

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*
PADA POLISI WANITA (POLWAN) YANG TELAH MENIKAH DI MAPOLDA
SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin**

**Pembimbing:
Rezky Ariany Aras, M.Psi., Psikolog
Suryadi Tandiayuk, M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
Rifdayanti Bakri
C021181327**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*
PADA POLISI WANITA (POLWAN) YANG TELAH MENIKAH DI MAPOLDA
SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Rifdayanti Bakri

C021181327

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Makassar, 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Rezki Ariany Aras, M.Psi., Psikolog
NIP. 1990071 120180 3 2000 2


Suryadi Tandiyuk, M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA POLISI WANITA (POLWAN) DI MAPOLDA SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Rifdayanti Bakri

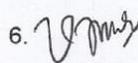
C021181327

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 20 Januari 2023

Menyetujui,

Panitia Penguji

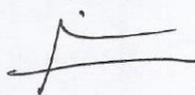
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Agussalim Bukhari, M.Clin. Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 27 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Rifdayanti Bakri
NIM. C021181327

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin. Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Taala*, atas petunjuk dan pertolongannya dengan memberikan kemudahan, kelancaran serta kekuatan pada penulis sehingga skripsi yang berjudul “*Kontribusi Psychological Capital Terhadap Work Life Balance Pada Polisi Wanita Yang Telah Menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar*” dapat terselesaikan atas izin Allah *Subhanahu Wa Taala*. Shalawat serta salam selalu terlantun kepada junjungan Nabi Muhammad *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* serta para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, bantuan serta doa-doa dari berbagai pihak yang berada disekitar penulis selama proses pengerjaan skripsi. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Melalui tulisan ini, penuh ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada kedua orang tua yaitu, Bapak H.Bakri dan Ibu Hj. Fidariani. Beliau tak henti-hentinya memberikan semangat, bantuan, serta doa-doa pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Serta ucapan terima kasih kepada Keluarga besar, Kakak Zul, Kakak ipar (dr. Ani), serta Adik –adik penulis Kia, Rara dan Putri yang membantu baik berupa material maupun non material.

2. Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Rezki Ariany Aras, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I dan Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing, memberi arahan, ide-ide dalam menyusun proposal hingga menjadi skripsi serta meluangkan waktu untuk penulis berkonsultasi baik secara tatap muka maupun secara *online* dan memberikan banyak ilmu pengetahuan serta umpan balik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana psikologi.
3. Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya disampaikan kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji I dan Bapak Muhammad Tamar, M.Psi. selaku dosen penguji II yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pikiran dan tenaga dalam memberikan saran maupun kritikan yang sangat membantu peneliti.
4. Ucapan terima kasih dan rasa syukur yang setinggi-tingginya kepada dosen Pembimbing Akademik Ibu Umniyah Saleh, S.Psi, M.Psi., Psikolog; kepada Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA selaku ketua Prodi Psikologi Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin dan seluruh dosen Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis berproses dalam perkuliahan, memfasilitasi penulis untuk belajar tentang dan belajar menjadi serta membantu penulis dalam menarik insight dan menginternalisasi nilai-nilai prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada admin prodi psikologi Psikologi, Fakultas Kedokteran,

Universitas Hasanuddin yang membantu dalam administrasi proses skripsi penulis mulai dari pembuatan surat izin penelitian hingga undangan seminar ujian tutup siding skripsi. Semoga kebaikan Bapak/Ibu selalu diberikan kesehatan dan kelimpahan rejeki.

5. Ucapan terima kasih kepada seluruh teman-teman mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan dan penyelesaian studi. Terkhusus Alisa, Dhea, Astrid, Meli, Kak Sisi, Kak Septian yang telah banyak mendukung, meluangkan waktu, pikiran serta tenaga dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi serta menemani penulis dalam berjuang sejak mahasiswa baru. Serta kepada pihak-pihak yang telah memberikan segala sumbangsih yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga kebaikan yang telah diberikan menjadi amal ibadah kalian serta diberikan kemudahan, kesehatan dan kelimpahan rejeki.
6. Ucapan terima kasih kepada teman penulis yang selalu memberi dukungan, pelajaran yang berharga dan kasih sayang layaknya saudara sendiri (Salam, Arun, Ochang, Yasin, Sarfika, Hasniar, Annur dan Khalida) Serta ucapan terima kasih kepada kedua sahabat yang membersamai dan selalu ada sejak SMA hingga saat ini Muh.Kisham Kabbani dan Zt.Alfina Nur S.trGz yang selalu sigap jika penulis meminta bantuan.
7. Ucapan terima kasih kepada Instansi Kepolisian Republik Indonesia Polda Sulawesi Selatan Kota Makassar yang telah memberi izin penulis dalam mengambil data. Terkhusus Ibu Pakor Polwan AKBP Faizah yang telah banyak

membantu penulis dalam pengambilan data. Serta anggota kepolisian Bapak AKP. Alimuddin, Kak Briptu Sari, Kak Briptu Aulia yang telah memberi arahan dan informasi kepada penulis.

8. Ucapan terima kasih kepada Nur Ilham Saputra atas dukungan, doa dan bantuannya baik material maupun non material. Terima kasih karena sudah sabar memahami dan selalu bersedia mendengar setiap keluhan dan berbagai kesulitan yang penulis alami.

