

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja mampu memberikan pemerataan terhadap proses pembangunan. Adanya gerakan-gerakan serta penelitian mengenai wanita bekerja memberikan kesempatan bagi wanita untuk bisa tampil di dunia kerja. Tingkat partisipasi kerja wanita menghasilkan perubahan termasuk berubahnya peran wanita dalam tatanan sosial yang ada. Kondisi ini kerap diistilahkan sebagai peran ganda yang cenderung akan menimbulkan berbagai permasalahan dan merupakan konflik bagi wanita itu sendiri (Saskara, 2011).

Keseimbangan kerja dan kehidupan di luar kerja atau dikenal sebagai *work life balance* merupakan hal yang penting bagi wanita bekerja (Smith, 1992). Hal tersebut dikarenakan bahwa wanita bekerja mempunyai tuntutan yang sangat tinggi yang harus dipenuhi, baik itu tuntutan pekerjaan yang harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan oleh organisasi dan kebutuhan keluarga juga kebutuhan terhadap diri sendiri. Misalnya, menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. *Work life balance* merupakan bagian dari kesuksesannya menghadapi konflik peran ganda. Sebuah organisasi memiliki peran penting untuk menunjang *work life balance* karyawan, karena bila organisasi tidak dapat menunjang *work life balance* karyawan maka akan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan.

Survey mengenai *work life balance* sendiri pernah dilakukan TrueCareers (2002) menunjukkan bahwa 70 % dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Penelitian lain yang dilakukan oleh *The Women's Federation* di China juga menunjukkan lebih dari 64% karyawan di bawah usia 35 tahun mengalami tiga tekanan utama yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah dan tekanan kompetitif (Kong, 2013). Selain itu, penelitian oleh (Hosboyar, 2012) menunjukkan bahwa wanita yang sudah menikah dan bekerja cenderung memiliki ketidakseimbangan kerja dan di luar pekerjaan daripada laki-laki.

Penelitian yang dilakukan oleh Cicek, Karaboga, Sehitoglu (2016), menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki permasalahan di rumah maka akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Hasil yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lee, Yeon, Anisa, Crawford & Duane (2013), menunjukkan bahwa apabila karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga serta menilai bahwa pengorbanannya terhadap keluarga tidak sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dari dua penelitian di atas disimpulkan bahwa semakin besar konflik antar peran pada individu yang terlibat dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang dialami individu maka akan berdampak kelangsungan pekerjaannya.

Provinsi bali merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan globalisasi pada wanita bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saskara, Pudjiharjo, Maskie dan Suman (2012) menyatakan bahwa ketidak

seimbangan kerja pada wanita Bali dipengaruhi konflik peran telah terjadi pada wanita Bali yang bekerja. Wanita Bali memainkan peran multidimensi dan multi gender, sebagai kaum wanita. Wanita Bali memiliki fungsi sebagai pekerja, anggota keluarga, dan bagian dari penduduk, serta penyelenggara praktik keagamaan (Hardy, 2011). Pernyataan ini didukung oleh pendapat Tirtayani (2009), wanita Bali memiliki tiga peran (*triple roles*) yaitu peran rumah tangga, peran ekonomi, dan peran baik dalam tradisi keluarga, dusun dan desa adat. Keterlibatan dalam kegiatan sosial serta budaya merupakan salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Wanita Bali. Sistem patriarki yang kuat memberi pengaruh terhadap budaya Bali sekaligus berimplikasi pada kehidupan kaum wanita di daerah Bali dan pengambilan keputusan dalam melangsungkan pekerjaan.

Sebagai seorang wanita bekerja, tentunya juga memiliki kehidupan lain diluar kehidupan pekerjaannya. Wanita bekerja akan dihadapkan pada kehidupan yang sangat kompleks antara kehidupan pribadinya, pekerjaan, keluarga maupun kehidupan sosial yang membutuhkan pengaturan agar semuanya dapat berjalan seimbang. Selain menjadi karyawan di suatu organisasi, wanita bekerja yang sudah menikah juga akan menjalankan peran mereka sebagai orang tua dan ibu. Hal ini akan semakin kompleks karena sebagian besar wanita Bali yang biasanya tinggal satu rumah bersama keluarga besar (*extended family*). *Extended family* biasanya terdiri dari ayah, ibu, mertua, saudara kandung, ipar, nenek dan kakek. Individu yang tinggal bersama *extended family* akan memiliki tanggung jawab dan peran yang lebih kompleks dibandingkan individu yang tinggal bersama keluarga inti saja (*nuclear family*) (Anjani dan Simamarta, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktorina dan Mula (2010), menunjukkan bahwa individu yang tinggal bersama

keluarga besar (*extended family*) akan mengalami konflik kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tinggal bersama keluarga inti saja (*nuclear family*).

Kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga wanita Bali merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Wanita Bali diharapkan mampu menjadi warga yang baik di lingkungannya dan juga memiliki kewajiban sebagai karyawan yang harus mematuhi peraturan organisasi dan menunjukkan kinerja yang maksimal di tempat kerja. Anjani dan Simamarta, (2016) menjelaskan bahwa secara spesifik urusan rumah tangga yang dijalani masyarakat Bali terdiri dari dua hal, yakni urusan keluarga dan masyarakat. Urusan masyarakat tersebut akan terbagi kembali menjadi dua hal, yakni urusan adat dan agama. Sejak berstatus menikah, wanita Bali akan langsung memiliki status sebagai krama adat dari desa adat di lingkungan tempat tinggalnya. Hal inilah yang membuat mereka mau tidak mau harus terlibat dalam berbagai kegiatan adat di lingkungan desanya (Suyadnya, 2009). Tidak mudah untuk dapat mengabaikan tugas-tugas adat walaupun disibukkan juga oleh urusan pekerjaan di tempat kerja.

Selain itu wanita Bali juga terlibat dalam kegiatan keagamaan yang berada di pura-pura, kegiatan kematian (ngaben), kegiatan peringatan kelahiran (otonan) yang dilakukan pada periode waktu tertentu. Intensitas kegiatan keagamaan tersebut menjadi cukup sering dilakukan mengingat banyaknya upacara adat yang ada di Bali. Tugas adat tersebut nantinya harus dikerjakan bersamaan dengan pemenuhan perannya sebagai pekerja. Wanita Bali yang bekerja di sektor formal dan sudah berstatus menikah seringkali dihadapkan pada sejumlah pilihan yang sulit, seperti misalnya lebih memilih untuk mengorbankan pekerjaannya untuk dapat memenuhi peran keluarga atau mengorbankan peran keluarga demi tuntutan

pekerjaan. Kedua hal tersebut pasti akan menjadi permasalahan yang akan menghasilkan konsekuensi yang tidak menyenangkan. Kesulitan mengkombinasikan antara peran dalam pekerjaan dan rumah tangga serta pemenuhan tuntutan masing-masing peran inilah yang dapat mengakibatkan konflik antara keseimbangan kehidupan kerja dan di luar pekerjaan (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Informasi data awal dari salah satu Pemimpin (*Bendesa*) Adat di Wilayah D juga menyampaikan keadaan yang terjadi pula di lingkungan desanya, bahwa warganya wajib berperan aktif di lingkungan desa. Warga desa wajib mengikuti setiap kegiatan adat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak terkecuali warga wanita yang telah menikah dan bekerja. Selain faktor adat istiadat, faktor sosial dan ekonomi dari lingkungan kerja juga mempengaruhi sikap dalam menentukan pilihan mengorbankan pekerjaan demi melaksanakan kegiatan domestik seperti rumah tangga dan adat. Para ibu pekerja di Wilayah D yang mengorbankan kegiatan domestik demi pekerjaan akan dikenai sanksi sosial maupun material yang biasa disebut *dosa*.

Berdasarkan informasi dari Pemimpin Desa Adat, para ibu pekerja Desa X di Wilayah D, mayoritas wanita bekerja sebagai pegawai swasta, yang cenderung absen dari kegiatan adat. Tidak jarang juga para ibu pekerja meminta bantuan orang lain sebagai pengganti dalam kegiatan adat, akibat harus bekerja. Namun, dari tiga ibu pekerja yang telah diwawancara menyatakan telah berupaya menyeimbangkan semua tanggung jawab baik di lingkungan keluarga, pekerjaan di kantor, dan lingkungan *banjar adat*.

