikiran, tingkah laku, dan emosi sesuai untuk satu domain tetapi tidak untuk yang lain (Vodanovich et al., 2006). Individu yang mempunyai pemusatan peranan dikatakan telah menghayati budaya domain, cekap dalam tanggungjawab mereka, dan mengenal pasti tanggungjawab domain (Tahir, 2025). Sebaliknya, mereka kurang menyedari nilai domain mereka, tidak mengenal pasti sepenuhnya tanggungjawab domain,

interaksi mereka dengan ahli domain pusat adalah terhad, dan kurang cekap dalam tanggungjawab mereka (Dunn, 2025). Ini boleh menyebabkan mereka kurang mengawal domain mereka dan menjadi lebih terdedah kepada kesukaran dalam mengimbangi peranan kerja dan keluarga mereka (Nieto-Aleman et al., 2025).

Melalui teori sempadan ini, ketidakseimbangan akan terjadi apabila usahawan wanita tidak dapat membahagikan sempadan perniagaan yang dijalankan dengan sempadan kehidupan harian mereka. Dalam masyarakat patriarki, sokongan keluarga sering menjadi faktor kritikal dalam kejayaan atau kegagalan usahawan wanita (Uddin, 2021). Peranan jantina tradisional, yang menetapkan lelaki sebagai pencari nafkah utama dan wanita sebagai penjaga, boleh mewujudkan situasi di mana usaha keusahawanan wanita dilihat sebagai sekunder atau bahkan tidak perlu (Kurup & Raj, 2022). Walau bagaimanapun, untuk membuat peralihan yang berjaya daripada sfera domestik kepada keusahawanan, wanita sering bergantung kepada keluarga mereka untuk sokongan emosi, kewangan, dan logistik (Nieto-Aleman et al., 2025; Sham et al., 2021). Dalam sesetengah kes, usahawan wanita mungkin bergantung kepada suami, ibu bapa atau ahli keluarga mereka untuk membantu kerja-kerja rumah, penjagaan anak, dan kadang-kadang juga dengan menjalankan perniagaan itu sendiri. Sebagai contoh, seorang wanita yang memulakan perniagaan reka bentuk fesyen mungkin memerlukan pasangannya untuk memikul tanggungjawab menjaga anak semasa dia membuat reka bentuknya. Jika sokongan sedemikian tidak datang, wanita mungkin terpaksa mengurangkan cita-cita mereka, mengakibatkan pertumbuhan dan kejayaan yang terhad dalam perniagaan mereka.

Keusahawanan Wanita

Usahawan adalah seseorang yang mengambil risiko semasa memulakan atau menubuhkan perniagaan atau syarikat. Bygrave et al. (2024) mendefinisikan usahawan sebagai individu yang mempunyai kebolehan, kecenderungan, dan kemampuan untuk mencipta pembaharuan, mencari peluang perniagaan serta dapat melakukan perniagaan yang boleh memberi faedah kepada diri sendiri dan masyarakat. Keusahawanan merupakan faktor penting untuk meningkatkan peluang ekonomi mampan bagi wanita serta memudahkan sumbangan mereka kepada ekonomi negara. Menurut Ahmed et al. (2025), usahawan wanita dibantu oleh platform perniagaan digital. Melalui perniagaan dalam talian, ramai wanita boleh menjana pendapatan. Namun kajian yang dijalankan oleh Omar et al. (2023) terhadap usahawan B40 di Selangor mendapati tahap kekerapan rangkaian sosial dan pemasaran dan latihan teknologi adalah sederhana.

Menurut Noor dan Omar (2024a), sokongan keluarga dan instrumental menyumbang kepada kejayaan usahawan wanita B40. Jaafar et al. (2023) mendapati sikap usahawan tani B40 di Perak, menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan pengembangan ladang. Bagi faktor luaran pula, keputusan menunjukkan sokongan keluarga dan rangkaian sosial mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan peningkatan pendapatan. Jiang et al. (2024) berhujah adalah penting bagi usahawan wanita mendapat sokongan daripada pasangan mereka kerana ia dapat mengurangkan konflik. Walaupun ramai usahawan wanita berjaya dalam perniagaan, mereka masih dihadkan oleh skor jantina, norma, dan stereotaip dalam persekitaran. Tahir (2025) mendakwa ini disebabkan pelbagai peranan dimana mereka bertanggungjawab untuk perniagaan mereka dan pada masa yang sama dengan kerja rumah. Adalah dipercayai bahawa usahawan wanita kurang bergerak dan mereka mempunyai kurang masa untuk kerja, dan juga menghadapi halangan sosial dan budaya. Diskriminasi adalah satu faktor sosial budaya yang mungkin tidak menggalakkan penyertaan wanita B40 dalam aktiviti keusahawanan (Mahat et al., 2021; Noor & Omar, 2024b; Ślusarczyk et al., 2023).

Isu Wanita Bekerjaya dan Keperluan Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Bagi wanita di Malaysia, pengalaman ketidaksamaan jantina biasanya bermula pada usia yang sangat muda (Baqutayan, 2020). Ia adalah agak mencabar untuk menerima idea bahawa wanita adalah sama

berkebolehan seperti lelaki dalam hal bekerja (De Clercq & Brieger, 2022). Wanita dianggap lemah dan hanya mampu menahan sedikit tekanan di tempat kerja (Prabawanti & Rusli, 2022). Bakat dan kapasiti wanita telah dipandang rendah dan keseimbangan yang sihat antara kehidupan profesional dan peribadi boleh menjadi sesuatu yang amat sukar untuk wanita di Malaysia. Wanita ditugaskan untuk memenuhi semua keperluan yang ada dan cita-cita wanita tentang kerjaya dan dunia profesional masih dipandang rendah (Emon & Nipa, 2024). Sokongan emosi dan moral yang ditawarkan untuk wanita masih kurang dalam majoriti keluarga (Kalliath & Brough, 2008). Tuntutan yang tidak munasabah di tempat kerja, dan pengaturan yang memakan masa peribadi, seperti mesyuarat hujung minggu, menambah banyak tekanan kepada wanita (Shah et al., 2025). Kekurangan kawalan juga menimbulkan tekanan terutamanya kepada wanita. Ketiadaan pembantu atau pengasuh yang baik boleh menyebabkan kehidupan wanita yang bekerja tidak seimbang (Sirgy & Lee, 2018). Akibatnya, ia akan menjejaskan kesihatan psikologi dan fisiologi (Sobral et al., 2025).