Makassar, September 2022

Penulis



Rifdayanti Bakri

C021181327

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penulisan	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.3.3 Manfaat Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Toritis	14
2.1.1 <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.1.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.1.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.1.3 Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.2 <i>Psychological Capital</i>	20
2.1.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	20
2.1.2.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i>	21
2.1.2.3 Dampak <i>Psychological Capital</i>	23
2.1.3 Keterkaitan <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Life Balance</i>	25
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Desain Penelitian	31
3.3 Variabel Penelitian	31
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
3.4.1 <i>Work Life Balance</i>	32
3.4.2 <i>Psychological Capital</i>	33
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.5.1 Populasi Penelitian	33
3.5.2 Sampel Penelitian	34
3.6 Teknik Pengambilan Data	35
3.6.1 Skala <i>Work Life Balance</i>	35
3.6.2 Skala <i>Psychological Capital</i>	36
3.7 Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.1.1 Uji Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	38
3.7.1.2 Uji Validitas Skala <i>Psychological Capital</i>	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.7.2.1 Uji Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	40
3.7.2.2 Uji Reliabilitas Skala <i>Psychological Capital</i>	40
3.8 Teknik Analisis Data	41
3.8.1 Analisa Deskriptif	41
3.8.2 Uji Asumsi	42
3.8.2.1 Uji Normalitas	42
3.8.2.2 Uji Linearitas	42
3.8.2.3 Uji Hipotesis	43
3.9 Prosedure Kerja	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel	45
4.1.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel Berdasarkan Suku	45

4.1.1.2 Gambaran Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terkahir	46
4.1.1.3 Gambaran Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja	46
4.1.1.4 Gambaran Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Menikah.....	47
4.1.1.5 Gambaran Karakteristik Sampel Berdasarkan Pekerjaan Suami	48
4.1.2 Analisis Deskriptif	49
4.1.2.1 Gambaran <i>Work Life Balance</i> Sampel	49
4.1.2.2 Gambaran <i>Psychological Capital</i> Sampel	57
4.1.3 Uji Asumsi	65
4.1.3.1 Uji Normalitas	65
4.1.3.2 Uji Linearitas	65
4.1.4 Uji Hipotesis	66
4.2 Pembahasan	68
4.3 Limitasi Penelitian	76

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	36
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Psychological Capital Questionnaire 12 (PCQ-12)</i>	37
Tabel 3.3 Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	38
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	38
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Skala <i>Psychological Capital</i>	39
Tabel 3.6 Indeks Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	40
Tabel 3.7 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja	44
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Skala <i>Work Life Balance</i>	49
Tabel 4.2 Rumus dan Hasil Penormaan Skor <i>Work Life Balance</i>	49
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Skala <i>Psychological Capital</i>	57
Tabel 4.4 Rumus dan Hasil Penormaan Skor <i>Psychological Capital</i>	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Residual dengan Komogorov-Smirnov	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Data Penelitian	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 3.1 Keterkaitan Antar Variabel Independen dan Variabel Dependen	32
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Sampel Berdasarkan Suku	45
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja	46
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Menikah	47
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Sampel Berdasarkan Pekerjaan Suami	48
Gambar 4.6 Diagram Penormaan Skor <i>Work Life Balance</i> Responden	50
Gambar 4.7 Diagram Penormaan <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Suku	51
Gambar 4.8 Diagram Penormaan <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4.9 Diagram Penormaan <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Bekerja	53
Gambar 4.10 Diagram Penormaan <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Lama Menikah	54
Gambar 4.11 Diagram Penormaan <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Pekerjaan Suami	55
Gambar 4.6 Diagram Penormaan Skor <i>Psychological Capital</i> Responden	58
Gambar 4.12 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Suku	59
Gambar 4.13 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Gambar 4.14 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Lama Bekerja	61
Gambar 4.15 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Lama Menikah	62
Gambar 4.16 Diagram Penormaan <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Pekerjaan Suami	64
Gambar 4.17 Histogram Hasil Uji Normalitas Data	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Peminjaman Alat Ukur

Lampiran 2 Isi Google Form *Online* dan *Offline*

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Output Pengolahan Data

ABSTRAK

Rifdayanti Bakri, C021181327, Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Life Balance* pada Polisi Wanita yang Telah Menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar. Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2022.

Sebagai anggota kepolisian, seorang polisi wanita dituntut untuk dapat bekerja dengan baik bahkan dengan profesionalisme yang tinggi, artinya dalam keadaan apapun tugas dan kewajibannya harus didahulukan. Akan tetapi, hal tersebut tentunya tidaklah mudah untuk dijalankan oleh polisi wanita khususnya yang telah menikah atau yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kontribusi *psychological capital* terhadap *work life balance* pada polisi wanita yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan melibatkan 203 polisi yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar. Hasil dari penelitian ini yaitu *psychological capital* berkontribusi positif terhadap *work life balance* pada polisi wanita yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar.

Kata Kunci : Polisi wanita, *psychological capital*, *work life balance*

ABSTRACT

Rifdayanti Bakri, C021181327, Contribution of Psychological capital to work life balance for married female police women at the Mapolda South Sulawesi Makassar Regency, Thesis, Psychology Study Program, Faculty of medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2022.

As members of the police force, a female police officer is required to be able to work well even with high professionalism, meaning that under any circumstances her duties and obligations must come first. However, this is certainly not easy for female police officers to carry out, especially those who are married or have a family, automatically taking on multiple roles, both in the work environment and in the family environment. Based on this, this study aims to determine the contribution of psychological capital to the work life balance of married female police officers at the South Sulawesi Regional Police Headquarters, Makassar City. This research is a correlational quantitative study involving 203 married police officers at the South Sulawesi Regional Police Headquarters, Makassar City. The results of this study are that psychological capital contributes positively to the work life balance of married female police officers at the South Sulawesi Regional Police Headquarters, Makassar.

