

WORK LIFE BALANCE DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI WANITA Di POLRES SURABAYA

Fifin Dwi Purwaningtyas¹, Adyia Nuroktavia Pertamaputri²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Wijaya Putra

Email: fifin@uwp.ac.id

Abstract:

Work Life Balance is the ability of each individual to manage the balance between work demands and personal life. Work Life Balance can affect the level of work stress. This study aims to determine the relationship between Work Life Balance and work stress in female police officers. The study was conducted at the Tanjung Perak Harbor Police with a sample of 29 people. Data were collected using a Work Life Balance questionnaire consisting of 17 questions and a work stress scale with 16 questions, which were distributed via Google Form. The results of data analysis using the product moment correlation test showed a significance value of 0.000 < 0.05 and a correlation coefficient of -0.777, which indicates a strong negative correlation. This means that the higher the Work Life Balance, the lower the level of work stress experienced.

Keywords: Job stress, Work-Life Balance, Female Police Officers

Abstrak:

Work Life Balance adalah kemampuan setiap individu untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work Life Balance dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Work Life Balance dan stres kerja pada anggota polisi wanita. Penelitian dilakukan di Polres Pelabuhan Tanjung Perak dengan sampel sebanyak 29 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner Work Life Balance yang terdiri dari 17 butir pertanyaan dan skala stres kerja dengan 16 butir pertanyaan, yang disebarkan melalui Google Form. Hasil analisis data menggunakan uji korelasi product moment menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar $-0,777$, yang menunjukkan korelasi negatif yang kuat. Artinya, semakin tinggi Work Life Balance, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Kata kunci : Stres kerja, Work Life Balance, Anggota Polisi Wanita

Pendahuluan

Terlepas dari bagaimana dan apa pilihan yang akan mereka buat di masa depan, wanita, sama seperti semua manusia, memiliki hak untuk memilih jalan hidupnya. Di zaman kemajuan globalisasi, kini pria dan wanita sama-sama memiliki kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan mengejar kesuksesan dalam berkarier. Namun, terlepas dari kenyataan tersebut, ketika wanita memiliki keberanian untuk membuat keputusan, masyarakat tetap terjerat dalam perdebatan yang sudah usang, terutama mengenai peluang seorang wanita yang sudah berumah tangga untuk bisa sukses berkarier. Pilihan antara menjadi ibu rumah tangga atau wanita karier merupakan salah satu kontroversi yang paling sering terjadi di kalangan wanita (Zellawati & Fasha, 2020).

Handayani dalam Hayati et al., (2020) mengatakan bahwa partisipasi wanita di tempat kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif. Secara positif, wanita yang bekerja dapat

menciptakan hubungan yang lebih sepadan antara suami dan istri, dan hal itu mampu meningkatkan harga diri perempuan. Hal ini disebabkan perempuan juga dapat mencapai aktualisasi diri dan dapat memberi contoh yang baik bagi anak-anaknya. Dari sisi negatif, wanita akan menjalankan peran yang cukup menyita fisik dan mental dalam mengelola antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan keterbatasan waktu untuk mendampingi aktivitas anak-anak di sekolah.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perempuan yang aktif bekerja di Indonesia mencapai 52,74 juta pada tahun 2022. Angka ini setara dengan 38,98% dari total populasi tenaga kerja di Indonesia. Sektor pekerjaan formal terbesar bagi perempuan adalah di bidang penjualan (28,44%). Selain itu, perempuan juga terlibat dalam sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (24,6%). Namun, catatan dari BPS tahun 2022 juga menunjukkan bahwa proporsi perempuan yang menduduki posisi kepemimpinan dan manajemen di Indonesia masih rendah, hanya sekitar 0,78%. Lebih lanjut, perempuan yang mengisi peran seperti pejabat administrasi dan administrator mencapai 6,2% dari total populasi pekerja perempuan.