Penelitian Puspitawati (2009) dan survei perusahaan *Randstand* (Tempo, 2013) mendukung pernyataan bahwa ibu pekerja lebih memilih pekerjaan yang dapat menciptakan *work-life balance*, daripada tunjangan yang besar. tahun 2012 pada 150.000 pekerjanya yang tersebar di 29 negara. Berdasarkan hasil survei terlihat perbedaan yang signifikan antara pekerja pria dan wanita dalam mencari pekerjaan. Meskipun gaji dan tunjangan menjadi faktor penting untuk dipertimbangkan, tapi ada hal lain yang membuat wanita menentukan karir ideal. Survei mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan perhatian utama bagi wanita, sedangkan laki-laki lebih terfokus pada peluang kemajuan karir (Tempo,2013).

Berdasarkan studi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa tiga ibu pekerja di D yang bekerja sebagai pegawai swasta menemui masalah dalam membagi waktu antara bekerja dan kegiatan adat. Ibu pekerja di D menyatakan kesulitan dalam mengatur waktu bila dalam waktu yang bersamaan harus menghadiri kegiatan adat, sementara masih terikat jam kerja di kantor. Bila dihadapkan dalam situasi seperti ini mayoritas ibu pekerja lebih memilih ijin atau absen dari kantor dan mengutamakan kegiatan adat. Ibu pekerja menyatakan awalnya pihak perusahaan memaklumi bila harus ijin atau absen dari kantor tapi tidak jarang atasan juga memberikan teguran karena sering absen. Tiga ibu pekerja yang juga *krama banjar istri* di D menyatakan lebih mengutamakan kegiatan adat dibandingkan dengan pekerjaan di kantor. Hal ini disebabkan oleh karena sebagai *krama banjar*, para ibu pekerja terikat dengan *awig-awig* dan bila tidak mengikuti kegiatan adat akan dikenai *dosa*. Ibu pekerja di Wilayah D menyatakan tidak

masalah membayar *dosa* berupa uang, dibandingkan menanggung rasa malu bila dinilai tidak berpartisipasi dalam kegiatan adat.

Dalam mencapai *work life balance*, Greenhaus & Beutell (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) mengidentifikasi beberapa domain seperti konflik peran, peran ambiguitas, jam kerja dan jadwal kerja yang fleksibilitas dapat mengembangkan *work family conflict* yang juga dapat membuat ketidak seimbangan pekerjaan. Dalam mencapai keseimbangan kerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi. Geurts dan Demerouti (2003) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* antara lain karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan perilaku.

Pada karakteristik kepribadian dapat dilihat dari gejala stress pada umumnya misalnya *neuroticism*, *extraversion*, *personal coping* dan perilaku tipe A (Geurts & Demerouti, 2003). Gejala-gejala tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan baik itu dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. McCrae dan John mengusulkan bahwa *big five personality* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* (Poulouse & Sudarsan, 2014).

Penelitian *big five personality* Costa & McCrae, 1992; John & Srivastava (1999) menunjukkan bahwa *extraversion* berkaitan dengan sifat enerjik, mudah bergaul, *agreeableness* atau lemah lembut, *conscientiousness* dengan kata lain berpikir sebelum bertindak dan teratur, *neuroticism* sering disebut dengan emosi negatif atau sifat pencemas, dan *openness to new experience* atau mempunyai daya imajinasi yang tinggi. Ciri-ciri kepribadian tertentu berhubungan dengan berbagai jenis kesejahteraan.

Pada karakteristik keluarga dijelaskan bahwa konflik pribadi dengan anggota keluarga menjadi prediktor *work family conflict* (Geurts & Demerouti, 2003). Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan, jam kerja yang terlalu lama dapat dikaitkan dengan *work family conflict* yang lebih tinggi. Selain jam kerja, rendahnya dukungan keluarga, stres pekerjaan dan tuntutan pekerjaan juga dapat memicu terjadinya *work family conflict* (Geurts & Demerouti, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2001) mengenai *work life balance* menunjukkan bahwa *work family conflict* berkorelasi dan sangat terkait dengan *work life balance*. Semakin seseorang diharapkan untuk melakukan bagian dari pekerjaan mereka, semakin besar kemungkinan pekerjaan mereka akan mengganggu kehidupan pribadi mereka dan semakin sedikit pekerjaan mereka akan memiliki efek positif pada kehidupan pribadi seseorang.