Key Word: Police woman, psychological capital, work life balance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi individu khususnya pada wanita yang mempunyai peran dan beberapa kewajiban yang dituntut harus dipenuhi secara bersamaan. Wanita cenderung lebih tertantang untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian Hastuti (2018) menyatakan bahwa peran perempuan saat ini sudah banyak mengalami pergeseran karena aktualisasi diri wanita dapat meningkat pesat seiring diberlakukannya kebijakan pemerintah terkait pentingnya mengenyam pendidikan. Hal ini menimbulkan kesadaran diri wanita akan pentingnya potensi untuk berkembang dan sukses. Keberadaan dukungan dari keluarga, kerabat maupun pimpinan akan berdampak pada kepercayaan diri wanita dalam bekerja dengan tidak mengesampingkan kodrat dan tugasnya dalam lingkup keluarga (Pratiwi, 2021).

Penelitian membuktikan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada wanita yang sedang bekerja dapat memberi pengaruh ke arah negatif. Pengaruh negatif tersebut terjadi dialami keluarganya sendiri karena akan terjadi perubahan – perubahan dalam melakukan pekerjaan di dalam rumah. Seperti suami kurang diperhatikan, fungsi edukatif tidak berjalan sebagaimana mestinya dalam hal ini anak kurang mendapat perhatian seperti pendidikan, pola asuh dan lain sebagainya. Bukan hanya fungsi edukatif yang tidak terlaksana

dengan baik di dalam keluarga tetapi waktu berlibur bersama keluarga pun juga belum berjalan secara optimal (Selvia, Marieni, & Yasin, 2011).

Dikutip dari artikel iNews.Id (2021, Mei) menyatakan bahwa sekitar 90% wanita memilih bekerja setelah menikah. Alasannya yaitu Pertama, saat bekerja di luar rumah mereka lebih banyak mendapat ide-ide baru dan pengalaman baru karena di era saat ini teknologi semakin berkembang sehingga untuk membangun keluarga, sangat memerlukan ide baru untuk meng-*upgrade* dirinya di dalam keluarga. Ide – ide baru lahir dari pengalaman tempat mereka bekerja atau dari relasi dari teman-teman kantornya. Kedua kebutuhan akan prestasi, sebagian besar di era saat ini banyak perempuan yang memiliki pendidikan tinggi, sehingga dengan memilih untuk bekerja ilmu mereka dapat berguna karena kebutuhan prestasinya tersalurkan di tempat mereka bekerja. Ketiga ingin mendapat pengakuan, wanita yang memilih untuk menjadi wanita karir tentunya mendapat pengakuan dari lingkungan sekitarnya terlebih ketika mereka memiliki jabatan yang tinggi ataupun gaji yang besar (Ocktaviany , 2018).

Perubahan dan kemajuan diberbagai bidang sektor kehidupan ditandai dengan munculnya fenomena baru yaitu semakin meningkat populasi wanita yang bekerja dan berhasil menempati jenis-jenis pekerjaan yang tidak biasa ditempati oleh seorang wanita. Meskipun berbagai persoalan rumit dan tantangan yang dialami oleh para wanita yang memiliki peran ganda, seperti kesulitan mengatur waktu dengan suami dan anak hingga kewalahan dalam mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Meskipun, tantangan dan persoalan yang dihadapi ternyata ada

juga yang menikmati peran ganda nya sebagai ibu rumah tangga dan bekerja di luar rumah (Anwar & Fauziah , 2019).

Di era saat ini pada dunia pekerjaan sebagian besar wanita terlibat dalam pekerjaan non-tradisional seperti Pilot, TNI, serta Polri. Dikutip dari artikel Katadata.co.id (Mei, 2021) menunjukkan pada tahun 2019 jumlah personil polri sebanyak 470.391 polisi laki-laki dan 36.817 orang atau sekitar 7,8% yang merupakan polisi wanita (Burhan, 2019). Jika ditinjau dari data tahun 2007 ternyata jumlah personel polri mengalami peningkatan sekitar 4,5% pada anggota personil polwan (Agus, 2007).

Polisi merupakan penegak hukum, pengayom dan pembimbing masyarakat serta menjaga ketertiban. Polwan pun demikian merupakan bagian dari Polri. Tugas polri telah diatur secara yuridis dalam UU No. 13 Tahun 1961 tentang pokok-pokok Kepolisian Republik Indonesia No. 20 Tahun 1982 bahwa kedudukan polwan sebagai anggota polri adalah sama atau sejajar dengan polisi pria (Handayani, 2019). Seiring berkembangnya organisasi polri, tugas atau peran polwan tidak hanya bertugas untuk mengatasi perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup pula semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional seperti fungsi intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil dan lain sebagainya (Markuwati & Rahardjo, 2015).

Berprofesi sebagai polwan menimbulkan dilema dan tantangan bagi seorang wanita untuk dapat membina kesuksesan rumah tangga dan keberhasilan karirnya sebagai polisi. Polwan yang berperan sebagai ibu rumah tangga juga mempunyai peran sebagai penyemangat untuk suami dan anak-anaknya karena semangat untuk

berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karir di kepolisian harus pula diikuti pada keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangganya. Maka dari itu, polwan yang memiliki peran ganda seharusnya tetap mampu meningkatkan sikap profesionalisme yang diharapkan mampu menjadi acuan dalam berbagai situasi seperti di lingkungan rumah, di lingkungan masyarakat maupun saat berada di lapangan. Apalagi saat ini polwan mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan strategis dalam hal ini berkesempatan untuk menjadi kapolsek, kapolres bahkan kapolda sehingga dengan jabatan strategis yang diusungkan. Maka semakin beratlah masalah yang harus mereka hadapi untuk dipecahkan (Markuwati & Rahardjo, 2015).

