

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *gratitude* terhadap *work-life balance* pada ibu bekerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif yang sedang dan signifikan antara *gratitude* dengan *work-life balance* pada ibu yang bekerja. Hal ini dapat dikatakan semakin meningkatnya *gratitude* menyebabkan peningkatan *work-life balance* pada ibu bekerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah *gratitude* menyebabkan penurunan *work-life balance* pada ibu bekerja. Selain itu, peneliti menemukan bahwa besarnya pengaruh *gratitude* terhadap *work-life balance* tergolong sedang yaitu sebesar 11% sehingga 89% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *gratitude* terhadap *work-life balance* pada ibu bekerja. Hasil menunjukkan bahwa *gratitude* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisna et al., (2012) yang memiliki hasil adanya pengaruh *gratitude* terhadap *work-life balance*. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini dapat disebabkan karena *gratitude* yang dimiliki ibu bekerja membantunya dalam menerima dan memandang segala tugas dan aspek kehidupannya secara lebih positif sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik. *Gratitude* menimbulkan emosi positif yang dapat meminimalisir emosi negatif pada pikiran dan diri seseorang dengan menghilangkan keinginan dalam melakukan tindakan tertentu (Emmons & McCullough, 2004). *Gratitude* membantu individu melihat suatu situasi yang tidak menyenangkan sebagai hal yang menguntungkan (Wood et al., 2008). Melalui hal ini, mendorong ibu bekerja untuk bisa menciptakan rasa puas atas segala peran yang dimiliki. Individu yang mampu memperoleh kepuasan dari masing-masing peran domestik dan pekerjaan, akan meminimalisir konflik dan tercipta *work-life balance* (Itryah, 2022). Ibu bekerja yang mampu memaknai kehidupannya, akan lebih mudah menciptakan *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena mereka tidak melihat kesulitan yang ada sebagai suatu kegagalan dalam hidup.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, partisipan dalam penelitian ini cenderung memiliki *work-life balance* yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani et al., (2021) menunjukkan ibu yang bekerja memiliki *work-life balance* yang tinggi. Dalam

penelitian ini juga ditemukan bahwa *gratitude* berpengaruh secara sedang pada *work-life balance*. Hal ini bisa disebabkan karena *gratitude* merupakan perasaan subjektif dalam diri yang berperan sebagai penekan perasaan negatif individu. Dengan *gratitude*, emosi positif dapat meminimalisir emosi negatif pada pikiran dan diri seseorang dengan menghilangkan keinginan dalam melakukan tindakan tertentu (Emmons & McCullough, 2004). Diperlukan dorongan dalam diri ibu bekerja untuk bisa mewujudkan perasaan positif tersebut ke dalam perilaku nyata.

Cara pandang menjadi hal penting untuk dimiliki bagi ibu bekerja untuk bisa memahami serta menerima segala kondisi yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan konsep dari *gratitude*, yaitu dengan *gratitude* membantu individu melihat suatu situasi yang tidak menyenangkan sebagai hal yang menguntungkan (Wood et al., 2008). Melalui hal ini, mendorong ibu bekerja untuk bisa menciptakan rasa puas atas segala peran yang dimiliki. Individu yang mampu memperoleh kepuasan dari masing-masing peran domestik dan pekerjaan, akan meminimalisir konflik dan tercipta *work-life balance* (Itryah, 2022). Ibu bekerja yang mampu memaknai kehidupannya, akan lebih mudah menciptakan *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena mereka tidak melihat kesulitan yang ada sebagai suatu kegagalan dalam hidup.

Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang sedang pada *gratitude* terhadap *work-life balance*, hal ini juga sejalan dengan penelitian Krisna et al., (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh sebesar 11,4%, dapat dikatakan bahwa pengaruh yang ada cenderung sedang. Selain itu, ada pula penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani et al., (2020) di Surabaya dan sekitarnya kepada 125 tenaga asisten apoteker wanita menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara *gratitude* dan *work-life balance*. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa *gratitude* memiliki pengaruh dan membantu individu dalam menciptakan *work-life balance*. Kedua penelitian tersebut dan penelitian yang dilakukan memperlihatkan bahwa dengan memiliki *gratitude* yang tinggi akan membantu individu dalam menerima dan mempersepsi kehidupannya secara lebih positif. Timbul perasaan nyaman serta tidak terbebani dalam menjalankan dan pekerjaannya dan mendukung terciptanya *work-life balance*.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis uji beda pada variabel *work-life balance* berdasarkan jam kerja. Hasil menunjukkan bahwa semakin lama jam kerja yang dijalani, semakin kecil skor *work-life balance* yang diperoleh. Dengan kata lain, semakin bertambahnya jam kerja, maka semakin rendah *work-life balance* yang dimiliki oleh ibu bekerja. Jam kerja yang panjang membuat ibu bekerja harus menghabiskan waktu yang lebih

banyak melakukan pekerjaan kantor, baik untuk diselesaikan secara lembur atau dikerjakan di rumah. Faktor yang memengaruhi *work-life balance* terdapat faktor organisasi, hal ini mencakup stress kerja, beban kerja dan durasi kerja (jam kerja) (Apriani et al., 2021). Jam kerja yang panjang dapat memicu ketidaknyamanan dan kelelahan berlebih dalam bekerja.

Lalu, peneliti juga melakukan uji beda pada variabel *work-life balance* berdasarkan jumlah anak yang dimiliki. Hasil menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, dimana ibu bekerja dengan jumlah anak yang lebih sedikit cenderung lebih baik dalam menciptakan *work-life balance* di kehidupannya. Kesibukan yang dimiliki sebagai seorang ibu turut memengaruhi kemampuannya dalam mengelola waktu di rumah ataupun di tempat kerja. Peneliti melakukan wawancara dengan narasumber mengenai *work-life balance*, yaitu ibu Ika (bukan nama sebenarnya). Dari hasil wawancara, menurut ibu Ika jumlah anak sangat memengaruhi *work-life balance* yang dimiliki. Ibu Ika mengaku ketika ia memiliki satu anak, lebih mudah untuknya dalam memberikan waktu dan perhatian. Setelah memiliki tiga anak, ia menjadi lebih kesulitan dalam memberikan perhatian dan waktu yang sama kepada setiap anak. Ditambah, beban kerja yang tinggi membuatnya terlalu lelah untuk beraktivitas di rumah, sehingga tidak jarang sebagian besar perhatiannya hanya tertuju pada salah satu anak. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kodituwattu, (2020) bahwa jumlah anak memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-life balance*. Berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa jumlah kerja menjadi salah satu hal yang turut memengaruhi kemampuan ibu bekerja dalam menciptakan *work-life balance* yang baik.

5.3 Saran

Pada penelitian ini terdapat saran metodologis dan saran praktis.

5.3.1 Saran Metodologis

Dalam penelitian ini, terdapat saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan bisa diterapkan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, hasil dari analisis tambahan terkait jam kerja dan jumlah anak pada *work-life balance* juga ditemukan adanya perbedaan yang signifikan. Berdasarkan faktor yang memengaruhi, disarankan untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh dari jam kerja dan jumlah anak terhadap *work-life balance* pada ibu bekerja. S

5.3.2 Saran Praktis

Peneliti memberikan beberapa saran praktis untuk dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya, diantaranya

1. Bagi pihak perusahaan, dapat membuat pelatihan agar karyawan khususnya ibu bekerja bisa meningkatkan rasa syukur yang bertujuan ketika *gratitude* meningkat maka *work-life balance* turut meningkat.
2. Bagi pihak perusahaan, bisa membuat kebijakan yang mendukung karyawan khususnya pada pekerja perempuan dalam menciptakan *work-life balance* yang baik.