Karakteristik lain yang berpengaruh pada *work life balance* adalah *job autonomy*. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam pola kerja, beban kerja, jumlah jam kerja sampai perbedaan resiko adanya konflik kerja. Perbedaan tersebut juga dikarenakan ketidaksamaan level tugas dalam setiap jabatan yang dimiliki karyawan (Schabracq, dkk., 2003). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Laessens dkk (2004) menunjukkan bahwa *job autonomy* berhubungan dengan *job performance*, *job satisfaction* dan menurunkan *job strain*. Menurut Langfred dan Moye (2004), *job autonomy* meningkatkan kinerja pekerjaan karena mereka menganggap diri mereka mampu dan lebih pandai dalam melakukan tugas. Secara psikologis. Menurut Mooghali, dkk (2015) individu yang memiliki pekerjaan dengan otonomi mengakibatkan individu memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Individu puas dengan pekerjaannya dan pekerjaan tersebut tidak mengganggu kehidupan keluarganya, tetapi justru berkontribusi pada kesejahteraan keluarganya (Greenhaus & Powell, 2006) dan individu akan mencapai *work life balance*. Keseimbangan tersebut dicapai karena individu menggunakan peran dan waktu secara efektif pula di kehidupan keluarga (Greenhaus, dkk., 2003). Selain itu, karakteristik pekerjaan dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan maka akan berdampak pada kepuasan di luar organisasi, kepuasan hidup yang tinggi, emosi yang lebih positif dan kesejahteraan psikis.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa wanita bekerja di Kota D memiliki tuntutan kehidupan lain diluar kehidupan pekerjaannya. Tuntutan yang dihadapi pada kehidupannya yang sangat kompleks antara kehidupan pribadinya, pekerjaan, keluarga maupun kehidupan social, membutuhkan pengaturan agar semuanya dapat berjalan seimbang. Didasarkan kajian Geurts dan Demerouti (2003) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada wanita bekerja, penulis berasumsi bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *big five personality*, *work family conflict* dan *job autonomy*. Melalui hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk acuan penelitian selanjutnya serta mampu memberikan gambaran *big five personality*, *work family conflict* dan *job autonomy* terhadap *work life balance* ibu bekerja di daerah D. Tetapi hal ini perlu dibuktikan lebih lanjut secara ilmiah sehingga hasil wawancara di atas dapat memperkuat hasil hipotesis penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk

melihat keterkaitan antara *job autonomy*, *work family conflict* dan *big five personality* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja di Wilayah D.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- A. Apakah terdapat pengaruh dari *big five personality* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja?
- B. Apakah terdapat pengaruh dari *work family conflict* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja?
- C. Apakah terdapat pengaruh dari *job autonomy* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja?
- D. Apakah terdapat pengaruh *job autonomy*, *big five personality* dan *work family conflict* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja?

## 1.3 Signifikansi Penelitian

Penelitian Geurts dan Demerouti (2003) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu: Karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan perilaku. Pada karakteristik kepribadian, McCrae dan John (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) mengusulkan bahwa *big five personality* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*.

Penelitian-penelitian mengenai *big five personality* dengan *work life balance* pernah dilakukan oleh Devi & Rani (2012) dengan judul penelitian *Personality and Work life balance*. Penelitian ini melibatkan 300 karyawan wanita

pada perusahaan outsourcing di Chennai. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *big five personality* dengan *work life balance*. Namun penelitian yang ditemukan peneliti, kelima dimensi *big five personality* hanya *agreeableness* yang memiliki korelasi yang kuat terhadap *work life balance*, sedangkan keempat komponen yang lain tidak menunjukkan korelasi yang kuat terhadap *work life balance*. Sedangkan penelitian di Indonesia, yang meneliti tentang tingkat *Work life balance* ditinjau dari *Big five personality* pada 47 karyawan PT.X dan Rachmana (2017) pada 119 karyawan PT L menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian di luar negeri.

Penelitian Poulouse dan Sudarsan (2014) menjelaskan bahwa individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi *openness to experience* mampu menemukan solusi kreatif untuk mengelola permasalahan dalam pekerjaan maupun *non-pekerjaan*. Pada karyawan yang tinggi pada *conscientiousness* mampu menyusun manajemen waktu yang baik sehingga dapat menerapkannya dengan benar untuk meminimalkan tekanan negatif baik dari pekerjaan maupun *non-pekerjaan*. Pada karyawan yang tinggi pada *extraversion*, akan mencari sumber daya dan solusi di lingkungan sekitarnya untuk meminimalkan tekanan negatif baik dari pekerjaan maupun *non-pekerjaan*.