Temuan penelitian dari Markuwati, Rahardjo & Setiyawati (2015) menyatakan bahwa terdapat kesulitan yang dihadapi oleh personil anggota polri yaitu polwan. Kesulitannya ketika mereka harus selalu siaga dan bekerja lembur di kantor sampai larut malam sehingga tidak memiliki waktu dengan keluarga di rumah polwan yang memiliki peran ganda sangat sering merasakan konflik terhadap perannya dan rentan mengalami stress kerja. Semakin tinggi konflik peran ganda yang dihadapi maka semakin tinggi pula stress kerja yang mereka alami.

Bahkan dihari libur pun anggota polisi kadang masih bertugas apabila ada kegiatan besar yang membutuhkan pengawalan ketat seperti hari raya keagamaan, pengamanan tahun baru, pemilu dan lain sebagainya. Sehingga mereka kadang tidak dapat menghadiri acara keluarga maupun kerabatnya seperti acara nikahan, syukuran maupun akikahan. Salah seorang polwan yang telah diwawancarai mengatakan bahwa dirinya kurang terlibat didalam keluarga misalnya mengurus

anak, suami dan orangtua mereka yang lanjut usia. Kurangnya waktu dan keterlibatan polwan didalam keluarganya membuat mereka kadang merasa tidak menikmati perannya sebagai anggota polisi (Umar, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa tercapainya *work life balance* individu maka mereka dapat mengevaluasi dirinya serta mereka dapat membuat keputusan yang tepat dalam kehidupannya. Ketika *work life balance* tercapai, individu tidak hanya dapat menjalankan perannya sebagai pengayom yang melayani masyarakat tapi juga mampu menjalankan perannya dengan baik dilingkup keluarga. Tercapainya perasaan “seimbang” dalam peran pekerjaan/pribadi dan keluarga akan membuat rasa otonominya terpenuhi sehingga individu akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sebagai polisi wanita (Umar, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Permana (2021) pula menyatakan bahwa keempat polwan merasakan tidak adanya keseimbangan kerja dengan keluarga karena jam kerja yang tidak menentu atau bersifat *on call*. Hal tersebut menjadikan polwan tidak terlibat sepenuhnya dalam keluarga. Selain itu, berdasarkan keterlibatan secara fisik dan psikologis, keempat polwan juga mengeluhkan adanya ketidakmampuan dalam mengelola emosi ketika salah satu peran memberikan tekanan pada polwan. Hal tersebut membuat polwan merasa kurang puas dalam menjalankan kedua perannya. Dengan demikian *work life balance* polwan tersebut belum tercapai secara optimal.

Temuan lain ditemukan oleh Nugraha (2022) pada anggota polisi wanita di Polda Jawa Timur sebanyak empat orang. Diperoleh bahwa terdapat beberapa kesulitan yang dialami anggota polwan peran ganda yakni, fokus yang harus terbagi untuk

pengawasan dirumah, fokus untuk pekerjaan serta fokus untuk tetap menjaga kesehatan keluarga dimasa pandemik. Menurutnya, segala aktivitas yang dapat berjalan dengan normal harus mengalami perubahan yang sangat drastis akibatnya akibat adanya pandemik sehingga permasalahan yang di rumah sangat menguras pikiran di kantor begitupun sebaliknya. Dampak lain yang dialami polwan peran ganda yaitu dari segi ekonomi, dimana mereka harus mengatur keuangan kembali untuk melakukan penyesuaian dari kondisi yang terjadi saat ini.

Fakta menunjukkan berdasarkan hasil wawancara pada empat anggota polisi wanita di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar menyatakan bahwa mereka merasa kurang waktu menikmati kebersamaan bersama keluarganya. Meskipun mereka sudah mengupayakan untuk membagi waktu dalam urusan kantor dan urusan diluar kantor/pribadi tetapi mereka merasa masih kurang waktu untuk menghabiskan kebersamaan bersama anak-anak dan suaminya. Dengan alasan hampir setiap hari mereka berkantor mulai dari pagi hingga sore hari, bahkan hingga malam hari jika ada pekerjaan/tugas penting yang harus diselesaikan. Sehingga mereka merasa kurang cukup waktu untuk berinteraksi dengan suami dan anak mereka dan mereka pula terkadang merasa tidak puas terhadap pekerjaan sebagai anggota polri (Umar, 2019).

Hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada salah satu polwan yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar berinisial SW berpangkat Briptu. Menyatakan bahwa ia masih sulit dalam membagi waktu nya dikantor maupun dirumah. Meskipun ia mengupayakan untuk tetap turut andil dalam menyelesaikan peran keduanya serta adanya kemudahan yang diberikan oleh

kepala unit agar pulang lebih awal untuk mengerjakan urusan pribadinya dalam hal ini (mengurus anaknya yang masih bayi). Kemudian diganti oleh anggota lain dalam mengerjakan tugas berikutnya. Tetapi subjek tersebut mengatakan bahwa masih ada perasaan stress yang ia alami ketika pekerjaan kantor dan urusan pribadinya datang secara bersamaan sehingga ia merasa bingung yang mana yang harus didahulukan. Tetapi hal lain subjek menjelaskan bahwa dengan berbagai tuntutan peran yang diberikan tetapi subjek selalu merasa yakin bahwa setiap masalah atau tantangan yang ada akan berlalu serta subjek pula merasa lebih yakin memenuhi peran gandanya apabila dibantu dan didukung oleh suami. Berdasarkan wawancara tersebut, diketahui bahwa *work life balance* adalah sesuatu yang dapat dicapai apabila setiap individu memiliki bekal atau keterampilan yang memadai.