Wanita yang mengambil keputusan untuk bekerja, tentunya sudah melalui banyak pertimbangan dengan segala konsekuensinya, terlebih bagi wanita yang sudah menikah atau berkeluarga. Hal ini juga berlaku bagi wanita yang memutuskan untuk berkarir sebagai polisi wanita atau biasa disebut Polwan. Seorang anggota polisi wanita tidak hanya harus kuat secara fisik untuk menjalankan tugasnya, tetapi juga harus cerdas dan terampil. Seorang polisi wanita juga diharapkan memiliki ketangkasan dan kesiapan untuk menghadapi berbagai situasi, bahkan termasuk dalam kondisi yang berpotensi mengancam keselamatan nyawa (Ummah & Novianti, 2018).

Menurut Markuwati et al., (2015) polwan merupakan bagian dari anggota Kepolisian yang menjalankan tugas dan kewajiban Polri sebagai alat penegak hukum. Sama halnya dengan polisi laki-laki, mereka dituntut untuk memberikan pelayanan, pengamanan masyarakat, dan menjalankan tugas setara dengan jabatan tugas serta fungsi. Polisi wanita juga diharapkan untuk mampu bekerja tegas, proporsionalitas, profesional, konsisten, efektif serta efisien guna mengoptimalkan tanggung jawab, peran, dan tugas pokok organisasi Kepolisian. Polisi maupun polisi wanita mempunyai tugas dan tanggung jawab sama beratnya dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat mengakibatkan masalah keseimbangan antara kehidupan bekerja dengan keluarga, terlebih bagi polisi wanita yang sudah menikah atau sudah berkeluarga, karena akan secara otomatis menjalankan dua peran yaitu menjadi wanita karier sekaligus menjalankan kewajiban menjadi ibu rumah tangga sebagaimana mestinya.

Saat ini, masih banyak polisi wanita yang ditempatkan pada posisi yang kurang strategis. Polisi wanita belum diberi peran strategis untuk memberikan dampak lebih luas dalam pelayanan publik yang langsung relevan dengan komunitasnya. Dibandingkan profesi lain, beban profesi polwan lebih berat. Berbeda dengan guru, pegawai bank, pegawai negeri, dan pekerjaan lain yang jam kerjanya cenderung tetap, polisi wanita harus siap siaga di mana pun mereka berada, karena mereka harus bertugas ketika dipanggil oleh komandan, terlepas dari waktu dan tempat. Polwan harus sigap dan siap menghadapi situasi apapun termasuk ketika dalam kondisi darurat yang berpotensi membahayakan nyawa (Sulastri & Al Murhan, 2019).

Menurut Septiningsih & Iqbal, (2021), para anggota kepolisian diharapkan memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam pekerjaan, sehingga mereka dapat merasa puas dengan tugas yang diemban tanpa mengabaikan peran mereka sebagai polisi. Demi memenuhi kewajiban dalam tugas tersebut, pada anggota polisi perlu memiliki mental yang

sehat, salah satunya dengan kemampuan menghadapi serta mengatasi Stres yang timbul. Oleh karena itu, karena anggota polisi wanita memiliki peran dan tuntutan ganda, maka perlu adanya keseimbangan antara pembagian waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang banyak dalam pekerjaan dengan kemampuan mengurus keluarga (Anita Sartin, H. La Ode Monto Bauto, 2019). Hal ini menimbulkan dilema bagi polisi wanita, karena mereka harus dapat membagi waktu antara tugas pekerjaan dan mengurus keluarga.

Wanita dengan peran ganda yang memiliki tanggung jawab rumah tangga dan tanggung jawab di tempat kerja, maka tidak diragukan lagi jika akan menjadi beban tersendiri. Dengan adanya tuntutan yang dibebankan kepada individu agar melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan sebaik-baiknya, jika individu tidak mampu menghadapi tuntutan tersebut, mereka mungkin akan mengalami tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja (Fadilah, 2022). Menurut Aorerora & Marpaung, (2020) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan di atas kemampuannya. Menurut Robbins (dalam Fadilah, 2022)) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, ataupun tuntutan terkait apa yang sebenarnya mereka inginkan, hasil yang dirasakan tidak pasti tetapi penting.

