

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai aset organisasi yang paling berharga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik hubungan interpersonal atau intrapersonal dan masalah pribadi atau pekerjaan dapat menyebabkan sebagian besar masalah dalam organisasi (Senbagam, 2021). Apabila sebuah pekerjaan sudah bercampur dengan kehidupan pribadi seorang pekerja, maka akan menimbulkan gangguan antara keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dari pegawai tersebut, sehingga diperlukan *work-life balance* pada setiap pekerja guna menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Istilah *work-life balance* diciptakan pada tahun 1986, meskipun penggunaannya dalam bahasa sehari-hari bersifat sporadis selama beberapa tahun (Lockwood, 2003). Program kehidupan-kerja ini sudah ada sejak tahun 1930-an sebelum Perang Dunia II, Kellogg Company mencoba melakukan perubahan dengan mengubah sistem kerja yang ada, yaitu dari tiga *shift* dengan masing-masing delapan jam kerja menjadi empat *shift* dengan masing-masing enam jam kerja, hal ini menghasilkan dampak yang signifikan dalam peningkatan positif pada semangat kerja karyawan dan tingkat efisiensi karyawan (Lockwood, 2003). Pada tahun 1980-an, beberapa perusahaan yang telah berkembang dan maju mulai menawarkan program kerja yang memperhatikan *work-life balance* karyawannya (Lockwood, 2003). Program

kerja yang memperhatikan *work-life balance* pertama kali diaplikasikan guna membantu karyawan wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak, namun pada dewasa ini pengaplikasian program kerja *work-life balance* tidak terbatas oleh jenis kelamin, seiring dengan meningkatnya kesadaran bahwa baik pria maupun wanita memiliki komitmen terhadap keluarga mereka seperti memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Lockwood, 2003).

Istilah “*work-life balance*” mengacu pada kebutuhan akan keharmonisan antara pekerjaan dan aspek lain dari kehidupan seseorang, di luar pekerjaan, terdapat bidang kehidupan seperti minat pribadi, keluarga, dan kegiatan sosial atau rekreasi (Senbagam, 2021). *Work-life balance* tidak identik dengan kesetaraan, melainkan kebebasan untuk menjadwalkan waktu pribadi untuk menjalani kehidupan yang aman dan damai, yang berfokus pada bagaimana individu mengelola dan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi berdasarkan perilaku dan keyakinan mereka yang berkaitan dengan usia (Senbagam, 2021).

*Work-life balance* ialah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), dapat dikatakan individu yang memperhatikan *work-life balance* merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Bough, & Kalliath, 2009).

*Work-life balance* penting bagi semua individu yang bekerja karena *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan individu dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan aktivitas pribadi yang disukai, pasangan, orang tua, teman, dan masyarakat) dan tidak ada konflik antar kedua peran tersebut (Wijaya, 2020).

Berdasarkan penelitian yang berjudul ‘Memahami Keseimbangan Kehidupan Kerja’ yang dilakukan pada 2000 profesional India, ditemukan bahwa 67% dari mereka memikirkan pekerjaan mereka ketika mereka tidak sedang bekerja dan lebih dari 50% dari para profesional yang memiliki *work-life balance* sedang hingga buruk (Basu, 2019).

Individu yang memiliki atau menjalankan *work-life balance* dengan baik, maka ia merupakan pekerja yang memiliki produktifitas dan kinerja yang tinggi, para pekerja pun merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan, dan lingkungan kantor yang manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya (Lumunon, Sendow & Uhing, 2019).

Individu yang memiliki *work-life balance* yang buruk maka dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan penyebab potensial stress dan sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki efek negatif pada sikap kerja (Soomro, Breitenecker, & Shah, 2017). Apabila terjadi konflik antara pekerjaan

dan keluarga (adanya pelimpahan masalah pekerjaan ke ranah keluarga atau limpahan masalah keluarga ke ranah kerja), hal tersebut bisa menjadi pemicu stres pada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menurun, dan di sisi lain, jika tersedia waktu yang cukup untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan pribadi seorang karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Soomro, dkk., 2017).

Demi mencapai *work-life balance*, berbagai domain dalam kehidupan seseorang seperti perawatan keluarga, waktu pribadi, dan pekerjaan harus dipertahankan dan dikombinasikan dengan tingkat minimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berarti bahwa jumlah waktu yang sama diberikan untuk kehidupan di tempat kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (rumah dan kehidupan pribadi), namun sebaliknya, keseimbangan tercapai ketika individu mampu menjaga dan menyeimbangkan kehidupannya di tempat kerja dan di luar pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik di antara keduanya (Ungerson & Yandle, 2005).