Ditinjau dari literatur yang sudah ada pada paragraf sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat permasalahan polwan terkait keseimbangan kehidupan kerja di tingkat nasional terkhusus pada Sulawesi Selatan sehingga peneliti ingin mengeksplor lebih banyak untuk kelompok di Kota Makassar. Dapat diketahui bahwa seorang wanita yang bekerja terutama pada polwan memiliki tuntutan untuk mengembangkan karir serta tuntutan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang istri dan ibu. Meskipun sebagian besar hambatan yang ditemukan yakni masalah waktu yang kurang. Akan tetapi, tuntutan tersebut merupakan hal yang sama pentingnya dan seharusnya untuk dijalankan maka dari itu, "seogyanya perlu memiliki keseimbangan kehidupan pribadi/dirumah dengan pekerjaan diluar rumah atau disebut sebagai *work life balance*". *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan

pribadi dan keluarganya. *Work life balance* merupakan suatu situasi dimana individu merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaannya dengan baik. Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan tentang sejauh mana seorang individu secara simultan dapat menyeimbangkan emosi, perilaku dan waktu tuntutan pekerjaan di dalam keluarga dan tugas pribadinya (Paramita & Waridin, 2006).

Blyton (2006) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja diibaratkan seperti saat individu telah berhasil terintegrasi dalam hal “*work*” and “*life*” yang merupakan suatu visi untuk mencapai kualitas hidup yang memuaskan. Kepuasan yang dirasakan secara tidak langsung akan mengurangi ketegangan atau stress saat menghadapi tuntutan peran yang saling bertentangan. Karena pada dasarnya *work life balance* melibatkan seberapa besar kendali yang dirasakan individu saat bekerja dengan waktu yang lebih lama dibanding waktu kerja mereka sebenarnya. Sehingga ketika individu yang *work life balance* nya tidak tercapai dengan baik maka akan menyebabkan peningkatan *turnover intention* dan absensi dalam bekerja (Sen & Hooja, 2015).

Greenhaus, Collin & Shaw (2003) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan distribusi sumber daya dan komitmen yang positif untuk peran ganda. Peran ganda dalam hal ini adalah memiliki tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua peran tersebut akan berjalan dengan baik ketika keduanya tidak terjadi konflik pada salah satu kehidupan. Adapun sumber daya yang dimaksud yaitu waktu, energi, kepuasan sehingga keduanya berjalan bersama tanpa terjadi konflik (Widriasmatiwi, Purwaningsih, & Hartosujono, 2019).

Riset studi penelitian mengemukakan bahwa terdapat faktor internal yang berupa karakteristik diri individu yang memungkinkan dirinya untuk mencapai *work life balance*. Karakteristik tersebut seperti fleksibilitas, dukungan, otonomi dan rasa aman yang dimana memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* pada individu (Direnzo, Greenhaus, & Weer, 2015). Salah satu karakteristik individu yang memberikan kontribusi positif atau sumber daya yang perlu ditingkatkan dan dimiliki individu dalam bekerja ada pada aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Jadi dengan individu memanfaatkan sumber daya ini dalam sebuah pekerjaan itu akan membantu individu mengatasi berbagai tantangan di lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu, individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan lebih mampu terlibat dalam interaksi kelompok dan partisipasi sosial sehingga mereka dapat menikmati kehidupan sosial dengan baik (Allameh & Hosseini, 2018).

Temuan penelitian Sen & Hooja (2015) menemukan bahwa *psychological capital* memberi kontribusi internal yang positif pada petugas polisi untuk melakukan peran gandanya dalam situasi yang menantang dan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. *Psychological capital* didefinisikan sebagai keadaan dimana perkembangan *positive psychological* individu dan ditandai dengan memiliki *self efficacy* dalam melakukan upaya yang mereka perlukan untuk melakukan berbagai tugas yang menantang dengan optimis.

Pada penelitian Allameh & Hosseini (2018) menjelaskan bahwa sumber daya yang perlu ditingkatkan dan dimiliki individu dalam bekerja yaitu ada pada aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Jadi

dengan individu memanfaatkan sumber daya ini dalam sebuah pekerjaan itu akan membantu individu mengatasi berbagai tantangan di lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu, individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan lebih mampu terlibat dalam interaksi kelompok dan partisipasi sosial sehingga mereka dapat menikmati kehidupan sosial dengan baik.

Siu (2013) menjelaskan bahwa diharapkan pekerja memiliki *psychological capital* yang tinggi karena kedepannya akan mampu menerima kenyataan dan dapat berpegang teguh pada nilai-nilai yang mereka yakini dengan penuh makna. Karena itu individu akan bisa lebih seimbang dan merasa lebih puas terhadap peran ganda yang mereka jalankan. Adapun sumber daya *psychological capital* yang dimiliki seperti individu memiliki kepercayaan diri untuk bisa menguasai peran ganda, memiliki harapan untuk mencapai tujuan dan optimis tentang masa depannya. Jadi dengan adanya sumber daya *psychological capital* yang dimiliki secara tidak langsung dapat meningkatkan kepedulian karyawan untuk tetap menjaga kesehatan mental, menjaga persepsi negatif tentang *work life balance* dan mereka pula tidak rentang kehilangan sumber daya di masa yang akan datang ketika menghadapi konflik antara pekerjaan dan urusan pribadinya (Siu, 2015).