Pengaruh stres terhadap kinerja kerja sangat nyata, di mana kinerja cenderung menurun saat seseorang mengalami tanda-tanda Stres, seperti rasa kelelahan, kurang fokus, kantuk, kelesuan fisik, dan kehilangan semangat. Stres kerja dapat terjadi ketika kemampuan seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dihadapi. Selain itu, kemampuan seseorang untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja dapat dihambat oleh stres kerja, yang juga dapat berdampak pada kinerja mereka (Markuwati et al., 2015).

Penelitian di AS menunjukkan bahwa masa depan 65% wanita pekerja lebih suram. Wanita mengalami beberapa konflik di tempat kerja karena stres. Perempuan yang menjadi istri, ibu dan pekerja seringkali mengalami work-family conflict dalam kehidupannya. Menurut Hastuti (dalam Nurhasanah, 2021), walaupun work-family conflict bisa dialami oleh laki-laki juga, fakta tetap menunjukkan bahwa perhatian utama cenderung tertuju pada perempuan karena terkait dengan peran pokok mereka sebagai ibu rumah tangga. Namun, perempuan juga memainkan peran lain di luar rumah, seperti wanita karier.

Penting untuk memperhatikan stres kerja pada polisi wanita, karena menurut Schaufeli dan Enzaman (Nugraha, 2022) berhadapan langsung dengan masyarakat merupakan tanggung jawab utama seorang polisi, sehingga ditakutkan jika stres kerja akan berdampak negatif pada kualitas hubungan antara polisi dan masyarakat. Menurut Robbins (dalam Fadilah, 2022) tugas seperti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan secara efektif agar dapat diselesaikan tanpa membuat satu kesalahan. Namun, tugas-tugas ini kadang-kadang menyebabkan bahaya fisik dan bahkan nyawa, termasuk faktor yang menyebabkan stres kerja. Misalnya saja, ketika polisi diharuskan melaksanakan kegiatan pengamanan terkait aksi unjuk rasa yang menguras tenaga karena diharuskan untuk tetap bersikap humanis dan tidak diperkenankan menggunakan kekerasan ketika menghadapi massa.

Hasil dari wawancara dengan beberapa anggota polisi wanita mengungkapkan pengalaman mereka bahwa mereka kerap menghadapi keluhan fisik seperti migrain, kelelahan, pusing, serta rasa tidak nyaman di daerah leher dan punggung, disebabkan dengan pola tidur yang tidak teratur. Hal ini diyakini dipicu oleh adanya tugas kerja lembur yang menyebabkan kelelahan dalam menjalankan pekerjaan. Lama jam kerja yang panjang dan istirahat yang terbatas menyebabkan peningkatan tingkat stres pada sejumlah anggota polisi wanita. Tidak hanya itu, anggota polisi wanita yang telah menikah juga harus mengemban tanggung jawab ekstra, seperti mengurus anak

dan menjalankan tugas-tugas rumah tangga, selain dari peran dan tanggung jawab mereka sebagai anggota kepolisian wanita. Bahkan ada situasi di mana polwan dengan berat hati harus menitipkan anak balitanya di tempat penitipan anak setiap harinya, meskipun di dalam hati mereka ingin berada bersama anak untuk mengawasi perkembangannya. Namun, panggilan tugas untuk mengabdikan kepada negara dalam kepolisian dan peran selaku ibu rumah tangga telah menjadi suatu fakta yang harus diterima sejak awal. Karena itu, para anggota polisi wanita harus berusaha menghadapi risiko dari peran ganda yang mereka pilih dengan penuh upaya.

Pada kesehariannya, polisi wanita dihadapkan dengan beragam tugas seperti memberantas tindak kejahatan pada perempuan dan anak-anak, yang dituntut untuk tetap melayani dengan humanis, ada juga yang mengatur lalu lintas dari pagi hingga malam hari, memberantas penyalahgunaan narkoba, pelayanan kepada masyarakat, pengawalan, dan pengamanan acara penting seperti pemilihan umum, kegiatan keagamaan, demonstrasi, serta pengamanan perayaan tahun baru, semuanya merupakan bagian dari tanggung jawab mereka, sehingga dituntut untuk selalu siap siaga 24 jam jika sewaktu-waktu dibutuhkan walaupun diluar jam tugas (Markuwati et al., 2015).

