

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan waktu, peran wanita jauh berbeda dari sebelumnya karena wanita dulu memiliki wawasan terbatas dan pengalaman yang relatif rendah. Adanya stereotip yang memandang kedudukan wanita hanya menjalankan tugas sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga seperti memasak, menjahit, memelihara rumah serta melahirkan (Muslim & Surya Perdhana, 2017).

Banyaknya paradigma yang menganggap rendah wanita karena nasib wanita sangat bergantung pada suami dan peran wanita hanya melayani kebutuhan dalam rumah tangga dan untuk kebutuhan diluar rumah tangga adalah peran laki-laki (Sabariman, 2019). Namun pada saat ini tidak lagi seperti yang digambarkan sebelumnya, wanita kini memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi hal terbukti dalam data yang dipaparkan oleh Badan Pusat Statistik 2021 mengenai persentase wanita yang memiliki ijazah perguruan tinggi sebesar 10,06% dibandingkan laki-laki yang hanya 9,28%.

Semakin tinggi tingkat pendidikan wanita maka semakin tinggi juga keinginan wanita dalam bekerja (Muslim & Perdhana, 2017). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) persentase tenaga kerja formal wanita sepanjang tahun 2015 hingga 2019 terus mengalami kenaikan dari tahun ketahun dengan persentase 37,78% naik menjadi 39,19% pada tahun 2019. Tingkat pendidikan yang tinggi membuat wanita cenderung memiliki partisipasi angkatan kerjanya tinggi pula karena dorongan upah dan semakin banyaknya ketersediaan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan wanita (Devanto, 2017).

Meningkatnya partisipasi tenaga kerja formal wanita merupakan bentuk dukungan pemerintah terhadap gerakan kesetaraan gender dimana tidak ada lagi larangan atau batasan terhadap wanita untuk berkarya dan memimpin di berbagai aspek kehidupan. Hal tersebut ditetapkan dalam Undang-Undang No. 5/2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 60 menyatakan bahwa setiap penduduk Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi

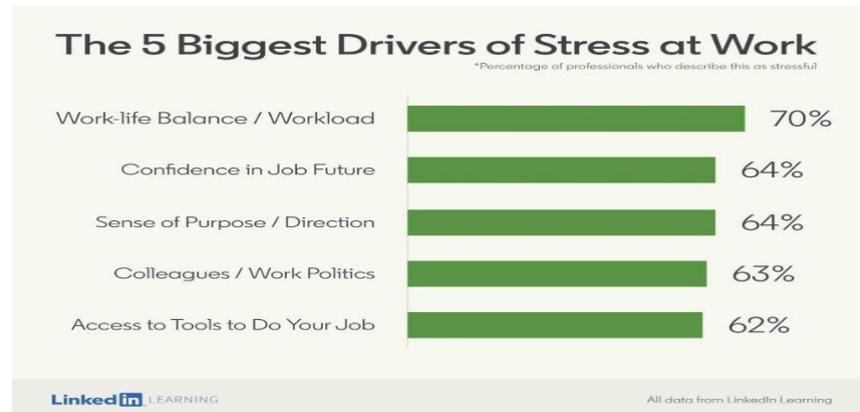
Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi persyaratan (Info.gpsindonesia.co, 2021).

Pendidikan tinggi, kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja serta adanya kebebasan bagi wanita dalam bekerja menjadikan wanita dipercaya menduduki jabatan strategis, diantaranya merupakan pimpinan wanita. Pimpinan wanita merupakan pengakuan dan kepercayaan terhadap wanita untuk menempati posisi puncak dalam organisasi (Meizara & Dewi, 2016). Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai kemampuan dalam memimpin.

Menjadi pemimpin dalam suatu organisasi bukanlah tugas yang mudah bagi wanita dalam bekerja. Resiko yang dihadapi oleh wanita yang bekerja adalah terbengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran serta sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga karena banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah (Laela, 2016). Wanita yang bekerja mempunyai peran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya serta kehidupan pribadinya membuat wanita rentan mengalami konflik peran, sehingga menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*Work life balance*) menjadi prioritas bagi pekerja wanita (Laela & Muhammad, 2016).

