

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

Silvira Asrilla Putri

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Email: silviraasrillap@gmail.com

ABSTRACT : FACTORS AFFECTING *WORK-LIFE BALANCE* IN FEMALE AGRICULTURAL LABORERS

This study aimed to find out the factors affecting work-life balance in farmer women. The method of this research is a qualitative method using interviews technique as a data collection. The subject is the single mother who work as a farmer. The result shows 5 factors affecting work-life balance in farmer women that is time factors, loyalty factors, economic and family factors, salary factors and attitude factors. For further research, it is expected to study more deeply about work-life balance among female agricultural laborer and then link it with other psychological constructs.

Keyword: *Work-Life Balance*, Agricultural Laborer, Single Mother.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita buruh tani. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini dan teknik pengambilan datanya menggunakan wawancara. Respondennya seorang ibu yang merupakan orang tua tunggal dan bekerja sebagai buruh tani. Hasil penelitian menemukan 5 faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita buruh tani yaitu: faktor waktu, faktor loyalitas, faktor ekonomi dan keluarga, faktor gaji dan faktor sikap. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk membahas lebih mendalam mengenai *work-life balance* pada wanita buruh tani lalu mengaitkan dengan konstruk psikologi lainnya.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Buruh Tani, Ibu Tunggal

PENDAHULUAN

Sesuai perkembangan zaman saat ini tidak hanya pria saja yang bekerja namun wanita juga bekerja dan ikut membantu suami. Tidak hanya menggeluti pekerjaan yang ringan, wanita sekarang pindah ke bidang yang sebelumnya disediakan untuk pria. Bidang yang didominasi laki-laki seperti teknik dan konstruksi membutuhkan kekuatan kasar, memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, penelitian di negerian menunjukkan bahwa banyak dari responden

mengalami konflik kehidupan dengan pekerjaan sebagai tuntutan peran baik di tempat kerja maupun di rumah (Tunji-Olayeni, Ogunde, Joshua, & Oni, 2017). Selain itu penelitian di India dengan karyawan wanita yang tergabung dalam berbagai sektor seperti layanan yang mendukung teknologi informasi, ritel, bank, dan perhotelan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif dari konflik pekerjaan-kehidupan dengan kelelahan (Gupta, & Srivastava, 2020).

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

Tidak hanya laki-laki tapi wanitapun juga ada yang bekerja sebagai petani. Istri ikut membantu suami untuk menafkahi keluarganya dengan bertani. Para ibu ikut bekerja membantu suami untuk memaksimalkan pendapatan keluarga (Prasekti dan Rohmah, 2017). Berbeda halnya dengan orang tua tunggal yang memang harus dituntut untuk bisa menafkahi keluarganya terutama jika anaknya masih kecil. Oleh karena itu dia harus bisa mengatur waktu antara pakerjaan dan keluarganya. Dengan adanya pekerjaan paruh waktu (<25 jam) menyebabkan rendahnya konflik antara pekerjaan dengan kehidupan (van Breeschoten, & Evertsson, 2019).

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami keseimbangan mengenai keterikatan dan kepuasan dalam perannya baik ketika bekerja maupun dalam keluarganya (Greenhaus, Shaw, Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Ini bukan hanya tentang menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional tetapi juga tentang menetapkan jumlah jam kerja yang realistis yang dapat dilakukan seseorang untuk memaksimalkan potensi mereka (Saulat, Zeeshan, Hussain, & Rehman, 2019). Seseorang yang dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja memiliki kepuasan akan pekerjaan yang tinggi sehingga stres kerja akan lebih rendah (Nurendra & Saraswati, 2016).

Keseimbangan kehidupan kerja dalam pengertian secara luas, merupakan keterlibatan

yang memuaskan atau kesesuaian dalam berbagai peran di kehidupan individu. Meskipun terdapat pengertian dan penjelasan yang berbeda-beda, *work-life balance* biasanya dihubungkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan keharmonian secara keseluruhan dalam hidup (Hudson, 2005). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) keseimbangan kehidupan kerja itu meliputi keseimbangan waktu (individu memiliki waktu yang sesuai untuk pekerjaan dan keluarganya), keseimbangan keterlibatan (keterlibatan yang sesuai pada keluarga dan pekerjaannya), serta keseimbangan kepuasan (individu merasakan kepuasan yang sama pada pekerjaan dan keluarganya).