Keperluan untuk keseimbangan kerja-kehidupan telah muncul sebagai fokus penting dalam penyelidikan (Kurup & Raj, 2022; Sham et al., 2021; Uddin, 2021). Mencari keseimbangan antara kerja dan keluarga menjadi semakin penting terutamanya bagi usahawan wanita yang menganggap keluarga dan domain kerja mereka sebagai jalinan (Nieto-Aleman et al., 2025). Walaupun ramai usahawan wanita tidak lagi terikat dengan halangan khusus jantina, bagaimanapun, mereka masih berhadapan dengan beban keluarga dan tanggungjawab domestik. Untuk menguruskan perniagaan bermakna mereka perlu bergelut untuk mencari keseimbangan dalam pelbagai peranan yang mereka pikul (Brough et al., 2022; Syed et al., 2025). Akibatnya adalah apabila terdapat tahap keseimbangan kerja-kehidupan yang rendah, kebanyakan usahawan wanita akan meletakkan sebahagian besar tumpuan mereka pada usaha untuk mencapai keseimbangan dan bukannya perniagaan. Walau bagaimanapun, jika terdapat keseimbangan kerja-kehidupan yang mencukupi, usahawan wanita akan mempunyai masa untuk fokus pada pertumbuhan perniagaan (Stanley & Sebastine, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja merujuk kepada keupayaan individu untuk memperuntukkan masa dan tenaga secara berkesan antara kerja dan aspek kehidupan lain, seperti keluarga, perhubungan sosial, kesihatan dan hiburan (Brough et al., 2022). Menurut Althammer et al. (2021), keseimbangan ini bukan sekadar pembahagian masa yang sama tetapi lebih kepada usaha untuk mencapai kesejahteraan psikologi melalui pengurusan tekanan, fleksibiliti, dan peranan yang boleh dimainkan dengan baik dalam kehidupan peribadi dan profesional. Keseimbangan kehidupan kerja boleh ditafsirkan sebagai keupayaan seseorang untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan keperluan peribadi dan keluarga (Edeh & Ikpor, 2025). Menurut Lockwood (2003), kehidupan kerja yang seimbang ditafsirkan sebagai situasi yang seimbang pada dua tuntutan di mana kerja dan kehidupan seseorang individu adalah sama. Nieto-Aleman et al. (2025) mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai keupayaan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga serta tanggungjawab dan aktiviti kerja dengan orang lain (seperti aktiviti sosial). Keseimbangan kehidupan kerja boleh meningkatkan prestasi pekerja, memberi kesan positif kepada kemajuan syarikat (Fayaz & Gulzar, 2025).

Perjalanan ke arah kehidupan yang seimbang menawarkan banyak faedah, daripada kesihatan mental yang dipertingkatkan kepada perhubungan peribadi dan produktiviti yang lebih kukuh (Brough et al., 2022; Prentice et al., 2025; Syed et al., 2025). Oleh itu, mencapai kehidupan yang seimbang bukan sahaja bermanfaat untuk individu tetapi juga untuk organisasi. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah penting untuk kesejahteraan dan melibatkan mengutamakan semua aspek kehidupan individu, termasuk kesihatan mental, keluarga, dan kepentingan peribadi, di samping pekerjaan (Stanley & Sebastine, 2023). Strategi utama untuk membina gaya hidup seimbang termasuk menetapkan sempadan yang jelas antara kerja dan kehidupan peribadi, mengutamakan nilai teras dan matlamat peribadi, dan memupuk sikap positif melalui penjagaan diri dan teknik pengurusan tekanan (Marques & Berry, 2021). Wanita perlu menetapkan had yang adil dan realistik pada perkara yang akan dan tidak akan lakukan di tempat kerja dan di rumah (Dewitt et al., 2023; Guo & Zhu, 2023). Ini perlu disampaikan dengan jelas kepada pekerja, rakan sekerja, pasangan, dan keluarga. Seterusnya, kesihatan harus sentiasa menjadi

keutamaan dan wanita perlu berada dalam keadaan yang baik dari segi fizikal, mental, dan emosi (Ayatakshi-Endow, & Steele, 2021).

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif untuk mengumpul data kajian. Kajian ini menyediakan akaun reflektif tentang pengalaman usahawan wanita melalui penyelidikan fenomenologi. Penyelidikan fenomenologi ialah strategi inkuiri di mana penyelidik mengenal pasti intipati pengalaman manusia tentang sesuatu fenomena seperti yang diterangkan oleh peserta (Baillie, 1996). Salah satu kaedah penting yang digunakan terutamanya untuk memahami fenomena adalah melalui teknik temu bual. Pemilihan informan bagi kajian ini dipilih menggunakan teknik persampelan bertujuan. Teknik persampelan akan bermula dengan meneliti masalah penyelidikan anda dan soalan yang ingin dijawab. Ini membimbing pemilihan peserta yang boleh memberikan cerapan yang kaya dan relevan. Seterusnya, penyelidik menentukan kumpulan kes iaitu usahawan wanita yang memegang dua fungsi iaitu sebagai usahawan dan juga sebagai ibu. Kriteria khusus dan terperinci meliputi pemberi maklumat ialah seorang ibu yang mesti memiliki perniagaan sepenuh masa atau sambilan dengan pengalaman lebih daripada satu tahun. Mereka mesti tinggal bersama keluarga dan tinggal di Kuala Lumpur atau Selangor. Selain itu, pemberi maklumat juga mestilah terdiri daripada golongan berpendapatan rendah. Pendapatan isi rumah bagi golongan berpendapatan rendah ialah RM4,850 sebulan dan ke bawah.

Bagi mendapatkan variasi pandangan, informan juga dipilih dari latar belakang keluarga yang berbeza. Contohnya, terdapat usahawan yang merupakan ibu tunggal, mempunyai anak atau suami kurang upaya, dan mempunyai jumlah anak dan tanggungan yang berbeza. Namun penyelidik tidak mahu terlalu memaksimumkan variasi kerana sampel homogen kecil dapat menerangkan dapatan secara mendalam. Strategi persampelan bertujuan yang digunakan oleh penyelidik adalah persampelan kes kritikal iaitu dengan memilih kes yang berkemungkinan menghasilkan maklumat terbanyak atau mewakili fenomena yang lebih luas. Seterusnya, penyelidik mencari dan merekrut individu yang memenuhi kriteria yang ditetapkan menggunakan rangkaian profesional dan media sosial. Morse (1995) mencadangkan sekurang-kurangnya enam peserta untuk kajian fenomenologi dan lebih kurang 30-50 peserta untuk kajian etnografi dan teori asas. Cadangan Creswell (1998) juga berkisar antara 5 dan 25 temu bual untuk kajian fenomenologi dan 20-30 untuk kajian teori. Oleh itu, lima belas informan telah dipilih menggunakan persampelan bertujuan sebagai responden kajian. Kajian penyelidikan ini ditandai dengan ketepuan data. Ketepuan adalah penunjuk penting bahawa sampel adalah mencukupi untuk fenomena yang dikaji, bahawa data yang dikumpul telah menangkap kepelbagaian, kedalaman, dan nuansa isu yang dikaji, dan dengan itu menunjukkan kesahan kandungan (Chitac, 2022). Jumlah informan yang dipilih adalah mencukupi bagi mencapai ketepuan telah menjadi komponen kritikal penyelidikan kualitatif yang membantu menjadikan pengumpulan data kukuh dan sah. Jadual 1 menunjukkan maklumat mengenai informan utama kajian.