Berdasarkan survei yang dilakukan LinkedIn Learning (2019) terhadap 2.843 responden profesional menunjukkan bahwa 49% dari pekerja dilaporkan mengalami *stress* dalam pekerjaannya. Sulitnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*Work life balance*) serta beban kerja menjadi penyebab utama *stress* di tempat kerja.

Bagan 1. 1 lima penyebab utama tekanan di tempat kerja



Sumber: Lima penyebab utama tekanan di tempat kerja (LinkedIn Learning, 2019)

Tidak seimbangnya komitmen organisasi, pribadi dan manajemen prioritas hidup dapat menyebabkan konsekuensi serius antara lain kepuasan kerja yang berkurang, produktivitas dan kinerja yang lebih buruk, komitmen organisasi yang lebih rendah, ambisi & kesuksesan karir yang lebih rendah, peningkatan ketidakhadiran, serta kelelahan karyawan, stres kerja, kesehatan fisiologis dan psikologis yang lebih buruk, dan berkurangnya kinerja dalam kehidupan pribadi & keluarga (Poulose, 2014).

Ketidakseimbangan peran tidak hanya berdampak pada individu pegawai, namun juga berdampak pada institusi dimana akan berakibat pada peningkatan biaya untuk kesehatan pegawai, serta tingginya tingkat absen dan rendahnya moral pegawai (BSN, 2015). Beban kerja dapat menyebabkan stres terhadap keadaan psikologi, emosi, dan perilaku individu (Lee Ching & Bee Seok, 2018). Kondisi tersebut diprediksi berpengaruh terhadap pekerjaan kehidupan, begitu pula sebaliknya.

Untuk mencapai keseimbangan terutama antara tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab diluar pekerjaan merupakan tantangan dan bukan tugas yang mudah. Selain menjalani kehidupan pekerjaan sebagai seorang pimpinan, partisipan juga menjalankan peran lain di luar pekerjaan. Wanita juga menjalani kehidupan

pribadi diluar pekerjaan diantaranya memiliki peran dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga serta kehidupan sosial lainnya.

Ada banyak tantangan yang terjadi dalam pekerjaan pimpinan wanita di UPTD PPA Provinsi Jambi diantaranya merasakan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab diluar pekerjaan. Hal tersebut dilihat dari hasil wawancara data awal dimana domain yang terkait pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi pada kutipan sebagai berikut:

“...Pernah kejadian saat ibu mau berangkat anak sakit nih suami juga sakit masuk rumah sakit tapi ibu sudah terjadwalkan, ibu tetap terbang karena ini tanggung jawab tapi karena ini ya 2-3 hari ditunggu tapi kebetulan suami sakitnya gk parah. Ya bagaimana lagi harus bisa fokus dan tetap menjalankan tugas pekerjaan.”(A.N, Kepala UPTD PPA Provinsi Jambi-diwawancarai pada tanggal 28 Juli 2022 pukul 12.15)

Dari kutipan diatas dapat dilihat bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan membuat partisipan tidak bisa selalu berada dan menemani keluarga yang juga membutuhkan kehadiran nya. Partisipan harus merelakan waktu dimana ia harus berada di sisi keluarga dan menjalankan peran sebagai ibu dan istri yang ada disaat keluarga membutuhkan kehadirannya namun terbatas karena adanya pekerjaan yang juga wajib dikerjakan. Tanggung jawab pekerjaan juga membuat waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi diluar pekerjaan menjadi terbatas hal tersebut terlihat dalam hasil wawancara partisipan yang menyatakan bahwa:

“...Sering la, sering apalagi berita-berita online tu kan jadi walaupun di hari libur tetap bekerja.” (N.H, , Kepala seksi tindak lanjut UPTD PPA Provinsi Jambi-diwawancarai pada tanggal 28 Juli 2022 pukul 13.45 WIB)

Wanita yang telah menikah mempunyai tantangan tersendiri dalam dunia kerja dibandingkan wanita yang belum menikah. Wanita yang telah menikah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengurus kehidupan rumah tangga sebagai seorang istri dan ibu rumah tangga. Domain terkait kehidupan pribadi yang mempengaruhi pekerjaan terkait peran sebagai seorang ibu juga dirasakan partisipan AS dimana ia merasakan kekhawatiran terhadap kondisi anaknya, kemudian tuntutan untuk tetap fokus menjalankan pekerjaan.