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki cakupan yang luas berupa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, menumbuhkan produktivitas karyawan, alat manajemen stres, memprioritaskan tanggung jawab, Kualitas pekerjaan meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang benar, menghasilkan kepuasan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja yang sukses mengurangi efek samping pada kesehatan (Yadav & Rani, 2015). Wanita yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik ketika dia mampu menyeimbangkan antara tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan sebagai seorang ibu (Huda, 2020). Lockwood (2003) berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yaitu menyamakan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

Dimana karyawan memenuhi komitmen pribadi dan keluarga mereka, dan mengorbankan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas, *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) ada empat dimensinya yaitu : pekerjaan mengganggu kehidupan individu, kehidupan individu mengganggu pekerjaan, kehidupan individu meningkatkan pekerjaan, Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu.

- Pekerjaan mengganggu kehidupan individu

Pekerjaan mengganggu kehidupan individu merupakan sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan diluar pekerjaan individu serta kesulitan dalam mengatur waktu diantara pekerjaan dan kehidupannya, misalnya dia kesulitan dalam mengatur waktu dengan keluarganya terutama untuk wanita yang sudah berkeluarga. Tidak hanya keluarga, masih banyak aspek kehidupan non-kerja lain yang dapat mengganggu kehidupan kerja (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). Misalnya karena banyaknya tugas pekerjaan yang dia kerjakan, dia jadi lupa makan atau stress akan pekerjaan tersebut.

- Kehidupan individu mengganggu pekerjaan

Kehidupan individu mengganggu pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan individu. Ketika seseorang memiliki masalah pribadi apakah dia akan bekerja secara profesional atau dia suka membawa masalah pribadi tersebut ke dalam kehidupan pekerjaan, misalnya seseorang jadi tidak focus dan kurang semangat dalam bekerja karena selalu kepikiran dengan masalah pribadinya.

- Kehidupan individu meningkatkan pekerjaan

Kehidupan individu meningkatkan pekerjaan merupakan sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya. Misalnya seseorang yang memiliki emosi positif atau perasaan senang juga akan senang ketika bekerja.

- Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu

Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu merupakan sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut. Misalnya seseorang mendapatkan reward ketika bekerja seperti kenaikan gaji, kenaikan gaji tersebut bisa dia gunakan sebagai modal untuk membuka usaha baru, dan itu akan dapat meningkatkan kehidupan pribadi seseorang tersebut sehingga muncullah perasaan senang.

Jam kerja fleksibel berhasil meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. *work life balance* yang lebih baik menimbulkan beberapa konsekuensi positif sedangkan

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga memiliki efek negatif yang menyebabkan timbulnya masalah yang serius baik bagi individu maupun bagi organisasi (Alqahtani, 2020) oleh karena itu penting untuk menjadwalkan waktu bekerja pada wanita buruh tani. Menurut penelitian dari Kumar & Krupanandhan (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti, dukungan pribadi, dukungan organisasi, deskripsi pekerjaan dan strategi koping sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja wanita. Oleh karena itu dengan adanya faktor-faktor tersebut akan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja maupun wanita buruh tani.

Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja akan dapat meningkatkan pada pekerja itu sendiri misalnya pada hasil penelitian dari Kuranga, Mustapha, & Brimah (2020) menyatakan bahwa wanita memiliki begitu banyak peran dalam waktu bersamaan baik itu peran di pekerjaannya maupun perannya di rumah, wanita yang berusaha untuk menyeimbangkan dan mengatur perannya cenderung lebih puas. Tingkat kepuasan yang diperoleh bervariasi di antara para wanita, dengan menerapkan strategi keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu lebih banyak kepuasan. Jadi fokus penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita buruh tani berperan ganda. Manfaat penelitian bagi penulis pribadi yaitu sebagai