Jadual 1: Maklumat Pemberi Maklumat

No.	Kod	Umur	Tempoh Perniagaan	Orientasi Perniagaan
1	A1	40	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
2	A2	45	Lebih daripada lapan tahun	Sepenuh masa
3	A3	39	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
4	A4	35	Kurang daripada dua tahun	Sepenuh masa
5	A5	42	Kurang daripada dua tahun	Sepenuh masa
6	A6	40	Lebih daripada lima tahun	Separuh masa
7	A7	37	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
8	A8	38	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
9	A9	40	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa

10	B1	41	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
11	B2	45	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
12	B3	29	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
13	B4	29	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
14	B5	32	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa
15	B6	63	Lebih daripada lima tahun	Sepenuh masa

Sebelum menjalankan temu bual penyelidik menjalankan ujian rintis terlebih dahulu dengan beberapa pakar bidang untuk menentukan sama ada terdapat sebarang batasan atau kelemahan dalam soalan temu bual. Pengesahan pakar melibatkan penyemakan instrumen oleh tiga orang profesional yang mempunyai kepakaran dalam bidang kajian. Pakar-pakar ini boleh memberikan maklum balas tentang kaitan dan kejelasan soalan, memastikan instrumen itu sesuai untuk konteks penyelidikan. Temu bual dilakukan secara dalam talian melalui *google meet* menggunakan soalan berpandu separa berstruktur. Pengkaji menerangkan objektif sesi temu bual, proses temu bual, dan merekod data temu bual sehingga penutup sesi temu bual. Selepas itu, pengkaji mengingatkan untuk menandatangani borang persetujuan dan menghantar semula. Keseluruhan sesi temu bual mengambil masa hampir 40 minit. Selepas itu, pengkaji merumuskan sesi temu bual dan menawarkan soalan, cadangan atau buah fikiran daripada orang yang ditemu bual. Temu bual dijalankan dengan Bahasa Malaysia. Berikut adalah soalan temu bual:

1. Beritahu saya sedikit tentang latar belakang dan perjalanan hidup anda.
2. Apakah yang anda faham tentang keseimbangan kerja-kehidupan?
3. Bagaimanakah anda mengatur masa antara kerjaya dan keluarga?
4. Apakah cabaran utama menjadi wanita bekerjaya?
5. Mengenai cabaran, bagaimanakah anda menyelesaikan masalah tersebut?

Data temu bual ditranskripsikan secara verbatim, dikodkan, dan bertemakan mengikut objektif kajian. Isu-isu etika mengenai hak, nilai, keperluan, dan keinginan setiap responden turut dipertimbangkan. Mereka yang ditemuduga hanya dihubungi selepas mendapat kebenaran. Para peserta bebas untuk menolak penyertaan atau berhenti pada bila-bila masa mereka berasa tidak selesa. Skrip bertulis temu bual dan laporan penyelidikan tersedia untuk informan. Selain itu, kerahsiaan turut terjamin. Bagi menganalisa data temu bual, penyelidik membaca data transkrip beberapa kali untuk mengenal pasti idea dan corak awal. Seterusnya, penyelidik melabelkan kod ringkas yang menangkap intipatinya. Kemudian, penyelidik menghimpunkan kod awal ke dalam kategori yang lebih luas yang mewakili corak makna. Untuk mengesahkan dapatan temu bual separa berstruktur dan membantu meningkatkan kualiti analisis, kebolehpercayaan interrater telah digunakan bagi memastikan ketekalan dan ketelitian proses pengekodan. Ini dicapai dengan mengukur tahap persetujuan antara dua penyelidik (pengekod) secara bebas mengekod data yang sama. Proses ini melibatkan penyelidik menganalisis sebahagian daripada set data yang sama dan kemudian membandingkan pengekodan mereka untuk mengenal pasti perbezaan, yang kemudiannya boleh diselaraskan melalui perbincangan. Kemudian, tema penemuan dibentangkan bersama bukti dalam bentuk petikan atau untuk menyokong tafsiran.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Memahami Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Masa yang Mencukupi untuk Keluarga, Hobi, dan Aktiviti Sosial

Berdasarkan temu bual, empat belas informan percaya bahawa keseimbangan kerja-kehidupan adalah situasi di mana individu mempunyai masa yang mencukupi untuk mengatur dan membahagikan antara tanggungjawab kerja, kehidupan keluarga, dan tanggungjawab lain. Oleh itu, tidak ada konflik antara kehidupan keluarga dan kerjaya. Selain itu, kehidupan yang seimbang bukan sahaja mengenai pekerjaan dan keluarga tetapi juga merangkumi kehidupan diri dan sosial. Informan percaya mereka masih boleh

menikmati masa lapang bersama orang tersayang dan mempunyai masa untuk menjalankan hobi. Antara verbatim adalah seperti berikut:

"Saya faham bahawa keseimbangan kerja dan kehidupan adalah apabila saya mempunyai masa dan rehat yang cukup. Saya mempunyai masa untuk menguruskan tempahan makanan, dan saya mempunyai masa untuk menguruskan anak-anak, seperti menghantar dan menjemput mereka di sekolah" (A6).

"Hidup seimbang apabila kita masih mempunyai masa bersama keluarga dan anak-anak. Walaupun sibuk berniaga, yang penting sekurang-kurangnya ada masa bersama keluarga. Seimbang apabila kita masih mampu melakukan apa yang kita suka. Contohnya melancong, bersukan, dan aktiviti riadah" (B1).

Mencapai Kegembiraan dan Produktiviti

Lapan informan percaya bahawa keseimbangan kerja-kehidupan dicapai sekiranya mereka berasa bahagia. Dua informan mengakui bahawa produktiviti juga merupakan penunjuk keseimbangan kerja-kehidupan. Individu boleh menguruskan masa dan tenaga mereka dengan lebih cekap dengan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Mereka yang mendapati rehat dengan secukupnya, secara langsung menyumbang kepada peningkatan kerja dan motivasi. Antara verbatim adalah seperti berikut:

"Keseimbangan kerja-kehidupan adalah subjektif kepada semua orang. Ia adalah apabila saya sibuk, tetapi saya berasa gembira dan tidak letih. Memang benar, dalam menjalankan perniagaan ini, kita bebas memilih waktu bekerja kita, tetapi ia tidak semudah yang kita fikirkan kerana kadang-kadang kita terpaksa mengorbankan hujung minggu"(B4).

"Dalam hidup, kita perlu gembira. Sebagai contoh, kebanyakan usahawan yang menjalankan perniagaan ini adalah kerana mereka meminati pekerjaan ini. Mereka sanggup bangun awal dan tidur lewat. Namun, mereka tidak tertekan, dan tanggungjawab keluarga mereka seimbang. Oleh itu, ini menunjukkan bahawa terdapat keseimbangan dalam hidup. Ada orang yang tidak suka berniaga kerana takut penat. Namun, setiap orang berbeza" (A8).