“Ada rasa khawatir namun bagaimana lagi kemana saya harus menitipkan anak mau tidak mau harus saya lakukan karena saya harus bekerja...”(A.S, Kepala sub subag tata usaha UPTD PPA Provinsi Jambi-diwawancarai pada tanggal 28 Juli 2022 pukul 14.55 WIB)

Walaupun keseharian partisipan banyak dihabiskan untuk bekerja, pekerjaan juga memberikan dampak positif terhadap partisipan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dimana domain terkait pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Dari peran yang dijalankan dalam pekerjaan di UPTD PPA dalam menangani klien yang seusia dengan anaknya menjadi pengajaran dalam mendidik anaknya serta membuat partisipan lebih peka dan lebih memperhatikan anaknya.

“Anak saya juga memasuki usia pubertas nah disitu jadi pelajaran lah membuat kita jadi lebih perhatian lagi dengan anak karena kita takut kan kalo kejadian yang korban alami tuh takutnya bisa terjadi pada anak kita gitu. Mangkanya bisa jadi panduanlah untuk diri ibu “ (N.H, Kepala seksi tindak lanjut UPTD PPA Provinsi Jambi-diwawancarai pada tanggal 28 Juli 2022 pukul 13.45 WIB)

Dalam menjalankan pekerjaan partisipan mendapatkan dukungan dari keluarga, sejalan dengan dimensi dimana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Keluarga merupakan hal yang terpenting dalam hidup, keluarga merupakan sarana tujuan hidup dan semua kembali kepada keluarga, keluarga merupakan tempat berbagi suka duka kehidupan, keluarga juga merupakan pemotivasi sehingga lebih semangat dalam bekerja (Handayani, 2015).

“Semangat dari diri sendiri dan keluarga juga lah karena dari awal suami mendukung kalo gak mendukung gak mungkin saya bekerja disini. Dukungan suami sangat penting kalo gak gitu gak jalan”...”(A.S, kepala subbag tata usaha UPTD PPA Provinsi Jambi-diwawancarai pada tanggal 28 Juli 2022 pukul 12.15 WIB)

Motivasi diri dan dukungan keluarga menjadi bagian penting dalam menjalankan pekerjaan. Sejak awal partisipan menikah ia sudah bekerja sehingga pengalaman yang sudah dilalui menjadi landasan bagaimana partisipan dapat menjalani kehidupan didalam maupun diluar pekerjaan. Kehidupan diluar pekerjaan mendapatkan dukungan dari suami, terkait dengan mengurus anak koordinasikan bersama suami dan membagi tugas bersama.

Penerapan *work life balance* yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan organisasi (Hariani, 2022). Wanita pekerja yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga akan merasa nyaman dalam bekerja, dapat mengembangkan diri, dan menikmati pekerjaannya (Rojuaniah, 2019). Wanita sebagai pimpinan harus mampu menyeimbangkan aspek *work life balance* tersebut agar memberikan dampak positif pada tempat kerja, kehidupan pribadi/keluarga dan sosial masyarakat.

Work life balance adalah keseimbangan hidup dalam pekerjaan masing-masing individu (Meutia & Mauliza, 2022). Konsep keseimbangan kehidupan adalah mencapai keseimbangan yang memuaskan antara aktivitas kerja dan non-kerja yaitu, tanggung jawab orang tua dan tugas pengasuhan yang lebih luas, serta aktivitas & minat lainnya (Atheya & Arora, 2014). Sedangkan menurut Herachwati (2018) *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam memaknai *balance* antara domain pekerjaan dan bukan pekerjaan sehingga memperoleh manfaat dalam kedua domain antara domain pekerjaan dan domain bukan pekerjaan.