*Work-life balance* yang baik diperlukan untuk menyelesaikan semua masalah yang berpusat pada manusia dan mencapai sebagian besar tujuan organisasi (Senbagam, 2021). Menjaga *work-life balance* yang baik ini sangat penting bagi petugas polisi karena sangat unik dibandingkan dengan profesi lain (Senbagam, 2021). Kepolisian adalah pekerjaan yang penting dan penuh tuntutan. Polisi tidak semata-mata bertindak sebagai lembaga penegak negatif, memeriksa semua jenis kejahatan, namun juga sebagai lembaga positif yang terlibat dalam bidang sosial di masyarakat seperti menjalankan piket, membuat

laporan, turun ke lapangan, sehingga banyak jam kerja anggota kepolisian tersebut yang sering melebihi jam kerja normal serta mengandung banyak resiko dan seringkali kurang dapat diprediksi (Balqis, dkk., 2021).

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah suatu lembaga yang berperan penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, serta pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat (Perkapolri, 2016). Dalam upaya mewujudkan Polri yang profesional, bermoral, dan modern diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, sehingga untuk menjadi seorang polisi perlu dilakukan seleksi seperti tes fisik, tes psikis, hingga intelegensi calon pendaftar dan syarat pendaftaran yang harus dipenuhi (Perkapolri, 2016).

Tugas pokok yang diemban oleh polri diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 antara lain yaitu: melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi, kesadaran hukum, serta ketaatan masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan perundang-undangan lainnya; melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi

manusia; hingga memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Anggota polisi sebagai abdi negara dengan berbagai macam tugas pokok dan fungsinya sangat erat dengan tuntutan kedisiplinan yang tinggi dalam setiap bentuk penugasannya, namun dalam prakteknya, kedisiplinan yang tinggi dan aturan yang ketat membuat beberapa anggota polisi merasa terbebani dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka (Balqis, dkk., 2021). Beban kerja anggota polisi yang semakin padat kemudian berpengaruh kepada tercurahnya waktu, tenaga, dan pikiran yang didedikasikan ke dalam satuan tugasnya masing-masing, namun mereka juga tetap memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan di luar penugasan sebagai anggota polisi, yaitu di tingkat keluarga sebagai suami, istri, ayah, ibu, atau anak (Balqis, dkk., 2021).

Pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang menuntut dan menegangkan. Tuntutan yang melekat pada pekerjaan polisi dapat berdampak negatif pada kehidupan keluarga petugas, akibatnya petugas polisi beresiko tinggi mengalami ketidakpuasan dalam pernikahan, perceraian, dan kekerasan dalam rumah tangga, selain itu *work life balance* dapat dilihat dari hubungan pribadi antara sesama anggota polisi, ketika hubungan keluarga atau sesama anggota polisi terpengaruh, hal tersebut dapat mempengaruhi konsentrasi mereka di tempat kerja (Kumarsamy, dkk., 2016). Di sisi lain, aspek-aspek negatif dari pekerjaan seperti kebosanan, kurangnya rasa hormat dari masyarakat, dokumen yang berlebihan, kontak dengan masyarakat yang terkadang negatif, dan

konfrontatif kerja shift, ancaman kekerasan, dan struktur birokrasi polisi yang militeristik yang dapat menyebabkan stres kerja merupakan gejala dan reaksi yang dapat terjadi sehingga mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi polisi (Kumarsamy, dkk., 2016).

Ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menyebabkan berbagai efek samping seperti stres dan depresi yang dapat dihadapi setiap karyawan di tempat kerja dan dapat diatasi secara berbeda pada setiap individu (Nurendra & Saraswati, 2017). Temuan ini didukung oleh penelitian Kinman dan Jones (2003) yang menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang berpengaruh pada psikologis karyawan (seperti kecemasan dan depresi), dan kesejahteraan fisik (seperti penyakit jantung dan sering merasa pusing).

Salah satu peristiwa yang terjadi pada pemilihan umum tahun 2019 yang mengakibatkan sebanyak 22 anggota polisi yang gugur akibat kelelahan saat menjalankan tugas mengawal proses panjang pemilihan umum (CNNIndonesia, 2019). Tahapan yang panjang dan padat membuat polri harus bekerja cukup ekstra, para anggota polri yang gugur tersebut juga mendapatkan kenaikan pangkat kehormatan oleh Kapolri dan mendapatkan haknya, serta Mabes Polri juga membenahi sistem bagi waktu dalam rangka proses pengamanan pemilu 2019 (CNNIndonesia, 2019).