Individu yang memiliki skor tinggi pada *agreeableness* akan menempatkan kebutuhan dan perspektif mereka di atas orang lain sehingga dapat mengurangi tekanan negatif dari pekerjaan maupun *non-pekerjaan*. Pada individu dengan skor tinggi pada *emotional stability* akan mengadopsi strategi yang efektif untuk mengatasi konflik yang diciptakan dari pekerjaan maupun *non-pekerjaan*. Namun pada penelitian Rachmana (2018) menyatakan bahwa dari kelima komponen *big*

*five personality*, hanya dimensi *agreeableness* saja yang memiliki hubungan dengan *work life balance*. Meskipun kepribadian berkorelasi penting dengan kesejahteraan subjektif, situasi dan keadaan hidup bisa dalam beberapa kasus memiliki pengaruh. Selanjutnya, kepribadian bisa beberapa derajat berubah dari waktu ke waktu, dan dengan demikian tingkat kesejahteraan subjektif dapat berubah pula (Richard & Diener, 2009).

Selanjutnya terdapat penelitian yang menghubungkan antara *work life balance* dan *work family conflict* yang dilakukan oleh Fisher (2001) pada 15 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* saling berkorelasi dengan *work family conflict*. Dari keempat dimensi dalam *work life balance*, dimensi *work interference with personal life* (WIPL) memiliki korelasi yang kuat dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hasil analisis regresi dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *work life balance* menyumbang proporsi varian dalam masing-masing kriteria *work family conflict*. Secara teoritis, *work life balance* dengan *work family conflict* memang berbeda. Pada umumnya, karyawan mungkin lebih berbagi pengalaman positif daripada pengalaman negatif yang dimilikinya (Hosboyar, 2012). Pengalaman positif lebih mudah diingat dan karyawan termotivasi untuk berbagi persepsi dan perasaan mereka dengan karyawan lain. Mencapai *work life balance* adalah pengalaman yang positif dan karyawan kemungkinan besar berbagi informasi tentang kepuasan mereka, sedangkan *work family conflict* terdiri dari pengalaman negatif yang tidak diingat dalam kurun waktu tiga bulan. Fisher (2001) juga menambahkan bahwa *work life balance* membangun konsep yang lebih luas dari *work family conflict* karena meliputi domain lebih dari keluarga.

Individu yang memiliki perbedaan karakteristik pekerjaan, seperti pola, beban, jumlah jam kerja disebut sebagai konflik kerja (Schabracq, 2003). Berdasarkan penelitian Schabracq, dkk. (2003) menyimpulkan bahwa pola jam kerja merupakan antensenden dari ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga. Bekerja lebih lama dalam waktu satu minggu dikaitkan dengan *work family conflict*.

Selain studi tentang pola dan jam kerja, Jindal, dkk (2013) melakukan penelitian pada 300 manajer level tengah dari organisasi FMCG di India menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berkorelasi positif terhadap *work life balance* Ketika nilai-nilai organisasi diberlakukan, para manajer melaporkan terjadi peningkatan kepuasan kerja di dalam maupun di luar organisasi, kondisi emosional lebih positif, serta kesejahteraan fisik lebih baik.

Penelitian yang mengaitkan secara langsung antara keempat variabel yaitu *job autonomy*, *big five personality* dan *work family conflict* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja saat ini di Bali belum ditemukan penulis. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap perlu karena peningkatan partisipasi kerja wanita Bali yang terus mengalami peningkatan untuk memasuki dunia kerja. Di tambah lagi wanita bekerja lebih mencari pekerjaan yang bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hasil penelitian yang diperoleh akan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di masa mendatang, terutama wanita di daerah D agar mengetahui langkah efektif dalam membentuk keseimbangan pekerjaan dan non pekerjaan.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *big five personality* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *work family conflict* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *job autonomy* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *job autonomy*, *big five personality* dan *work family conflict* terhadap *work life balance* pada wanita bekerja

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan penambahan wawasan khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait kajian pustaka mengenai *job autonomy*, *big five personality* dan *work family conflict* dan *work life balance*

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi perusahaan, organisasi maupun karyawan terkait pentingnya *job autonomy*, *big five personality* dan *work family conflict* dalam meningkatkan *work life balance*
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai tema serupa dan tertarik dalam Psikologi Indutri dan Organisasi.