wadah untuk proses belajar dan menambah pengetahuan baru terutama dalam bidang penelitian. Sedangkan manfaat penelitian bagi pembaca yaitu untuk menambah pengetahuan bagi pembaca itu sendiri dan penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan wawancara sebagai teknik pengambilan datanya. Untuk pelaksanaan wawancara tersebut menggunakan pedoman wawancara yang telah peneliti susun sebelumnya wawancara dilakukan sebanyak dua kali pertemuan dengan responden. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan dimensi dari *work-life balance* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu: pekerjaan mengganggu kehidupan individu; kehidupan individu mengganggu pekerjaan; kehidupan individu meningkatkan pekerjaan; Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu, dimana menghasilkan 14 pertanyaan terbuka yang akan diberikan kepada responden ketika wawancara. Pertanyaan terbuka yaitu memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keinginan dan apa yang dirasakannya. Pedoman wawancara dengan 14 pertanyaan terbuka yang peneliti lakukan ada pada tabel berikut ini:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

Tabel 1

Blueprint Pedoman Wawancara

No	Aspek	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan mengganggu kehidupan individu	Sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan diluar pekerjaan individu serta kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ibuk merasa mempunyai waktu yang cukup untuk tidur? >6 jam 2. Apakah ibuk pernah merasa lelah dalam bekerja dan ingin berhenti bekerja? 3. Apakah ibuk merasa mempunyai waktu yang cukup untuk bekerja dan untuk mengurus rumah tangga?
2	Kehidupan individu mengganggu pekerjaan	Sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan individu. Ketika seseorang memiliki masalah pribadi apakah dia akan bekerja secara professional atau dia suka membawa masalah pribadi tersebut ke dalam kehidupan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ketika ada masalah pribadi/keluarga ibuk menjadi tidak fokus dalam bekerja? 2. Apakah ibuk tidak ingin pergi bekerja apabila memiliki masalah pribadi/keluarga? 3. Apakah rekan kerja berpengaruh kepada ibuk dalam melakukan pekerjaan?
3	Kehidupan individu meningkatkan pekerjaan	Sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang membuat ibuk semangat untuk bekerja? 2. Apakah keluarga dan orang terdekat mendukung Ibuk dalam bekerja sebagai petani? 3. Apakah ibuk merasa sudah dapat menyeimbangkan antara keluarga dengan pekerjaan? 4. Apakah bekerja sebagai petani karena hobi atau karena desakan ekonomi?
4	Pekerjaan meningkatkan kehidupan i	Sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengapa ibuk memilih bekerja sebagai petani? 2. Apakah ibuk merasa pekerjaan ini sudah cukup memenuhi kebutuhan keluarga? 3. Apakah ibuk sudah merasa puas dengan penghasilan yang di dapatkan? 4. Ibuk suka menisakan/ menabung gaji di dapatkan jika ada keperluan mendesak?

Peneliti menggunakan metode *purposive sampling* untuk pengambilan responden, dimana kriteria responden telah ditentukan dan diketahui

sebelumnya (Winarsunu, 2009). Responden dari penelitian adalah seorang wanita yang bekerja sebagai buruh tani/petani di nagari talu, wanita

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

tersebut merupakan orang tua tunggal berusia 52 tahun yang mempunyai 5 orang anak yang tinggal dengan responden berdomisili di nagari talu. Durasi waktu bekerja responden yaitu kurang lebih 7 jam dalam sehari dengan gaji minimal kurang lebih Rp.200.000 per minggunya. Peneliti langsung datang langsung ke rumah responden untuk melakukan wawancara yang disepakati sebelumnya agar tercapai tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita buruh tani berperan ganda. Penggalan data/ wawancara dilakukan setelah responden pulang kerja atau pada waktu istirahatnya, wawancara menggunakan bahasa sehari-hari responden yaitu bahasa minang untuk prosedur wawancaranya sendiri peneliti menggunakan dua kali pertemuan wawancara. Responden bersifat suka rela dan anonim yang artinya tidak ada paksaan dalam melakukan wawancara serta identitas responden dirahasiakan. Semua rangkaian wawancara direkam dan ditranskrip, proses transkrip merupakan langkah pertama dalam analisis data kualitatif (Stuckey, 2014). Peneliti menggunakan analisis tematik sebagai metode analisis data, dimana semua data yang dikumpulkan pada proses wawancara dibagi kedalam beberapa tema, tema ini menangkap sesuatu yang penting tentang data yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian (Braun & Clarke, 2006). Adapun tahapannya yaitu memahami data hasil

wawancara yang telah ditranskrip sebelumnya selanjutnya yang dilakukan adalah menyusun pengkodean yang ada pada transkrip (Heriyanto, 2018). Pengkodean digunakan untuk mengambil dan mengkategorikan data yang memiliki makna sama sehingga peneliti dapat dengan cepat menemukan dan mengelompokkan data yang berhubungan satu sama lain (Stuckey, 2015). Setelah itu peneliti menentukan tema apa saja yang muncul berdasarkan data hasil pengkodean tersebut (Heriyanto, 2018). Tema inilah yang nantinya akan menjadi hasil dari penelitian ini.