Menurut penelitian tentang Stres di tempat kerja yang dilakukan oleh (Fadilah, 2022), *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja bagi anggota kepolisian. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara *Work Life Balance* dan stres di tempat kerja. Dengan kata lain, ketika *Work Life Balance* rendah, tingkat stres pada pekerjaan meningkat serta masalah terkait lainnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mendila, 2021) telah menghasilkan kesimpulan bahwa stres di tempat kerja dapat menghalangi seorang anggota kepolisian untuk melakukan tugasnya secara efektif dan mencegah mereka memilih tindakan terbaik untuk bidang tugas tertentu mereka.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh , diungkapkan bahwa terdapat korelasi negatif antara tingkat stres kerja dengan *work life balance*. Pada polisi wanita. Wanita-wanita yang bekerja cenderung mengalami *Work Life Balance* yang rendah karena tingginya tingkat stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sekitar 17% sumbangan dalam *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja, sedangkan lainnya sementara sisanya dipengaruhi variabel-variabel lain.

Banyaknya pekerjaan anggota polisi wanita sebagai pemelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, menyebabkan resiko yang dihadapi oleh Yusnita & Nurlinawaty, (2022) anggota polisi tidak sedikit, di antaranya kurangnya jam tidur, kelelahan fisik, tetap bekerja di hari libur, kurangnya waktu bersama keluarga, karena tak sedikit pula ada anggota polisi yang berdinis jauh dari keluarga, serta bahaya yang mengancam nyawa ketika sedang bertugas.

Menurut Markuwati et al., (2015), polisi wanita menghadapi dua tantangan yang memiliki tingkat penting dan kesulitan yang setara, yakni menyangkut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Peran mereka sebagai pasangan hidup juga melibatkan kemampuan untuk mendampingi pasangan dalam segala situasi, termasuk memberikan perasaan kasih sayang, cinta, kesetiaan, dan dukungan terhadap perkembangan karier pasangan. Demi perkembangan yang optimal bagi anak-anak, kemampuan ibu untuk menunjukkan kasih sayang, kehangatan, serta kesabaran juga sangatlah penting. Sebagai ibu, mereka juga harus memiliki keterampilan saat mengasuh anak serta memberikan contoh positif. Semua hal ini menunjukkan bahwa ibu seharusnya meluangkan lebih banyak waktu bersama anak-anak dibandingkan ayah. Selain tanggung jawab sebagai ibu, perempuan juga diharapkan berperan aktif dalam kegiatan sosial masyarakat, agar mampu menjalin hubungan yang positif dengan lingkungan sekitarnya.

Wanita yang bekerja harus menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, apabila menempatkan pekerjaan di atas kebutuhan keluarga, maka keluarga akan terbengkalai. Sebaliknya, pekerjaan akan terbengkalai jika keluarga diutamakan (Fadilah, 2022). Kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dapat terancam oleh tekanan yang berlebihan, yang akan menghambat kemampuannya untuk melakukan tanggung jawabnya (Purnamasari, 2019). Banyak wanita yang kesulitan mengatasi tantangan dari kedua peran tersebut, meskipun memiliki kemampuan teknis yang sangat tinggi. Seorang wanita tidak akan bisa menjalankan tanggung jawabnya baik sebagai wanita karier maupun sebagai ibu dan pekerja, jika dia tidak mahir menyeimbangkan peran ganda tersebut (Urba & Soetjningsih, 2022). Dalam situasi seperti ini, polisi wanita perlu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang disebut sebagai *work life balance*.