Ada beberapa faktor keseimbangan kehidupan kerja yaitu; Pertama faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejahteraan/ *psychological well-being* dan kecerdasan emosi. Faktor yang kedua yaitu organisasional yang meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, *stress* kerja, konflik peran dan teknologi. Faktor ketiga yaitu lingkungan sosial yang meliputi pengaturan pengasuhan/perawatan anak, dukungan keluarga. Dan faktor keempat yaitu lingkungan lainnya yang meliputi umur, status perkawinan, status orang tua, pengalaman kerja, tipe kerja dan penghasilan serta tipe keluarga (Poulose, 2014).

Work life balance tercapai jika menjalani hari-hari dengan bahagia, bersemangat, dan sedikit kekhawatiran (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016). Dimensi-dimensi *work life balance* dapat menjadi acuan apakah peran dapat dipertahankan atau perlu mengurangi peran yang dijalani, atau menentukan prioritas apa yang paling penting dalam kehidupan dan melakukan perubahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari segi partisipan, peneliti melibatkan pekerja wanita yang menduduki jabatan strategis yaitu pimpinan wanita kepala organisasi, kepala subbag tata usaha, dan kepala seksi tindak lanjut UPTD PPA yang berada di Provinsi Jambi. UPTD PPA adalah unit pelaksana teknis daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah dalam memberikan layanan bagi perempuan dan anak yang mengalami kekerasan, diskriminasi, perlindungan khusus dan masalah lainnya. Sebagai pimpinan dalam organisasi harus mampu mewujudkan *work life balance* yang baik agar dapat memberikan contoh yang baik pula untuk para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Peran wanita diluar pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam dunia kerja sebagai pimpinan di UPTD PPA Provinsi Jambi tentu bukan hal yang mudah, maka perlu adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sebagai faktor penting untuk dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti dan menggali bagaimana gambaran *work life balance* pimpinan wanita sehingga dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan untuk dapat memberikan dampak positif pada tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan masyarakat agar tercapainya kepuasan di semua aspek kehidupan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang coba disusun dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work life balance* pada pimpinan wanita di UPTD PPA Provinsi Jambi?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi *work life balance* pimpinan wanita di UPTD PPA Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Melihat gambaran *work life balance* pada pimpinan wanita di UPTD PPA Provinsi Jambi
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada pimpinan wanita di UPTD PPA Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sumber informasi bagi disiplin ilmu psikologi terutama di bidang organisasi, khususnya mengenai *work life balance* pada pimpinan wanita. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang psikologi industri dan organisasi, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penunjang penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi/Instansi

Hasil penelitian diharapkan berguna dan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.

2. Bagi Partisipan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi dampak positif pada pimpinan wanita yang menduduki jabatan strategis, yaitu untuk dapat mengelola *work life balance* sehingga dapat menjalankan peran dalam pekerjaan dan peran diluar pekerjaan.

3. Bagi Peneliti

Selain memenuhi tugas akhir untuk gelar sarjana psikologi penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terkait *work life balance* dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu menambah pemahaman peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dalam penelitian bidang ilmu psikologi dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Partisipan pada penelitian adalah pimpinan wanita di UPTD PPA

Provinsi Jambi yaitu kepala organisasi, kepala sub bagian tata usaha dan kepala seksi tindak lanjut. Pemilihan responden pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik memilih responden dengan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran *work life balance* pada pimpinan wanita dan makna *work life balance* bagi pimpinan wanita. Penelitian ini dilakukan pada pimpinan wanita yang menduduki jabatan strategis di UPTD PPA Provinsi Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dan observasi untuk menggali informasi. Hal yang digali saat sesi wawancara adalah hal-hal terkait mengenai penelitian.

Partisipan penelitian ini berjumlah 3 orang wanita yang menduduki jabatan strategis di UPTD PPA Provinsi Jambi yaitu kepala kepala organisasi, kepala sub bagian tata usaha dan kepala seksi tindak lanjut. Untuk teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif.