Kalliath & Brough (2008) menyatakan bahwa yang ditekankan pada *work life balance* yaitu persepsi subjektif individu itu sendiri terhadap pekerjaannya baik di kantor maupun dalam lingkup pribadi dan memberi pengakuan bahwa persepsi ini dapat berubah seiring waktu untuk mengubah prioritas hidup. Sejalan dengan *positive psychology* yang menyatakan bahwa ketika individu dengan *psychological capital* yang tinggi dihadapkan dengan berbagai tuntutan dari segi pekerjaan dan

keluarga individu tersebut menganggap bahwa ini merupakan sebuah tantangan untuk mereka bukan sebuah beban (Siu, 2015).

Jika dikaitkan studi yang akan diteliti bahwa dengan *self efficacy* yang merupakan salahsatu aspek *psychological capital* didasarkan pada *conservation of resources (COR) theory* menyatakan bahwa karakteristik personal akan memungkinkan individu untuk mengatasi tuntutan pekerjaannya, sehingga berimplikasi pada kemampuannya untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di luar pekerjaannya (Siu, 2013). Selain itu, *conservation of resources (COR) theory* pula menjelaskan bahwa persepsi individu mengenai alokasi penggunaan sumber daya yang dimilikinya memiliki pengaruh positif terhadap work life balance. Individu merasa puas terhadap pekerjaan serta kehidupan personalnya (Grawitch, Barber, & Justice, 2010). Selain itu, karakteristik internal yang dimiliki setiap individu yaitu hasrat untuk menyelesaikan sesuatu yang menjadi perhatian individu itu sendiri dengan baik yang membuat work life balance nya menjadi sebuah konsep yang relevan untuk diterapkan pada setiap karyawan (Russo, 2015).

Berdasarkan penjabaran Sen & Hooja (2015) mengemukakan bahwa penelitian yang mengkaji variabel pengaruh *Psychological capital* terhadap *Work life balance* masih jarang ditemukan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti kedua variabel tersebut dengan polisi wanita di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar sebagai subjek. Fenomena saat ini, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan wanita sudah banyak. Dari hal tersebut peneliti melihat bahwa bukan hanya karyawan yang memiliki beberapa tuntutan peran ganda tapi juga pada polisi, terlebih oleh polisi wanita yang telah menikah yang dituntut berperan sebagai ibu rumah tangga dan

sebagai anggota Polri dengan *personal resources* atau sumber daya internal mereka yang masih sedikit di eksplorasi untuk dapat menghadapi berbagai tuntutanannya. Hal tersebut membuat peneliti ingin mengungkap dan mengkaji kontribusi *psychological capital* terhadap *work life balance* yang diharapkan dapat menambah pengetahuan baru pada personel Polri khususnya Polwan bahwa ada sumber daya personal internal yang dapat berpengaruh untuk mewujudkan *work life balance* pada polisi wanita.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah *psychological capital* memberi kontribusi terhadap *work life balance* pada polisi wanita (Polwan) yang telah menikah Di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar?

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap apakah *psychological capital* memberi kontribusi terhadap *work life balance* pada polisi wanita (POLWAN) yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah *psychological capital* memberi kontribusi terhadap *work life balance* pada polisi wanita (Polwan) yang telah menikah.

1.3.3 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini kedepannya dapat melengkapi literatur di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terlebih pembahasan tentang *Psychological Capital* dan *Work Life Balance*.

b) Manfaat Praktis

1) Untuk Personil Polri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi Polwan baik yang telah dan yang belum menikah tentang pentingnya memiliki keseimbangan pada berbagai aspek kehidupan yang dimiliki yang dipengaruhi oleh *Psychological Capital* serta memberikan informasi kepada polwan bahwa ada sumber daya personal lain yang dapat digunakan.

2) Untuk Organisasi Polri

Penelitian ini dapat menjadikan landasan untuk memberikan *training/pelatihan* pada anggota personil kepolisian dalam hal membangkitkan *psychological capital* dan mewujudkan *work life balance* pada personil anggota polri dengan baik.

3) Untuk HRD dan Psikolog Industri & Organisasi.

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan informasi tentang kontribusi *psychological capital* dan *work life balance* pada HRD dan Psikolog di bidang industri & organisasi yang konsen pada kesejahteraan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Work Life Balance

2.1.1.1 Definisi *Work Life Balance*

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan individu dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dimana *work life balance* itu keadaan keseimbangan yang menuntut pekerjaan individu dan kehidupan pribadi itu harus sama (Lockwood, 2003). Fisher (2001) mendefinisikan *work life balance* merupakan suatu upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan kedua perannya bahkan lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan tekanan. Pada dasarnya *work life balance* adalah tentang membantu menyeimbangkan tanggung jawab individu untuk bekerja dan untuk kehidupannya (Wicaksana , Suryadi, & Asrunputri, 2020).

Work life balance seorang karyawan jika dilihat secara kolektif pada total tenaga kerja suatu organisasi menghasilkan dampak yang signifikan pada suatu kinerja. Dimana karyawan yang mencapai *work life balance* yang lebih baik itu disebabkan pada kebijakan yang diterapkan pada organisasi itu sendiri yang cenderung lebih produktif karena keterlibatan kerja mereka semakin meningkat. Organisasi yang mengabaikan permasalahan-permasalahan yang terkait *work life balance* karyawan akan berdampak pada produktivitas karyawan yaitu produktivitas kerja karyawan lebih rendah dan merasa sulit untuk mengatasi tantangan resesi. Jadi organisasi yang mengabaikan *work life balance* karena tekanan resesi seyogyanya perlu memahami relevansi jangka panjang sebuah kebutuhan dalam

keterlibatan dan produktivitas karyawan untuk terus mencapai *work life balance* (Wicaksana , Suryadi, & Asrunputri, 2020).