Menjaga Kesihatan Mental dan Fizikal yang Baik

Tekanan berterusan boleh menjejaskan kesihatan mental wanita bekerja. Beban kerja yang berlebihan dan kekurangan rehat boleh menyebabkan keletihan emosi, kebimbangan, dan kemurungan. Empat informan menyatakan bahawa keseimbangan kerja-kehidupan adalah apabila mereka mempunyai masa untuk berehat kerana ia penting dalam mengekalkan kesihatan mental dan fizikal. Aktiviti seperti tidur yang cukup, rutin pemakanan yang sihat serta senaman boleh membantu mereka mengekalkan tenaga sepanjang hari. Ketidakseimbangan ialah apabila mereka tidak boleh mempunyai masa rehat, yang boleh menyebabkan keletihan dan membawa kepada penurunan produktiviti kerja. Antara verbatim adalah seperti berikut:

"Yang penting, usahalah sebaik mungkin jika ia tidak memudaratkan kesihatan. Jangan bekerja sehingga anda sakit. Contohnya kawan saya berniaga dan tidak berehat sehingga sakit jantung dan darah tinggi. Kawan saya bangun awal untuk memasak, tengah malam sibuk berniaga di TikTok. Macam manalah dia tidak jatuh sakit" (B3).

"Kehidupan yang seimbang ialah apabila saya tidak bekerja sehingga saya sakit dan tertekan. Setakat ini, saya masih sihat dan sentiasa mengawal jadual saya. Jika saya sakit, saya berhentikan aktiviti perniagaan. Itulah kelebihan berniaga berbanding bekerja dengan orang ramai. Kita boleh mengimbangi kerja dan kehidupan keluarga" (B4).

Cabaran dalam Mencapai Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Kekurangan Sistem Sokongan

Walaupun terdapat kemajuan, ramai wanita menghadapi diskriminasi dan berat sebelah dan sering menyulap pelbagai peranan, termasuk pengasuh, rakan kongsi, dan pemimpin perniagaan, dan wanita mungkin berasa terasing, tidak mempunyai rangkaian sokongan yang penting untuk daya tahan emosi. Sokongan keluarga dan sosial dipercayai memberi kesan positif kepada peranan yang dilakukan oleh wanita di tempat kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mewujudkan keseimbangan, dengan itu menghapuskan konflik kerja-keluarga (Nieto-Aleman et al., 2025; Sham et al., 2021). Ia membantu mengimbangi kerja dan peranan keluarga secara positif dengan berkongsi fikiran dan masalah yang timbul daripada kerja dan urusan peribadi. Usahawan wanita boleh berjaya jika mereka diberi sokongan dan kekurangan sokongan emosi boleh menyebabkan kebanyakan mereka menghadapi masalah tidak percaya diri untuk terlibat dalam perniagaan (Dunn, 2025; Nieto-Aleman et al., 2025). Berikut adalah kata-kata mereka:

"Semasa saya mula-mula terlibat, tiada sokongan keluarga atau kepercayaan. Anak-anak sahaja yang menyokong kami. Mereka tidak pasti saya boleh melakukannya..." (A2).

"Saya seorang ibu tunggal dan mempunyai anak yang kurang Upaya, sukar untuk membahagikan masa saya. Kadang-kadang saya mengambil masa seminggu untuk menutup perniagaan kerana saya mesti menguruskan segala-galanya dari A hingga Z" (B2).

"Suami saya tidak mahu membantu. Saya menguruskan perniagaan sendirian. Kadang-kadang, saya mesti menyara keluarga saya. Lagipun tiada pekerja untuk membantu. Bagaimana perniagaan kecil seperti saya mampu mengambil pekerja?"(A6).

Melakukan Pelbagai Kerja

Beban berganda kedengaran menarik untuk menggambarkan membawa dua beg runcit yang berat, tetapi ia agak lebih serius daripada itu. Istilah ini merujuk kepada dua tanggungjawab yang dipikul oleh ramai wanita dan kemudian pulang ke pekerjaan lain iaitu kerja rumah, penjagaan anak, dan penjagaan orang tua. Dan malangnya, tiada bayaran lebih masa untuk syif kedua. Masalah kewangan yang kritikal memaksa usahawan wanita tidak hanya bergantung kepada satu sumber pendapatan. Sesetengah daripada mereka terpaksa melakukan banyak perkerjaan (Kalliath & Brough, 2008). Berikut adalah pengakuan beberapa informan:

"Ia juga mencabar. Saya seorang ibu tunggal dan terpaksa menyara keluarga sendirian. Saya menjual kek, namun ia tidak mencukupi. Oleh itu, saya juga bekerja sebagai tukang cuci di agensi awam dan pencuci rumah"(B2).

"Walaupun saya menjalankan perniagaan catering... jika saya lapang, saya akan pergi ke pasar malam dan menjual nasi ayam... dengan sedikit pengetahuan, kadang-kadang kawan-kawan meminta saya untuk mengurus...saya melakukan pelbagai kerja" (B5).

Ketidakpastian Pekerjaan

Selain cabaran yang berkaitan dengan faktor wang, pasaran, dan pengurusan, usahawan wanita didapati menghadapi cabaran berkaitan krisis seperti keletihan emosi, ketakutan kegagalan, dan ketidakpastian. Ini adalah isu besar bagi pemilik perniagaan kecil. Ketidakstabilan pasaran perniagaan menjejaskan ramai usahawan, dan ada yang hidup dalam ketakutan yang boleh lebih memudaratkan kesihatan

mereka. Perasaan tidak menentu dan kebimbangan mungkin mendorong mereka untuk mengambil lebih banyak tugas sehingga jadual kerja mula mengganggu kehidupan peribadi mereka. Menurut kajian yang dijalankan oleh Campos-García (2025), kebimbangan mengenai peluang kerja yang tidak menentu dan tidak kelangsungan perniagaan diterjemahkan ke dalam kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami kebimbangan. Berikut adalah kata-kata mereka:

"Saya ada tiga pekerja yang akan membantu dalam perniagaan pemasaran. Oleh itu, saya tidak boleh berhenti mencari organisasi yang memerlukan perkhidmatan kami. Kalau tidak, siapa yang akan membayar gaji pekerja saya? Pening juga memikirkan perkara ini. Setiap hari, saya akan pastikan untuk mendekati sekurang-kurangnya 10 syarikat. Kadang-kadang, jika pelanggan ingin berjumpa, saya mesti membatalkan perkara berkaitan keluarga" (B4).

"Betul, perniagaan ini tidak menentu. Kadang-kadang, bulan ini, kita rugi, dan kadang-kadang, untung. Untuk mengelak kerugian, kita mesti berkorban masa. Contohnya, apabila banjir, saya menghabiskan banyak masa di ladang untuk memastikan ternak saya selamat. Kadang-kadang saya tidur di pejabat" (B3).