Bekerja selama 12 jam setiap harinya dan selalu siaga untuk panggilan kerja dadakan membuat petugas polisi di Polresta Samarinda merasakan dampaknya yaitu terjadi ketidakseimbangan bagi polisi (Nurhasanah, 2021). Tanggung jawab yang diberikan membuat polisi harus memiliki sikap

profesional dalam bekerja, dan hal-hal tersebut membuat polisi memiliki waktu yang tidak seimbang untuk kehidupan pribadi dan keluarganya, sebanyak 45,7% keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh polisi di Polresta Samarinda dipengaruhi oleh beban kerja dan dukungan sosial (Nurhasanah, 2021).

Penelitian lain yang berjudul 'Bagaimana Petugas Polisi Mengatur Pekerjaan, Pasangan Hidup, dan Anak-Anak' menyoroti tantangan signifikan yang dihadapi oleh polisi dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan peran kehidupan pribadi mereka yaitu polisi mengalami kesulitan unik yang dialami dalam mengatur waktu, emosi, dan prioritas hidup mereka hingga menyebabkan konflik antar peran (Valmari, Nygen, Ghazinour, & Gilenstam, 2023).

Wawancara pertama dilakukan pada subjek yang berinisial A, pada 02 Desember 2022, diketahui subjek sudah bekerja cukup lama di Kepolisian. Subjek juga merupakan kepala rumah tangga. Subjek merasa masih kurang bisa mengatur keseimbangan kehidupan dan pekerjaan subjek. Subjek merasa sulit untuk mengatur perannya, baik sebagai pekerja maupun sebagai anggota keluarga di rumah. Kurangnya waktu dan peran yang dicurahkan kepada keluarga membuat anak-anak tidak dekat dengan ayahnya, minim waktu untuk berkomunikasi dan membicarakan masalah perihal anak maupun rumah tangga, sering absen pada acara keluarga, jarang terlihat pada kegiatan sosial di lingkungan rumah, tidak dapat merawat keluarga yang sedang sakit secara maksimal, bahkan waktu untuk dirinya sendiri pun tidak tersedia. Ketika sedang

mengalami permasalahan di rumah, hal ini memecah pemikirannya saat bekerja dan sulit untuk fokus pada pekerjaannya.

Wawancara kedua dilakukan pada subjek yang berinisial D pada tanggal 05 Desember 2022, diketahui subjek sudah bekerja di Kepolisian selama kurang lebih 8 tahun. Subjek merasa cukup kesulitan untuk membagi peran antara pekerjaan, peran dalam keluarga, dan untuk dirinya sendiri. Terkadang subjek menemui kesulitan untuk mengatasi masalah pribadi atau keluarga karena fokus yang tinggi pada tugas dan pekerjaan mereka, subjek merasa stres apabila bekerja lembur secara dadakan yang berbenturan dengan tanggung jawabnya dalam peran keluarga ataupun jadwal pribadinya yang telah direncanakan sebelumnya.

Wawancara ketiga dilakukan pada subjek yang berinisial P pada tanggal 07 Desember 2022, diketahui subjek sudah bekerja di Kepolisian sudah cukup lama. Subjek merasa tidak memiliki banyak waktu untuk menjalankan aktivitas pribadinya karena harus membaginya dengan pekerjaan dan keluarga. Subjek belum bisa membagi peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik, hal ini seringkali membuat subjek merasa stress dan jenuh, sehingga terkadang ketika sampai di rumah, subjek yang sudah dalam kondisi lelah pun harus bisa memenuhi tuntutan keluarga yang menyebabkan subjek secara tidak sadar melampiaskan emosinya pada keluarga, misalnya seperti terlihat acuh, tanpa sengaja membentak, dll. yang berdampak pada renggangnya hubungan rumah tangga subjek hingga akhirnya membuat istri subjek memilih untuk berpisah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014) adalah faktor organisasi, faktor organisasi ini terkait dengan kebijakan dan program *work-life balance*. Kebijakan dan program perusahaan yang baik dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance* karyawan, adapun kebijakan yang dimaksud yaitu fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, beban kerja, dan fasilitas pengasuhan anak (Paulose & Sudarsan, 2014).