Definisi *Work Life Balance* berdasarakan pendapat Fisher et al. (Fadilah, 2022) adalah usaha individu dalam mencapai keseimbangan antara dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Frame dan Hartog (Moedy, 2013) keseimbangan antara kehidupan kerja mengindikasikan bahwa para pekerja memperoleh kelonggaran dalam merencanakan jadwal kerja mereka guna menciptakan keselarasan antara tugas pekerjaan mereka dengan berbagai kewajiban dan minat lainnya, seperti urusan keluarga, kegiatan hobi, eksplorasi seni, serta aktivitas studi, dan bukan hanya fokus pada pekerjaan semata.

Menurut Fisher et al (Fadilah, 2022) individu dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja dengan mengatur waktu mereka dalam organisasi dan dalam aktivitas lain di luar pekerjaan. Kebiasaan individu dalam hal ini dapat memicu konflik dalam kehidupan pribadi. Seseorang akan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi jika tidak mampu mengatur keduanya dengan baik. *Work Life Balance* dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan kepuasan dalam urusan pribadi. Kualitas kinerja yang rendah di kalangan anggota polisi mungkin disebabkan oleh kurangnya *work life balance*. Seorang anggota polisi yang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mampu menghindari stres di lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Budaya, (2018) ditemukan bahwa tingkat Stres yang dialami oleh anggota kepolisian di Kediri dipengaruhi oleh keseimbangan antara aktivitas kerja dan aspek pribadi mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran dalam mengatasi tingkat stres, karena memungkinkan seseorang untuk menjaga harmoni antara tugas pekerjaan dan kegiatan di luar lingkungan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, jika individu tidak mampu mengatur keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kegiatan pribadi, maka mereka akan menghadapi kesulitan dalam mengatasi masalah stres. Hal ini perlu diperhatikan karena pekerjaan sebagai anggota kepolisian telah diakui sebagai pekerjaan yang penuh tantangan.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu anggota polisi berinisial F pada tanggal 3 Maret 2023 didapatkan fakta bahwa menjalani kehidupan menjadi seorang polwan sekaligus menjadi istri serta menjadi ibu ialah hal yang tidak mudah. Terkadang sehari-hari merasa lelah secara fisik karena padatnya aktifitas dan beban kerja yang dihadapi pada saat bekerja mengakibatkan waktu bersama dengan keluarga tersita, terutama waktu bersama anak, sehingga sebagai individu subjek merasa takut jika anaknya kurang kasih sayang dari seorang ibu.

Wawancara pada 6 Maret 2023 dengan Briptu R menyatakan bahwa profesinya sebagai seorang polisi menyita banyak waktu, karena terkadang saat di kalender tanggal merah pun masih sering berdinas. Sebagai polisi perlu memiliki kemampuan untuk melindungi, pengayoman, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak mengenal waktu kapanpun dan dimanapun sehingga padatnya jam pekerjaan sebagai seorang polisi harus mampu menyeimbangkan tanggung

jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang berkaitan dengan keluarga maupun hal-hal lain diluar pekerjaan.

Menurut Clark (Yudhaningsih, 2021) *Work Life Balance* yang baik memiliki arti banyak konten di tempat kerja dan sedikit konflik di luar pekerjaan. Namun, jika menyangkut konsep *work-life balance*, karyawan akan berdampak positif pada segala hal yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaannya jika karyawan dapat mengelola hal-hal di dalam dan di luar pekerjaan (Nugraha, 2022). Keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan timbul dari kinerja yang efektif (berjalan lancar, produktif, dan berhasil) serta dampak positif terhadap peran pekerjaan dan keluarga. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan berhasil menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi mereka, termasuk hubungan mereka dengan keluarga dan teman serta partisipasi mereka dalam masyarakat.

Berdasarkan fenomena-fenomena serta hasil wawancara yang ada, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan menjadi polwan tidaklah mudah, berhadapan dengan ketegangan, dan memerlukan tenaga serta pemikiran yang maksimal, belum lagi wanita mempunyai tanggung jawab lain, seperti tanggung jawab didalam kehidupan pribadi mereka sehari-hari di luar posisi mereka sebagai polwan. Perlu dijaga keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan aspek pribadi dalam hidup seseorang. Jika terjadi ketidaksesuaian antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dampaknya dapat menimbulkan masalah bagi individu yang mengalaminya. Konsep keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi ini sering dikenal sebagai *work life balance*. Berdasarkan gambaran latar belakang diatas, oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "*Work Life Balance dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Wanita Di Polres Surabaya*".