1.6 Keaslian Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini akan mengarah pada *Work Life Balance* pada Pimpinan Wanita. Beberapa penelitian akan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, kemudian untuk menjadi bahan pertimbangan dalam hal keaslian yang dimiliki perbedaan mendasar serta karakteristik tertentu. keaslian penelitian ini akan dijelaskan dengan pembahasan dari penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan antara satu dan lainnya.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Iwinda Pratama Hae & Ratriana Y.E.Kusumiati	Gambaran <i>Work-Life Balance</i> Pada Jaksa Wanita Yang Telah Berkeluarga	<i>Work Life Balance</i> jaksa wanita	2020	Dari penelitian ini menghasilkan 5 tema utama yaitu pekerjaan, keluarga, pengalaman <i>work-life balance</i> , strategi, pencapaian keseimbangan.
2.	Dhurul Khoiriya h, Erita Yuliasesti Diah Sari & Herlina Siwi Widiana	Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, <i>work-life balance</i> dan kebahagiaan	Keterikatan kerja perawat, dukungan organisasi, <i>work life balance</i> , kebahagiaan	2020	Kebahagiaan dalam pekerjaan sebagai perawat rumah sakit merupakan faktor penting yang mendorong tumbuhnya semangat, dedikasi dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Melalui kebahagiaan ini pula, apabila perawat mampu menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, serta merasakan manfaat dukungan yang diterima dari organisasi, maka kehidupannya lebih didominasi emosi positif.
3.	Nurul Huda & Mu'minatus Fitriati Firdaus	<i>Work-Life Balance</i> pada Wanita Karier di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang Menjalani Peran Ganda	<i>Work Life Balance</i> wanita karir	2020	Wanita karir yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan memiliki <i>work-life balance</i> yang baik, sehingga mampu menyeimbangkan tugas dan tanggung Hal tersebut terbukti dengan adanya hasil mean empirik <i>work-life balance</i> responden berdasarkan usia 41-57 tahun, pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir SMA, D3, D4, S1 dan S2, jumlah anak dari responden yang dibagi dua tidak memiliki anak dan memiliki anak satu, dua serta tiga, pendapatan serta lama menikah yaitu responden yang usia pernikahannya 11 hingga 30 tahun dan 31 tahun berada pada kategori tinggi.

4.	Silvira Asrilla Putri	Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work life balance</i> pada wanita buruh tani	<i>Work life balance</i> wanita buruh tani	2021	<p>Terdapat lima faktor yang mempengaruhi <i>work-life balance</i> 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 di sela-sela waktunya.</p> <p>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, menisakan 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 merasa gaji hanya cukup untuk belanja anak, mencukupkan gaji untuk keperluan sehari-hari, bersyukur dengan gaji yang didapatkan.</p>
5.	Reza Fazan Dihag, Fatwa Tentama & Khoirud din Bashori	Pengaruh <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y	<i>Work life balance</i> , kepuasan kerja, efikasi diri, komitmen organisasi	2022	<p>Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa: (1)Terdapat pengaruh <i>work-life balance</i>, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi Y; (2) Terdapat pengaruh <i>work-life balance</i>, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi Y; Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi Y. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki perawat generasi Y maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki; dan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi</p>

Y. Semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki perawat generasi Y maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Pada penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel tersebut dapat dilihat beberapa penelitian terdahulu dengan kesamaan dan perbedaan terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terkait dengan *work life balance* sendiri banyak ditemui peneliti dalam jurnal yang berkaitan dengan bidang ekonomi, manajemen dan bisnis. Adapun penelitian terkait dalam bidang psikologi banyak menggunakan metode survei/kuantitatif pada karyawan namun dalam bidang kualitatif yang menggali secara mendalam tentang spesifikasi pekerjaan wanita masih terbatas terutama untuk pimpinan wanita.

Tidak satupun dari kelima penelitian diatas memiliki lokasi yang sama pada penelitian ini. Selain itu perbedaan pada penelitian ini terletak pada isu utama yang akan diungkit dan hal yang akan dianalisa. Dimana pada penelitian ini memusatkan perhatian pada bagaimana *work life balance* pada pimpinan suatu instansi pemerintah dan perbedaan karakteristik subjek, dalam penelitian ini subjek adalah pimpinan wanita.

Pemaparan diatas dapat dijadikan bukti keaslian dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, dan penelitian ini merupakan hasil karya peneliti sendiri.