Tekanan resesi, keterlibatan karyawan dan produktivitas karyawan yang lebih rendah akan tercipta tantangan baru untuk kelangsungan hidup organisasi kedepannya (Naithani, 2010). *Work life balance* melibatkan seberapa besar kendali yang dirasakan individu selama jumlah jam yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan jumlah jam yang disediakan individu diluar batas pekerjaannya. *Work life balance* merupakan aspek yang sangat penting bagi pemerintah dan pembuat kebijakan agar individu yang terlibat dalam peran ganda dapat mencapai fungsi masyarakat yang sehat (Sen & Hooja, 2015).

Felsted (2002) mendefinisikan *work life balance* sebagai “kemampuan individu dalam menggabungkan pekerjaan mereka dan tanggung jawabnya diluar pekerjaannya tanpa memandang usia atau jenis kelamin” (Sen & Hooja, 2015). Blyton et.Al (2006) mendefinisikan *work life balance* merujuk ke individu telah berhasil terintegrasi antara *life* dan *work* dan dapat bekerja untuk mencapai kualitas hidup yang memuaskan. Kepuasan yang dirasakan akan mengurangi sedikit ketegangan atau *stress* atas tantangan-tantangan yang didapatkan (Sen & Hooja, 2015). Berbagai definisi yang lebih terbuka dan fleksibel mengenai *work life balance* yang telah dicetuskan oleh beberapa tokoh, seperti Clark yang menjelaskan bahwa “*work life balance* adalah keseimbangan yang dimiliki individu saat dirinya mampu untuk menjalani setiap perannya dengan baik dan dengan konflik peran yang kecil” (Reiter, 2015). Grzywacs & Marks memberikan konsep sebelum diadopsi oleh Fisher (2003) yang menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan dimana pekerjaan

dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kehidupan pribadi seseorang, begitupun sebaliknya (Reiter, 2015).

Berdasarkan definisi diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* mengacu pada bagaimana individu dapat mencapai tuntutan pekerjaannya secara bersamaan dalam suatu waktu. Dapat pula dilihat bahwa bagaimana individu merasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Work life balance* yang tidak tercapai dengan baik akan menyebabkan peningkatan *turnover intention* dan absensi pada karyawan (Sen & Hooja, 2015).

2.1.1.2 Dimensi *Work Life Balance*

Dapat diketahui bahwa individu yang mencapai *work life balance*, ketika individu dapat meminimalisir konflik peran dan menganggap antar peran yang dijalani itu dapat saling mendukung (Clark, 2000). *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga bahkan *volunteerism*. Hayman (2005) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dari *work life balance* yang merujuk pada teori Fisher (2003) yaitu, WIPL (*Work interference with personal life*), PLIW (*Personal life interference with work*) dan WPLE (*Work personal life enhancement*) (Hayman, 2005). Fisher et al (2009) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance* diantaranya adalah:

- 1) *Work interference with personal life* (WIPL) merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

Misalnya, bekerja dapat membuat individu sulit dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

- 2) *Personal life interference with work* (PLIW) merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- 3) *Personal life enhancement of work* (PLEW) merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- 4) *Work enhancement of personal life* (WEPL) merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja yang memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3 Aspek dan faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Berikut aspek yang mempengaruhi *work life balance* menurut Mc Donald dkk (2015):

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*) merujuk pada kesetaraan antar waktu yang diberikan individu untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir dalam hal ini juga merujuk pada

jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

- b. Keseimbangan peran (*involvement balance*) mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir individu dan keluarganya. Individu yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. Dalam hal ini merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- c. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang individu terhadap karir dan keluarganya atau terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

Dapat diketahui bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mencari anteseden-anteseden yang mempengaruhi persepsi *work life balance*. Sehingga dipaparkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Pouluse & Sudarsan (2014):

1. *Individual factors* diketahui bahwa karakteristik kepribadian dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain. Ditemukan bahwa model kepribadian *big five* dapat mempengaruhi kehidupan keluarga serta pekerjaan seseorang. Kepribadian *extraversion* cenderung memandang pekerjaan dan keluarga sebagai aspek yang saling mendukung sebaliknya kepribadian *neurotisme* cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Model kepribadian *big five* dan kepuasan hidup dapat mempengaruhi *work life balance* yang mana kepribadian *extraversion*

cenderung memiliki kepuasan hidup serta *work life balance* yang tinggi. Demikian dengan model kepribadian *openness* yang dimana memungkinkan individu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2. *Societal factors* beberapa penelitian studi menjelaskan bahwa persepsi mengenai *work life balance* itu melalui *societal factors*. Dimana seorang ibu yang bekerja memiliki kesulitan dalam menangani dan mengurus anak-anaknya, sehingga mengakibatkan ibu tersebut mengalami depresi. Sebuah studi penelitian ditemukan bahwa pengaruh jumlah anak yang dimiliki seorang guru terhadap *work life balance*. Studi tersebut menemukan bahwa tidak ada perbedaan dalam persepsi mengenai *work life balance* antara guru yang memiliki 3 anak dan guru yang tidak memiliki anak. *Societal factors* juga terdiri dari dukungan keluarga, orangtua dan pasangan. Adapun faktor lingkungan sosial seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
3. *Organizational factors* diketahui bahwa terdapat faktor yang terkait dengan pekerjaan dan peran individu dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi *work life balance*. salah satunya yaitu *flextime work arrangement* yang dapat memungkinkan seorang karyawan memadukan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi *absenteeisme* dan *turnover*. Studi yang dilakukan pada karyawan IBM bahwa *flexible work timings and location* dapat mengurangi ketidakseimbangan karyawan akan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga karyawan memiliki kehidupan yang lebih baik. Adapun faktor lain pada *organizational*

factors adalah Pengaturan kerja mengacu pada bagaimana mereka mudah untuk menyesuaikan pengaturan kerja yang dapat membantu karyawan untuk mencapai tingkat peran ganda yang lebih baik antara aktivitas di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Dukungan organisasi pada faktor ini dukungan formal bisa mengarah pada terealisasinya *work family policy/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan pada dukungan informal dapat berupa dukungan dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan serta otonomi kerja.