HASIL

Responden mengatakan dia harus bisa menyeimbangkan kehidupannya dengan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, peneliti menemukan 5 kategori dari jawaban responden tersebut yaitu : Faktor waktu, Faktor ekonomi dan keluarga, Faktor loyalitas, Faktor sikap dan Faktor gaji. Berikut adalah penjelasan kategori tersebut.

a. Faktor Waktu

Faktor yang pertama yaitu *Faktor waktu*, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan waktu yaitu : Mempunyai waktu yang cukup untuk tidur; Beristirahat ketika lelah bekerja; Masih bisa memasak disela-sela waktunya. Berikut beberapa jawaban yang diberikan oleh responden :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

“Cukup, hahahaha.... Kadang entahlah jam 9 sudah tidur, suka ketiduran aja gitu, kadang sambil nonton ketiduran setelah itu ke bangun, trus jam 4 juga kebangun lagi” (W/S/53-54)

“Kalau lelah sudah pasti pernah ya ahahhah jika lelah berhenti sebentar lalu baru dilanjutkan lagi” (W/S/67-68)

“Kalau pas kerja memasak kadang ditolong oleh inur kadang juga tidak. Kadang sebelum pergi kerja saya memasak terlebih dahulu. Soalnya kan pergi kerja jam 8 jadi lumayan ada waktu untuk memasak terlebih dahulu” (W/S/78-80)

b. Faktor Ekonomi dan Keluarga

Faktor yang kedua yaitu *Faktor ekonomi dan keluarga*, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan ekonomi dan keluarga yaitu : Semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya; Pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga; Teringat anak ketika bekerja; Bekerja karena desakan ekonomi keluarga; Menyisakan gaji untuk keperluan anak. Namun ketika ada masalah pribadi/keluarga responden lebih memilih untuk tidak pergi bekerja karena dia merasa tidak akan fokus lagi dalam bekerja. Berikut beberapa jawaban yang diberikan oleh responden:

“Karena keadaan kita ini lah kan, ya keadaan ekonomi ini, kalo soal hobi ya tidak, masih mendingan pekerjaan yang lain kan, kalau ini kuranglah hobinya” (W/S/152-153)

“Iyaa mendukung, pokoknya kita selalu sehat dan bisa bekerja, kalau ada masalah seperti yang pi tanyakan tadi tu gak maulah kita kerja kan, semangat kita tu hilang jadinya” (W/S/119-121)

“Ada saya simpan kalau ntuk belanja anak-anak, maksudnya gak sehari langsung habis gitu, besoknya kalau misalnya belanja anak sudah habis ya saya ambil lagi yang disimpan itu, begitulah caranya pi hahahaha” (W/S/301-303)

c. Faktor Loyalitas

Faktor yang ketiga yaitu *Faktor loyalitas*, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Loyalitas dalam bekerja; Bisa bekerja sendiri; Sudah lama bekerja sebagai petani. Berikut beberapa jawaban yang diberikan oleh responden:

“Iya.. begitulah pi, tapi ya emang itu pekerjaan kita ya harus dijalani kan” (W/S/71)
“Iyaa, terkadang saya bekerja sendiri. Hari apa ya itu, saya bekerja sendiri gak ada teman, hari selasa kalau gak salah” (W/S/336-337)

“Yaa karna dari dulu juga sudah bekerja sebagai petani, sudah batahun, kalau mau jadi guru kan gak mungkin ya hahahaha saya juga tidak ada kuliah” (W/S/158-159)

d. Faktor Sikap

Faktor yang keempat yaitu *Faktor sikap*, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja; Masalah membuatnya tidak fokus lagi dalam bekerja; Masalah membuatnya tidak pergi kerja; Senang ketika diajak untuk bekerja; Tidak suka berdiam diri menghabiskan waktu; Suka berhemat. Berikut beberapa jawaban yang diberikan oleh responden :