Strategi untuk Mencapai Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Pengurusan Masa

Satu cara untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan adalah dengan menetapkan keutamaan kerja yang jelas dan realistik. Usahawan perlu tahu tugas dan tanggungjawab mereka serta apa yang boleh mereka lakukan. Mereka mesti menyediakan senarai tugas mengikut kepentingan. Dengan memperuntukkan masa secara berkesan antara kerja dan kehidupan peribadi, mereka boleh mengurus masa mereka dengan lebih baik, meningkatkan produktiviti, mengurangkan tekanan dan mengekalkan kesejahteraan. Berikut adalah kata-kata mereka:

"Usahawan perlu bijak. Kita perlu fokus untuk menyiapkan kerja. Jangan selalu berlengah-lengah. Apabila kita berlengah-lengah, kerja yang terkumpul akan menyebabkan kita tertekan" (B1).

"Usahawan perlu bijak. Contohnya, minimumkan tempahan. Contohnya setiap bulan, saya akan pastikan jumlah tempahan biskut hanya maksimum 50 balang kerana saya tahu jika menempah lebih daripada itu, saya terpaksa korbakan masa bersama keluarga dan masa rehat" (A2).

Bagi usahawan wanita, mencari keseimbangan yang betul antara perniagaan dan kehidupan peribadi boleh menjadi sangat mencabar, tetapi ia penting untuk kejayaan dan kesejahteraan jangka panjang (Brough et al., 2022; Syed et al., 2025). Pengurusan masa yang berkesan adalah kunci untuk mencapai keseimbangan ini, membolehkan mereka memaksimumkan produktiviti, mengurangkan tekanan, dan menikmati kehidupan peribadi yang memuaskan (Sirgy & Lee, 2018; Sobral et al., 2025). Oleh itu, jadual berstruktur adalah penting untuk mengurus masa dengan berkesan dan mengekalkan keseimbangan kehidupan kerja yang sihat. Usahawan wanita disarankan agar melakukan penyekatan masa. Sebagai contoh, usahawan wanita mungkin menyekat masa pada waktu pagi untuk kerja dan menempah waktu petang untuk mesyuarat dan tugas pentadbiran (Uddin, 2021). Dengan mendedikasikan blok masa tertentu untuk aktiviti yang berbeza, mereka boleh kekal fokus dan meminimumkan gangguan. Tambahan lagi, kalendar digital ialah alat yang berkuasa untuk mengurus jadual.

Sokongan Keluarga dan Sosial yang Kuat

Para sarjana telah menyatakan bahawa sokongan suami terhadap pekerjaan isterinya adalah penting untuk mengurangkan konflik peranannya (Kurup & Raj, 2022; Shah et al., 2025). Sirgy dan Lee (2018) menyatakan sokongan yang diberikan oleh pasangan suami isteri didapati penting dalam mengurangkan

konflik kerja-keluarga dalam kalangan usahawan wanita. Sebahagian informan mempunyai tanggungjawab terhadap ibu bapa dan keluarga lain. Mereka merasakan bahawa ketidakseimbangan kehidupan kerja berlaku apabila mereka tidak dapat meluangkan masa yang berkualiti dengan ibu bapa mereka, dan sokongan suami kepada usahawan wanita adalah kritikal. Pemberi maklumat menyatakan bahawa suami adalah sumber sokongan yang paling penting, dan tanpa sokongan suami, adalah mencabar untuk mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga. Sokongan ini dapat memberikan kelegaan emosi dan membina suasana sosial yang positif. Berikut adalah kata-kata mereka:

"Untuk membahagikan masa, anda memerlukan sokongan keluarga. Contohnya, saya sangat bergantung kepada suami. Saya akan memasak makanan yang dipesan, dan suami saya memainkan peranan membantu dalam menyampaikannya kepada pelanggan. Anak-anak sangat memahami. Mereka membantu dalam pembungkusan" (B5).

"Saya bersyukur kerana semua ahli keluarga membantu saya. Anak-anak membantu menjaga suami saya yang sakit. Saya juga menguruskan perniagaan dari rumah. Anak-anak juga membantu membeli bahan mentah" (A4).

Menetapkan Sempadan

Untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan, informan percaya usahawan wanita mesti menetapkan sempadan yang jelas antara kerja perniagaan dan kehidupan peribadi. Dengan menetapkan sempadan, mereka boleh menghalang kerja daripada mengambil alih kehidupan peribadi mereka dan sebaliknya. Berikut adalah kata-kata mereka:

"Usahawan wanita perlu mengimbangkan kerja dengan perniagaan. Jika anda tidak sihat atau tertekan, tidak perlu memaksa diri. Jangan takut untuk menolak tugas yang anda tidak boleh lakukan. Contohnya, pelanggan ingin berjumpa anda, tetapi anda bertanggungjawab untuk mengambil anak anda. Anda perlu berani menolak secara sopan dan profesional untuk menjelaskan keadaan sebenar" (B2).

Dalam suasana keusahawanan yang sibuk, garis antara kehidupan peribadi dan profesional kelihatan sangat kabur. Menurut kajian Adisa et al. (2019), usahawan mengutamakan kerja daripada kehidupan, mempunyai sedikit keinginan untuk sempadan kerana mereka bekerja di mana-mana, yang menjadikan waktu kerja yang panjang berleluasa di kalangan mereka. Tambahan pula, penemuan ini mendedahkan anomali sosial yang berleluasa di kalangan usahawan yang memilih untuk tidak berkahwin, bujang dan juga bercerai akibat kekurangan dan pengurusan sempadan usahawan. Oleh itu, menetapkan sempadan kesihatan bukan sekadar mengurus cabaran tetapi membuka pintu untuk pertumbuhan peribadi dan profesional.

Mengalakkan Gaya Hidup Sihat

Usahawan wanita perlu mengambil berat tentang kesejahteraan fizikal dan mental mereka. Usahawan yang sihat dan bertenaga boleh melaksanakan tugas mereka dengan lebih cekap dan produktif, manakala mereka yang mengalami tekanan boleh menjejaskan prestasi perniagaan mereka. Berikut adalah kata-kata mereka:

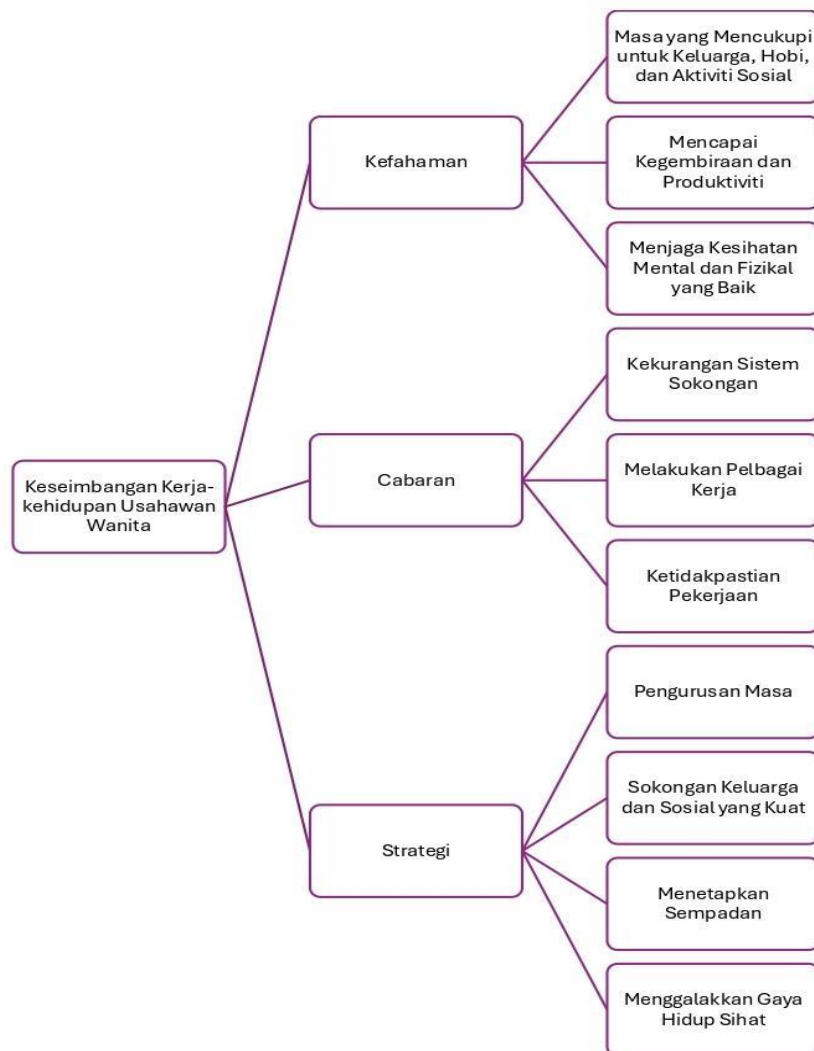
"Perniagaan akan sentiasa tertekan. Oleh itu, amalkan gaya hidup sihat seperti senaman atau aktiviti penyembuhan. Apabila saya tertekan, saya pergi ke spa dan berurut. Untuk mengekalkan kesihatan saya, saya juga mengambil suplemen kesihatan" (A4).

"Saya pastikan jika saya tertekan, saya akan berehat dengan pergi melancong bersama rakan atau keluarga" (A7).

"Untuk mengurangkan tekanan serta-merta, cara mudah termasuk pernafasan dalam, senaman ringan seperti berjalan atau regangan, dan berehat. Mendapat sokongan daripada keluarga saya juga merupakan salah satu cara mudah untuk mengatasi tekanan" (B3).

Gaya hidup sihat yang merangkumi senaman yang kerap dan pemakanan yang betul boleh meningkatkan tenaga dan stamina, menjadikannya lebih mudah untuk menggabungkan tanggungjawab kerja dan peribadi. Gaya hidup sihat boleh meningkatkan daya tahan, menjadikannya lebih mudah untuk mengatasi tekanan dan bangkit daripada halangan, yang boleh membantu dalam mengekalkan keseimbangan kehidupan kerja (Stanley & Sebastine, 2023). Mencapai keseimbangan kerja-kehidupan boleh meningkatkan kebahagiaan keseluruhan dengan membenarkan orang ramai mengejar kepentingan peribadi dan meluangkan masa bersama orang tersayang, yang membawa kepada rasa kepuasan dan kepuasan di tempat kerja dan di rumah (Sobral et al., 2025).

Rajah 1: Dapatan Analisa Tematik



Menggunakan kaedah kualitatif, pengkaji menggunakan temu bual lima belas orang usahawan wanita. Dapatan kajian ini menunjukkan kebanyakan usahawan wanita memahami konsep keseimbangan kerja-kehidupan. Keseimbangan kerja-kehidupan merangkumi masa yang mencukupi untuk keluarga, hobi,

dan aktiviti sosial, mencapai kebahagiaan dan produktiviti, dan mendapatkan kesihatan mental dan fizikal yang baik. Walau bagaimanapun, kebanyakan mereka mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja kerana kekurangan sistem sokongan, pelbagai pekerjaan atau peranan, dan ketidakstabilan pekerjaan. Waktu bekerja yang panjang memberi kesan negatif, dan masalahnya lebih rumit jika wanita itu adalah ibu muda atau tunggal atau mempunyai anak yang kurang upaya. Beberapa strategi yang digunakan dan disyorkan oleh pemberi maklumat termasuk pengurusan masa, sokongan keluarga dan sosial yang kuat, menetapkan sempadan, dan menggalakkan gaya hidup sihat.

Menggunakan teori sempadan sebagai rangka kerja, kajian ini menyiasat cabaran dan strategi khusus yang digunakan oleh usahawan wanita untuk mengurus dua peranan mereka dalam domain profesional dan peribadi. Dari segi implikasi teori, kajian terdahulu mengenai teori sempadan hanya tertumpu pada aktiviti dalam domain kerja dan keluarga tanpa penjelasan yang jelas dalam konteks usahawan wanita B40. Kajian penyelidikan kontemporari untuk membentangkan model kawalan sempadan kehidupan kerja untuk meningkatkan lagi pemahaman tentang situasi yang dihadapi oleh usahawan wanita. Kajian ini juga menekankan kepentingan keseimbangan kerja dan keluarga untuk keusahawanan wanita, menyumbang kepada perbincangan yang lebih luas tentang jantina, integrasi kehidupan kerja, dan kejayaan keusahawanan.

Dari perspektif praktikal, kepentingan keseimbangan kerja-kehidupan untuk pertumbuhan perniagaan milik wanita tidak boleh diabaikan. Dari perspektif peribadi dan individu, memandangkan sesetengah usahawan wanita masih terikat dengan halangan peranan jantina tradisional di mana budaya memainkan peranan yang lebih besar dalam kemajuan kerjaya wanita, wanita ini perlu membentuk pemahaman tentang keseimbangan kerja-kehidupan. Ini memerlukan pendekatan gaya kerja dan strategi penyepaduan ideal. Individu boleh menggunakan taktik seperti menetapkan sempadan, dan mengurangkan jarak fizikal antara domain kerja dan rumah untuk membantu mewujudkan tahap ideal dan gaya keseimbangan kerja-kehidupan. Seterusnya, perlu ada sistem sokongan untuk menguruskan keluarga di rumah (Welsh et al., 2021). Dasar sokongan keluarga dijangka memainkan peranan penting, bukan sahaja dalam membolehkan orang ramai mempunyai bilangan anak yang mereka inginkan, dengan itu menyumbang kepada pembaharuan demografi, tetapi juga dalam memerangi kemiskinan. Seorang suami harus membantu meringankan beban isteri di rumah yang penat bekerja seharian. Hubungan antara isteri dan suami hendaklah mesra dan lancar. Wanita mengharapkan sokongan sosial daripada pasangan dan ahli keluarga. Hubungan isteri dan suami sepatutnya seperti ikan dan air. Tetapi, disebabkan ketidakseimbangan hubungan mereka berubah kepada ikan dan nelayan. Oleh itu, mereka kehilangan kerjasama daripada suami dan mengalami ketidakseimbangan. Selain itu, komunikasi berkesan antara pasangan juga penting, dan peranan menjaga anak adalah tanggungjawab bersama dan tidak seharusnya diserahkan kepada isteri sahaja (Saoula et al., 2023). Anak-anak mempunyai tugas yang jelas untuk dilakukan, seperti membantu memasak, menyediakan meja untuk makan malam, menyiapkan kerja rumah, menjaga haiwan peliharaan, dan lain-lain, dengan bantuan daripada kanak-kanak ini, wanita dapat mengatasi masalah dua tanggungjawab (Kurup & Raj, 2022; Sham et al., 2021; Uddin, 2021).