Beban kerja merupakan semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, Tan, & Zulkarnain, 2018). Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kuantitatif yakni banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya, dan beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kualitatif, misalnya individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & Afrianty, 2018).

Beban kerja dan tanggung jawab yang berat menyebabkan sebagian besar waktu dihabiskan dalam pekerjaan sehingga pihak keluarga akan merasa tidak nyaman, menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga, hingga tidak adanya waktu untuk melakukan aktivitas pribadi yang disukai, yang mana hal tersebut akan mempengaruhi emosi individu tersebut, jadi dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan haruslah seimbang, jika

salah satu dari tuntutan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari tidak sejalan maka akan menimbulkan permasalahan bagi individu yang menghadapinya (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2018) tentang “Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*): apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh?”, diketahui bahwa beban kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan karena penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah *work-life balance* karyawannya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, begitu juga dengan semakin baik hubungan yang terjalin antar karyawan maka akan semakin baik pula *work-life balance* yang dirasakan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi dan Suwarsi (2022) mengenai “pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* dan implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Dungus Cariang Bandung,” menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* karyawan PT Sicepat Dungus Cariang Bandung.

Faktor lain yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014) adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi, dan memanfaatkan atau mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain (Paulose & Sudarsan, 2014). Apabila

karyawan diberi lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka tangani, mereka akan menjadi kewalahan, stres, dan akibatnya akan menghasilkan penurunan dalam produktivitas kerjanya (Maharani & Budianto, 2019). Stress yang dialami oleh individu dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik, sehingga sebagai upaya menghadapi kondisi tersebut, diperlukan adanya penggunaan kecerdasan emosional bagi para pekerja khususnya polisi dalam melaksanakan tugas mereka (Munandar, 2001).

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari susunan genetik individu, sama halnya dengan kecerdasan apapun, kecerdasan emosional juga dapat dikembangkan (Shylaja & Prasad, 2018). Kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi karena memainkan peran penting dalam pekerjaan seorang karyawan, dan hubungan yang dia nikmati dalam organisasi (Shylaja & Prasad, 2018). Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan, atau kemampuan yang dirasakan sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok (Shylaja & Prasad, 2018).

Kecerdasan emosional terdiri dari pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menahan frustrasi, kemampuan mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak berlebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah beban stress, melumpuhkan kemampuan berpikir, membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan

berdoa untuk menjaga hubungan sebaik mungkin, serta kemampuan mencari solusi, konflik dan kepemimpinan (Hadriansyah, 2020).

Kecerdasaan emosional merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan dalam arena tarik-menarik antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Akintayo (dalam Naz, dkk., 2021) menyatakan bahwa individu yang cerdas secara emosional berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengatasi tantangan stres dan konflik pekerjaan-keluarga, karena individu yang cerdas secara emosional memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk bekerja dan juga untuk tuntutan keluarga, serta memiliki tingkat stres yang relatif lebih rendah dalam kehidupan rutin mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Roy (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*Work-life balance* dan polisi: konsep, konsekuensi, dan strategi" yang menunjukkan bahwa pekerjaan kepolisian dianggap sebagai salah satu karir yang paling menegangkan dan sangat sulit, dimana individu diminta untuk melakukan tugas yang melelahkan baik secara fisik maupun emosional. Berbagai macam peran, pangkat, dan tanggungjawab di mana keadaan individu dan kebutuhan *work-life balance* mungkin berbeda, tingkat stres organisasi dan operasional yang tinggi, serta jam kerja yang panjang dan tidak dapat diprediksi, tuntutan semacam ini dapat menimbulkan konflik di antara kehidupan dan pekerjaan, serta dapat menempatkan petugas pada resiko besar kelelahan, terutama kelelahan emosional bahkan mengalami stress pascatrauma (Roy, 2017).

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Shylaja dan Prasad (2017) tentang “Kecerdasan emosional dan *work life balance*” yang menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persamaan kehidupan kerja seseorang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjaga keseimbangan yang tepat dalam kehidupan professional dan pribadi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan mengkaji tentang hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosi dengan *work-life balance* pada anggota polisi.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui secara empiric hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada anggota polisi.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah penelitian ini dapat memberikan tambahan kajian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan variable yang diteliti yaitu beban kerja dan kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada anggota polisi.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Bagi subjek penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosional dengan *work-life balance* pada anggota polisi.

b. Bagi lembaga/organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang menumbuhkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada anggota polisi dengan memperhatikan faktor beban kerja dan kecerdasan emosional.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji tema yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.