"Kadang semangat aja gitu, kalau misalnya di bawa orang untuk bekerja saya jadi semangat aja gitu, selama ada orang yang membawa saya bekerja jadi jadi senang apalagi ketika ada teman dalam bekerja" (W/S/103-105)

"Di mudik sungai ini a, banyak kayu di tepi sawah orang, orang juga ada di sawah. Kalau duduk duduk aja ngapain ya kan, menghabiskan hari saja, mending pergi kerja" (W/S/344-346)

"lyaa, kadang pergi ke pasar saya malas, aah mending duitnya untuk belanja besok aja, di kampung juga ada kok orang yang menjual bahan masak" (W/S/325-326)

e. Faktor Gaji

Faktor yang kelima yaitu *Faktor gaji*, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Gaji hanya cukup untuk belanja anak; Mencukupkan gaji untuk keperluan sehari-

hari; Bersyukur dengan gaji yang di dapatkan. Berikut beberapa jawaban yang diberikan oleh responden :

"Yaa dicukup-cukupkan gitu lah hahahahaha kalau mau dicukupkan ya kapan cukupnya gitu, orang lain juga kadang ga cukup, gitulah" (W/S/116-117)

"Hahahaha... Kalau untuk puas banget belum, tapi bersyukur aja masih dikasih rejeki" (W/S/195-196)

DISKUSI

Faktor waktu, dimana responden merasa mempunyai waktu yang cukup untuk tidur, beristirahat ketika lelah bekerja, serta masih bisa memasak disela-sela waktunya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Alonso-Dominguez, Callejo dan Diaz-Mendez (2020) yang menemukan bahwa wanita juga terlibat dalam lebih banyak pekerjaan rumah sebelum dimulainya hari kerja, pekerjaan rumah wanita lebih intens daripada pria bahkan sebelum dimulainya hari kerja, baik mereka bekerja terus menerus (pekerjaan rumah dilakukan sebelum jam 8 pagi) atau hari kerja terpisah (pekerjaan rumah dilakukan sebelum jam 9 pagi). Dimana responden penelitian juga mengatakan bahwa pekerjaan rumah dikerjakan sebelum jam 8 karena pekerjaannya dimulai setelah jam tersebut.

Faktor yang ditemui dalam penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian dari Kim, Kim, Lim, Ryoo dan Yoon (2019) yang menyatakan bahwa waktu perjalanan yang panjang akan

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

mempengaruhi jam tidur pada pekerja sedangkan waktu perjalanan yang lebih pendek dan penurunan jam kerja diperlukan untuk mencegah masalah tidur pada pekerja. Hasil penelitian terhadap responden menemukan bahwa pekerjaan kualitas tidur responden tidak dipengaruhi oleh pekerjaan dan lamanya waktu bekerja.

Faktor ekonomi dan keluarga, dimana responden merasa semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya, pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga, teringat anak ketika bekerja, bekerja karena desakan ekonomi keluarga, menyisakan gaji untuk keperluan anak. Berdasarkan hasil penelitian dari Russo, Shteigman dan Carmeli (2015) menyatakan bahwa pekerjaan dan dukungan sosial keluarga adalah sumber utama yang dapat mendorong keseimbangan peran yang lebih besar, kesiapan yang lebih tinggi untuk terlibat dalam berbagai peran, dan melepaskan energi positif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terhadap responden yang bekerja karena adanya dukungan dari keluarga dan demi menghidupi anak-anaknya dan disini dia juga sudah mencoba berbagai macam pekerjaan dalam dunia pertanian.

Faktor sikap, dimana responden merasa tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja, masalah membuatnya tidak fokus lagi dalam bekerja, masalah membuatnya tidak pergi kerja, senang ketika diajak untuk bekerja, tidak suka berdiam diri menghabiskan waktu, suka berhemat.