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pelabuhan Tanjung Perak. Penelitian ini dilakukan dengan proses yang bertahap yaitu mulai dari tahap perencanaan, persiapan penelitian yang dilanjutkan dengan pengumpulan data lapangan sebagai kegiatan inti penelitian dan diakhiri dengan laporan penelitian.

Peneliti menyebarkan kuisioner ke beberapa anggota polisi wanita. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi wanita Polres Pelabuhan Tanjung Perak dengan populasi 29 orang polisi Wanita, status sudah menikah, dan berusia 20-40 tahun. Skala yang diukur meliputi skala *work life balance* dan stres kerja. Skala stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari skala stress kerja yang telah dirancang oleh Miranda, (2021) dengan menggunakan aspek-aspek Cooper (Miranda, 2021) yang mengukur gejala stres kerja yaitu *job itself, role managment, interpersonal relantionships, organization style, career development, family work conflict*.

Untuk mengukur *work life balance*, peneliti mengadaptasi dari skala yang telah dirancang oleh Ningsih, (2018) dengan menggunakan aspek dimensi *work life balance* menurut Fisher et al., (Ningsih, 2018) yang terdiri dari *work interference personal life (WIPL), personal life interference work (PLIW), personal life enhancement of work (PLEW) dan work enhancement of personal life (WEPL)*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian asumsi yang telah dilakukan, diperoleh hasil distribusi data *work life balance* dan stres kerja berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik *parametrik*. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Proses pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji validitas dan membuat kesimpulan terkait hipotesis yang telah dirumuskan, apakah dapat diterima atau ditolak. Keputusan mengenai hal ini diambil berdasarkan hasil *output* dari perangkat lunak *SPSS 22.00 for Windows*, dengan mengacu pada nilai-nilai yang dihasilkan dengan pedoman sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 artinya terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan stres kerja. Sebaliknya, jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan stres kerja.
2. Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung, jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r dalam tabel, maka terdapat hubungan antar variabel (H_0 ditolak dan H_a diterima). Sebaliknya, jika nilai r yang dihitung lebih kecil dari nilai r dalam tabel, maka tidak ada hubungan antar variabel (H_0 diterima dan H_a ditolak).
3. Selain besarnya korelasi, tanda korelasi *bivariate pearson* juga memiliki dampak pada interpretasi hasil dalam analisis ini. Tanda negatif (-) pada tabel *output SPSS* menunjukkan adanya arah yang berlawanan, sedangkan tanda positif (+) menunjukkan arah yang sama atau korelasi searah.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien Signifikansi	Keterangan
<i>Work life balance</i> * stres kerja	-0,777	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1 ditemukan bahwa nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada anggota polisi wanita. Dari nilai koefisien korelasi yang dihitung ($r=0,777$) dapat disimpulkan bahwa nilainya lebih besar dari nilai r tabel 0,367 sehingga menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel *work life balance* dengan stres kerja.

Dari hasil nilai *pearson correlation* terdapat nilai -0,777 artinya terdapat hubungan yang berkorelasi antara *work life balance* dengan stres kerja bertaraf tinggi. Koefisien korelasi bertanda negatif mempunyai arti hubungan antara kedua variabel tersebut negatif atau saling berbanding terbalik atau berlawanan yang artinya apabila semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah stres kerja. Begitupun sebaliknya, apabila semakin rendah *work life balance* maka semakin tinggi stres kerja.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menghubungkan *work life balance* dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polres Pelabuhan Tanjung Perak. Subjek pada penelitian ini sebanyak 29 orang dengan rentang usia 20-40 tahun. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 22.00*