Usahawan hendaklah sentiasa bersikap positif dan tenang dalam semua perkara dan situasi. Gaya hidup sihat perlu diutamakan (Rashmi & Kataria, 2022). Selain itu, pengurusan masa adalah penting (García-Salirrosas et al., 2023). Tanpa pengurusan masa yang baik, seseorang akan menghasilkan kerja yang tidak berkualiti, meningkatkan tahap tekanan, mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, dan merosakkan reputasi profesional (Stanley & Sebastine, 2023). Selain itu, program latihan dapat memberikan sokongan emosi dan motivasi untuk mengatasi cabaran keusahawanan dan menawarkan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling untuk meningkatkan kesejahteraan mental. Selain itu, wanita bekerja perlu tahu hadnya. Maksudnya tidak memaksa kemampuan lebih daripada bahagiannya. Apabila letih, mereka perlu berehat; apabila fikiran rumit, mereka perlu bertenang.

PENUTUP

Wanita yang bekerja memainkan peranan penting dalam kemajuan manusia dan memegang tempat penting dalam masyarakat. Pada masa lalu, lelaki memainkan peranan yang dominan dalam masyarakat dan menyediakan semua sumber yang diperlukan untuk keluarga, manakala wanita bertanggungjawab untuk kerja rumah seperti menjaga, mengasuh anak, dan menguruskan rumah. Ekonomi pengetahuan telah membawa kepada peningkatan dalam bilangan yang wanita bekerja. Mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan adalah isu kritikal bagi pekerja wanita hari ini. Ramai wanita hari ini memakai pelbagai topi cuba mengimbangi kerjaya dan keluarga. Mereka mempunyai pelbagai tanggungjawab di tempat kerja, di samping menguruskan tanggungjawab rutin harian kehidupan dan rumah. Berjaya mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan akan menyumbang kepada produktiviti dan kejayaan kerja. Artikel ini bertujuan untuk mengenal pasti kefahaman usahawan wanita terhadap konsep keseimbangan kehidupan perkerjaan dan mengenal pasti cabaran dan strategi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan kebanyakan usahawan wanita memahami konsep keseimbangan kerja-kehidupan. Walau bagaimanapun, mengimbangi masa antara keluarga dan kerjaya adalah salah satu cabaran terbesar yang dihadapi. Isu itu timbul kerana pelbagai tanggungjawab yang dipikul oleh wanita, termasuk peranan ibu, isteri, anak, dan sebagai ahli perniagaan. Kesimpulannya, kajian ini menunjukkan bahawa kepentingan peranan kerja boleh digunakan untuk memahami mengapa sesetengah usahawan wanita bercita-cita untuk mengembangkan perniagaan mereka. Kajian ini mempunyai beberapa batasan yang perlu digariskan untuk menyerlahkan peluang untuk penyelidikan masa depan. Pertama memandangkan kajian ini dijalankan dalam konteks Malaysia, usahawan wanita di negara moden mungkin memerlukan pandangan tambahan. Kajian ini juga hanya melibatkan lima belas orang informan iaitu usahawan wanita B40 yang tinggal di Kuala Lumpur atau Selangor sahaja. Oleh itu, terdapat keperluan untuk meningkatkan saiz sampel, dan ia harus dari bandar-bandar atau negeri-negeri yang berbeza di Malaysia, kerana mungkin terdapat situasi yang berbeza secara geografi. Dengan menggunakan teknik triangulasi, pengetahuan tentang konteks ini boleh dipertingkatkan.

PENGHARGAAN

Penulis ingin merakamkan penghargaan atas sokongan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia terhadap Skim Geran Penyelidikan Fundamental - Penyelidik Muda (FRGS-EC/1/2024/SS01/UITM/02/40). Penulis amat berterima kasih kepada Universiti Teknologi MARA (UiTM) dan para peserta atas segala sokongan yang diberikan dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Adah, C. A., Aghimien, D. O., & Oshodi, O. (2025). Work-life balance in the construction industry: A bibliometric and narrative review. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 32(1), 38-58.
- Adisa, T. A., & Gbadamosi, G. (2021). Work-life border control model: A re-think of border theory. *Work-Life Interface: Non-Western Perspectives*, 25-53.
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., Mordi, T., & Mordi, C. (2019). In search of perfect boundaries? Entrepreneurs' work-life balance. *Personnel Review*, 48(6), 1634-1651.
- Ahmed, H., Bajwa, S. U., Nasir, S., Khan, W., Mahmood, K., & Ishaque, S. (2025). Digital empowerment: Exploring the role of digitalization in enhancing opportunities for women entrepreneurs. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-32.

- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of the work-life balance of Muslim migrant women in the West: Future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163-1181.
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282-308.
- Ayatakshi-Endow, S., & Steele, J. (2021). Striving for balance: Women entrepreneurs in Brazil, their multiple gendered roles and Covid-19. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 13(2), 121-141.
- Baillie, L. (1996). A phenomenological study of the nature of empathy. *Journal of Advanced Nursing*, 24(6), 1300-1308.
- Banu, J., Baral, R., & Kuschel, K. (2025). Negotiating business and family demands: The response strategies of highly educated Indian female entrepreneurs. *Community, Work & Family*, 28(1), 28-54.
- Baqutayan, S. M. S. (2020). Women empowerment is needed to boost gender equality in Malaysia. *Current Res. J. Soc. Sci. & Human.*, 3, 96.
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work-life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2022). *Work-life balance: Definitions, causes, and consequences*. Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence, 473–487.
- Bygrave, W. D., Zacharakis, A., Wise, S., & Corbett, A. C. (2024). *Entrepreneurship*. John Wiley & Sons.
- Campos-García, I. (2025). Women entrepreneurs and anxiety: An empirical analysis in EU countries. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1-32.
- Chitac, I. M. (2022). The rationale for saturation in qualitative research: When practice informs theory. *Cross-Cultural Management Journal*, 24(1), 29-35.
- Creswell, J. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. California, US: SAGE Publications, Inc.
- De Clercq, D., & Brieger, S. A. (2022). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work-life balance. *Journal of Business Ethics*, 177(3), 665-682.
- Dewitt, S., Jafari-Sadeghi, V., Sukumar, A., Aruvanahalli Nagaraju, R., Sadraei, R., & Li, F. (2023). Family dynamics and relationships in female entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Family Business Management*, 13(3), 626–644.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/border theory and work-family Integration¹. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Dunn, S. N. (2025). Work/family border theory and work/family enrichment theory: A comparison, contrast, and critique review. *Strategic HR Review*.
- Edeh, F. O., & Ikpor, I. M. (2025). Work-life balance in the service sector: Predicting organisational citizenship behaviour. *European Journal of International Management*, 25(1), 122-137.
- Emon, M. M. H., & Nipa, M. N. (2024). Exploring the gender dimension in entrepreneurship development: A systematic literature review in the context of Bangladesh. *Westcliff International Journal of Applied Research*, 8(1), 10-47670.

- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*.
- García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916.
- Guo, X., & Zhu, X. (2023). Redefining work-life balance: women at the helm of the post-pandemic coworking revolution. *Archives of Women's Mental Health*, 26(6), 755–766.
- Jaafar, M., Jalali, A., Suffarruddin, S. H., & Ramasamy, N. (2023). The determinants of becoming sustainable Agropreneurs: evidence from the bottom 40 groups in Malaysia. *Sustainability*, 15(10), 8283.
- Jiang, Y., Jiang, Z., & Chen, Z. (2024). Women entrepreneurship in China: A bibliometric literature review and future research agenda. *Journal of Business Research*, 179, 114688.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Khairatun, S. N. (2024). Barriers in venturing home-based food business among urban B40 women in Selangor, Malaysia. *Asian Journal of Community Services (AJCS)*, 3(5), 415-428.
- Khurshid, S., Shahzadi, S., Rashid, I., Amin, F., & Khan, M. F. (2023). Family social capital and life satisfaction among working women: Mediating role of work-life balance and psychological stress. *The Family Journal*, 10664807231157026.
- Kurup, A., & Raj, A. (2022). Changing patterns of work–life balance of women scientists and engineers in India. *Science, Technology and Society*, 27(4), 485-501.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and solutions. *SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Mahat, N., Mahat, I. R. B., & Mustafa, M. S. A. (2021). Covid-19 pandemic: Issues and challenges among women entrepreneurs in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), 231-239.
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263-281.
- Morse, J. (1995). The significance of saturation. *Qualitative Health Research*, 5(2), 147-149.
- Neneh, B. N. (2021). Role salience and the growth intention of women entrepreneurs: Does work-life balance make a difference? *The Spanish Journal of Psychology*, 24, e4.
- Nieto-Aleman, P. A., Berné-Martínez, J. M., & Arnal-Pastor, M. (2025). The work–life balance puzzle: A key to success in business and life. *Management Decision*.
- Noor, N. H. M., & Omar, N. (2024a). Balancing motherhood and entrepreneurship: A phenomenological study of mumpreneur business restraining and enabling factors. *Global Business Management Review (GBMR)*, 16(1), 19-35.
- Noor, N. H. M., & Omar, N. (2024b). Menangani ketaksamaan gender dalam keusahawanan: Cabaran usahawan wanita dari kumpulan berpendapatan rendah (B40). *Sains Insani*, 9(1), 34-46.
- Noor, N. M., Yew, V. W., & Yusoff, N. H. (2022). The changing world: A literature review on the significant roles of millennial women in Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(1), 285–298.
- Omar, F. I., Hasim, N. H. N., & Zan, U. M. S. M. (2023). The implication of digital inclusion needs towards empowerment of B40 entrepreneurs in Selangor. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13, 15.

- Prabawanti, B. E., & Rusli, M. S. (2022). The role of social support for women entrepreneurs in reducing conflict to increase business performance. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE)*, 8(2), 263-263.
- Prentice, C., Dominique-Ferreira, S., Wang, X., Tuominen, J., Duarte, M., & Rocha, H. (2025). Work-life imbalance, burning out, feeling down, I will quit, but quietly—the case of hospitality employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 34(1), 24-45.
- Rahman, M. M., Dana, L. P., Moral, I. H., Anjum, N., & Rahaman, M. S. (2023). Challenges of rural women entrepreneurs in Bangladesh to survive their family entrepreneurship: A narrative inquiry through storytelling. *Journal of Family Business Management*, 13(3), 645-664.
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work-life balance: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065.
- Rastogi, M., Baral, R., & Banu, J. (2022). What does it take to be a woman entrepreneur? Explorations from India. *Industrial and Commercial Training*, 54(2), 333-356.
- Rauf, A., Parham, S., & Sheehan, C. (2025). Work-life balance and remote working in the pandemic and beyond: The lived experiences of university academics in the Netherlands and UK. *European Journal of Higher Education*, 15(1), 42-64.
- Salahuddin, A., Mahmood, Q. K., & Ahmad, A. (2021). Breaking second glass ceiling: Lived experiences of women entrepreneurs in Pakistan. *Quality & Quantity*, 1-12.
- Saoula, O., Shamim, A., Ahmad, M. J., & Abid, M. F. (2023). Do entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial motivation, and family support enhance entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 17(1), 20-45.
- Shah, C., Raval, A., Bhatia, M., & Thanki, S. (2025). Work-life balance among working women: A study with reference to service industry. *NMIMS Management Review*, 09711023251321667.
- Sham, N. I. S. N., Salleh, R., & Sheikh, S. S. S. (2021). *Women empowerment and work-life balance of women engineers in the Malaysian energy sector: A conceptual framework*. In SHS Web of Conferences (Vol. 124, p. 08009). EDP Sciences.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254.
- Ślusarczyk, B., Moghavvemi, S., & Tehseen, S. (2023). Women and business: Empirical study on economic constraints, legal conditions, and social support influencing women entrepreneurs in Malaysia and Poland. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 11(2), 87-102.
- Sobral, T., Vieira dos Santos, J., Giger, J. C., & Teodósio, M. A. (2025). The role of management on gender (in) equality and offensive behaviors in higher education: Addressing work-life balance culture and work-family conflict. *European Education*, 1-16.
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135–1155.
- Syed, S., Memon, S. B., & Shah, A. Q. (2025). Want to balance my work-family life today: Work-family balance practices in Pakistan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 41(1), 399–413.

- Tahir, R. (2025). Balancing borders: exploring work–life balance and its impact on business performance among women entrepreneurs in the United Arab Emirates. *Journal of Islamic Marketing*, 16(3), 786–809.
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7–20.
- Vodanovich, S. J., Lambert, C., Kass, S., & Piotrowski, C. (2006). Impact factors on work-family balance: Initial support for border theory. *Organization Development Journal*, 24(3), 64-75.
- Welsh, D. H., Kaciak, E., Mehtap, S., Pellegrini, M. M., Caputo, A., & Ahmed, S. (2021). The door swings in and out: The impact of family support and country stability on success of women entrepreneurs in the Arab world. *International Small Business Journal*, 39(7), 619-642.