Namun menurut penelitian dari Pasamar (2020) mengenai Motivasi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sangat bergantung pada bagaimana mereka menafsirkan sinyal dari pemberi kerja tentang sistem keseimbangan kehidupan kerja yang dirancang tetapi juga diterapkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada wanita buruh tani *faktor pertama* yaitu **faktor waktu** dimana responden merasa mempunyai waktu yang cukup untuk tidur, beristirahat ketika lelah bekerja, serta masih bisa memasak disela-sela waktunya. *Faktor yang kedua* yaitu **faktor ekonomi dan keluarga** dimana responden merasa semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya, pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga, teringat anak ketika bekerja, bekerja karena desakan ekonomi keluarga, menyisakan gaji untuk keperluan anak. *Faktor ketiga* yaitu **faktor loyalitas** dimana responden merasa loyal dalam bekerja, bisa bekerja sendiri, sudah lama bekerja sebagai petani. *Faktor keempat* yaitu **faktor sikap** dimana responden merasa tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja, masalah membuatnya tidak fokus lagi dalam bekerja, masalah membuatnya tidak pergi kerja, senang ketika diajak untuk bekerja, tidak suka berdiam diri menghabiskan waktu, suka berhemat. *Faktor kelima* yaitu **faktor gaji** dimana responden

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

merasa gaji hanya cukup untuk belanja anak, mencukupkan gaji untuk keperluan sehari-hari, bersyukur dengan gaji yang di dapatkan.

Peneliti juga menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini seperti keterbatasan responden yang hanya terdiri dari satu responden saja, oleh karena itu semoga penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan responden yang lebih banyak dan bisa mengaitkannya dengan berbagai variabel psikologi lainnya sehingga hasil yang di dapatkan akan lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alonso-Domínguez, Á., Callejo, J., & Díaz-Méndez, C. (2020). How the type of working day affects work-life balance and mealtime balance: A study based on the time use survey. *Time & Society*, 29(4), 1082-1103.

Alqahtani, T. H. (2020). Work-Life Balance of Women Employees.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.

Greenhaus, C. Shaw, 2003 Greenhaus, JH, Collins, KM & Shaw, JD (2003). *The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*.

Heriyanto, H. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi*, 2(3), 317-324.

Huda, N. (2020). WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA KARIER DI INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEUANGAN YANG MENJALANI PERAN GANDA. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 46-55.

Hudson. (2005). *The case for work-life balance*. Australia: Hudson Highland Group.

Kim, S., Kim, Y., Lim, S. S., Ryoo, J. H., & Yoon, J. H. (2019). Long commute time and sleep problems with gender difference in work-life balance: A cross-sectional study of more than 25,000 workers. *Safety and health at work*, 10(4), 470-475.

Kumar, C. S., & Krupanandhan, H. Determinants of Work Life Balance Among Women in Chennai City.

KURANGA, M. O., MUSTAPHA, Y. I., & BRIMAH, A. N. (2020). IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION OF WOMEN ENTREPRENEURS IN SOUTH-WESTERN NIGERIA. *FOUNTAIN UNIVERSITY OSOGBO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(1).

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *WORK-LIFE BALANCE* PADA WANITA BURUH TANI

- Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- Pasamar, S. (2020). ¿ Por qué es necesario un sistema de conciliación de la vida profesional y personal fuerte?. *Management Letters/Cuadernos de Gestión*, 20(3), 99-107.
- Prasekti, Y. H. (2017). Peran Wanita Tani Dalam Menunjang Perekonomian Rumah Tangga Keluarga Petani. *Jurnal AGRIBIS*, 13(15), 1-16.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Saulat, A., Zeeshan, M., Hussain, A., & Rehman, S. U. An Exploratory Study of Married Working Women, Work-Life Balance; Problems and Solutions.
- Stuckey, H. (2014). The first step in data analysis: Transcribing and managing qualitative research data. *Journal of Social Health and Diabetes*, 2(1), 6-6.
- Stuckey, H. L. (2015). The second step in data analysis: Coding qualitative research data. *Journal of Social Health and Diabetes*, 3(01), 007-010.
- Tunji-Olayeni, P.F., Ogunde, A.O., Joshua, O & Oni, A.A. (2017). Work-life balance of women in male dominated fields. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 8(12), 1197-1205.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan* (Vol. 1). UMMPress.
- van Breeschoten, L., & Evertsson, M. (2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, Work & Family*, 22(5), 606-628.
- Yadav, T., & Rani, S. (2015). Work life balance: challenges and opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680-684.