for Windows yang menunjukkan koefisien antara kedua variabel. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan antara *work life balance* dengan tingkat stres kerja ($r = -0,777$; $p = 0,000$; $p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dapat diterima, yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work life balance*, semakin rendah tingkat Stres kerja yang dialami. Sebaliknya, jika *work life balance* rendah, maka tingkat stres kerja cenderung lebih tinggi. Skor korelasi menggambarkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki arah negatif yaitu berlawanan, yang artinya semakin tinggi *work life balance*, maka tingkat stres kerja cenderung semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka tingkat Stres kerja cenderung semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa *work life balance* secara signifikan berhubungan dengan stres kerja pada anggota polisi wanita sesuai dengan hasil penelitian dari (Fauzi, 2018) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta, dimana artinya jika *work life balance* tinggi maka stres kerja rendah dan begitu juga sebaliknya. (Widriasmatiwi et al., 2019) menjelaskan bahwa konflik kehidupan ke kerja dan pekerjaan ke kehidupan yang tinggi cenderung mengarah pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih rendah, meningkatkan stres dan kelelahan, kesulitan kognitif (seperti tetap terjaga, kurang perhatian, dan kewaspadaan rendah), serta penurunan tingkat kesehatan dan energi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Piscesta et al., 2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Jika semakin tinggi kualitas *work life balance* maka akan menurun dan semakin rendah stres kerja.

Secara faktual, *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan-tuntutan pekerjaan dan aspek-aspek keluarga atau aktivitas sehari-hari yang dapat memiliki dampak terhadap tingkat stres kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* seperti yang dikemukakan oleh (Budaya, 2018) mencakup faktor-faktor seperti faktor individu, faktor organisasional, faktor sosial, dan juga faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, dan sebagainya. Hasil kategorisasi skor subjek pada skala *work life balance*, subjek yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 4 orang (13,8%), kategori sedang berjumlah 20 orang (69%), dan kategori tinggi berjumlah 5 orang (17,2%). Dapat diketahui bahwa *work life balance* pada anggota polisi wanita polres pelabuhan tanjung perak berada pada taraf sedang, yang artinya polwan masih mampu menyeimbangkan antara urusan kehidupan pribadi dengan urusan pekerjaan dan masih memiliki manajemen waktu yang baik untuk menyeimbangkan satu peran dan peran lainnya.

Selanjutnya pada variabel skala stres kerja, stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. Hasil kategorisasi skor subjek pada skala stres kerja, subjek yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 8 orang (27,6%), kategori sedang berjumlah 14 orang (48,3%), dan kategori tinggi berjumlah 7 orang (24,1%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada anggota polisi wanita berada pada taraf sedang karena mungkin anggota polisi wanita masih mampu untuk mengatur ritme kerja dengan sistematis dan membuat perencanaan kerjanya dengan baik sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Fadilah, 2022), di mana stres kerja dipengaruhi oleh berbagai sumber yang dapat dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yakni

faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang berasal dari luar pekerjaan. Faktor-faktor pekerjaan yang berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja meliputi elemen-elemen seperti tugas rutin dalam pekerjaan individu, dan faktor ini dinilai sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres kerja.

Kehidupan pribadi dapat mempengaruhi pekerjaan. Dengan terdapatnya dukungan dari kehidupan pribadi, maka akan menimbulkan semangat polisi wanita dalam bekerja. Dukungan yang didapat dari kehidupan pribadi dapat menciptakan semangat polisi wanita dalam bekerja dan dukungan yang berasal dari kehidupan pribadi dapat menunjukkan bahwa mereka polisi wanita berhasil menjalankan kewajiban dan perannya sebagai wanita karier sekaligus. Dengan adanya peran polisi wanita di lingkungan pribadi, akan dapat menciptakan kenyamanan dan melahirkan suasana hati yang bahagia. Rasa bahagia yang tercipta agar terhindar dari stres dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dengan stres kerja pada anggota polisi wanita Polres Pelabuhan Tanjung Perak dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi yang tinggi sebesar $-0,777$.
2. Hasil uji signifikansi dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* pada anggota polisi wanita, maka semakin rendah stres kerja yang dialami. Begitu juga sebaliknya, jika *work life balance* rendah, maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami.
3. Kategorisasi *work life balance* pada anggota polisi wanita Polres Pelabuhan Tanjung Perak yang tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 5 orang (17,2%), dalam kategori sedang sebanyak 20 orang (69%), dan dalam kategori rendah sebanyak 4 orang (13,8%).
4. Kategorisasi stres kerja pada anggota polisi wanita Polres Pelabuhan Tanjung Perak yang tergolong dalam kategori tinggi sebanyak 7 orang (24,1%), dalam kategori sedang sebanyak 14 orang (48,3%), dan sebanyak 8 orang lainnya (27,6%).

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah disampaikan maka peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Polisi Wanita
Bagi anggota polisi wanita yang memiliki peran ganda, sangat penting untuk menyeimbangkan waktu, aktivitas, dan peran ibu rumah tangga dan wanita karir, seperti pembagian kerja yang seimbang antara suami dan istri. Kembangkan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan bekerja sama agar perusahaan atau kantor tempat mereka bekerja tidak merasa dirugikan dengan adanya konflik yang dialami subjek sehingga mengakibatkan turunnya produktivitas kinerja subjek.
2. Bagi Instansi Kepolisian
Bagi instansi tersebut agar dapat memberikan sosialisasi kepada anggotanya terkhusus anggota polisi wanita agar keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan tidak menjadi hambatan profesional dan dapat berjalan secara seimbang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen, karena masih banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja pada polisi wanita. Selain itu, diharapkan dapat menggunakan teori konflik peran ganda lainnya dan menggunakan sampel yang lebih banyak, karena lebih banyak sampel dapat meningkatkan keakuratan data.

Daftar Pustaka

- Anita Sartin, H. La Ode Monto Bauto, dan H. R. S. (2019). *PERAN GANDA PEREMPUAN YANG BERPROFESI SEBAGAI POLISI WANITA DI KABUPATEN WAKATOBI*. 4(3), 844–851. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.87>
- Budaya, A. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2018. *NASPA Journal*, 42(4), 1.
- Fadilah, D. N. (2022). Hubungan Work Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polisi. *SKRIPSI*.
- FAUZI, R. (2018). *HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA*.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, A. (2020). Stress Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik Peran Ganda Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita (polwan). *Universitas Muhammadiyah Purwokerto*, 74–85. <https://doi.org/10.1109/ICDCS.2014.68>
- Mendila, V. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI KEPOLISIAN RESOR MAPPI. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>
- Miranda, C. V. (2021). *Hubungan Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik*.
- Moedy, D. M. R. (2013). *Analisis Keseimbangan kehidupan kerja, Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. 150.
- Ningsih, W. (2018). Hubungan Work Life Balance Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial. In *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Nugraha, P. S. A. (2022). Hubungan Resiliensi Dengan Work –Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Di Polda Jatim. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2).
- Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>
- Piscesta, F., Febriana, S., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(2).
- Purnamasari, W. (2019). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Profesionalisme Pada Polisi Wanita Polres Kota Tegal*.
- Septiningsih, W., & Iqbal, M. (2021). Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai

- Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1).
- Sulastri, S., & Al Murhan, A. M. (2019). Konflik Peran Ganda terhadap Tingkat Stres Kerja Polisi Wanita Di Polres Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(1). <https://doi.org/10.26630/jkep.v15i1.1256>
- Ummah, W., & Novianti, N. P. (2018). Work Life Balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, (5)2(2).
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Widriasmatiwi, O., Purwaningsih, I. E., & Hartosujono, H. (2019). Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL SPIRITS*, 9(2). <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i2.6323>
- Yudhaningsih, N. M. (2021). PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1). <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230>
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja? *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(3), 257-269. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>
- Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2020). Work-Life Balance pada Anggota Polisi Wanita Polres Salatiga ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga. *Journal IMAGE*, 1(2), 48-58. <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/426>