2.1.2 Psychological Capital

2.1.2.1 Definisi *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan sebuah konsep yang terbentuk dari konsep *positive organizational behavior* dengan menggabungkan antara *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Luthans, et.al, (2007) mendefinisikan *Psychological capital* merupakan keadaan perkembangan psikologi positif individu yang ditandai pertama, memiliki *self efficacy* guna untuk mengambil dan menempatkan dalam upaya yang diperlukan untuk berhasil menangani tugas yang menantang. Kedua, membuat atribusi positif seperti *optimism* yang mengacu tentang kesuksesan individu di masa saat ini dan di masa yang akan datang. Ketiga *persevering toward goals* mengacu pada kegigihan individu pada tujuan yang diinginkan dan diharapkan untuk berhasil. Keempat, *resilience* yaitu mengacu pada situasi ketika dilanda masalah dan kesulitan individu mampu bangkit kembali dan dapat mencapai kesuksesan ketika memiliki *resilience* (Bakker & Leiter,

2010). Jadi gabungan teoritis antara konsep *hope*, *efficacy*, *resilience* dan *optimism* akan membentuk paradigma positif individu terhadap keadaan lingkungannya serta meningkatkan kemungkinan baginya untuk dapat meraih keberhasilan melalui motivasi dan usaha (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Psychological capital dapat diartikan sebagai elemen yang melengkapi ciri-ciri pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan pada individu. Teori dan penelitian mendukung bahwa *psychological capital* atau *positive psychological capital* diartikan sebagai suatu struktur yang mencakup hasil yang positif pada diri individu dan organisasinya yang kemungkinan dapat meningkatkan kualitas kinerja individu tersebut (Cavus & Gokcen, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* merupakan karakteristik psikologis positif individu selain menekankan pada pendekatan positif *psychological capital* pula dianggap sebagai kapasitas dasar yang dimiliki individu terkait motivasi, proses kognitif, upaya hingga mencapai kesuksesan hingga melakukan kinerja yang baik (Peterson, 2011). Dengan ditandai adanya rasa kepercayaan diri, menciptakan atribusi positif dalam hal ini optimis, gigih dalam mencapai tujuan, serta adanya pertahanan diri.

2.1.2.2 Dimensi *Psychological Capital*

Berikut dimensi *psychological capital* oleh Luthans et al (2007) :

- 1) *Efficacy*, dimensi ini dicetuskan oleh Albert Bandura melalui teori kognitif sosialnya sebagai sebuah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, serta perilakunya dalam mencapai tujuannya. *Efficacy* merupakan dimensi yang

memiliki dasar teori yang paling kuat dan disertai dengan penelitian empiris yang dilakukan dalam dunia kerja.

- 2) *Hope* yang diartikan sebagai harapan yang merupakan salah satu kualitas individu untuk membantu dalam melupakan dan mempertahankan kekecewaan dalam mencapai tujuannya. *Hope* juga didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang didasarkan secara interaktif seperti *agency* (energi yang diarahkan pada sebuah tujuan), *pathways* (perencanaan untuk bertemu tujuan). Dimensi ini dicetuskan oleh Rick Synder yang merupakan tokoh Psikologi positif mengemukakan bahwa *hope* merupakan paradigma pikiran positif yang dihasilkan oleh keyakinan untuk meraih kesuksesan dengan terlebih dahulu menentukan tujuan kemudian menentukan arah arah atau cara untuk mencapai tujuan tersebut. Diketahui bahwa ada banyak pelatihan dan praktek yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan *hope* di dalam diri individu dengan cara membuat sebuah tujuan yang menantang, menentukan rencana dan cara dalam mencapai tujuan tersebut serta menentukan tujuan lain ketika tujuan tersebut tidak terpenuhi.
- 3) *Optimism* yang dicetuskan oleh Carver, Schler, Miller dan Fulford. Dijelaskan bahwa *optimism* sebagai paradigma atau pandangan positif yang digeneralisasi terhadap semua aspek dalam kehidupannya. Martin Seligman turut memberikan pemahamannya terkait *optimism* sebagai gaya atribusi individu dalam memandang kejadian dan situasi secara positif yang terjadi dalam hidupnya. Dari beberapa pemahaman yang diberikan oleh para tokoh tersebut tampak bahwa *optimism* merupakan sebuah konsep yang dapat dikembangkan dengan

serangkaian pelatihan, seperti halnya konsep *hope* yang telah dijelaskan sebelumnya.

- 4) *Resilience* yang merupakan kemampuan untuk beradaptasi secara positif meskipun dalam kondisi buruk. Jensen (2002) menyatakan bahwa *resilience* merupakan sebuah kapasitas untuk pulih atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan atau bahkan dalam peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Dalam setting industri organisasi dan pekerjaan *resilience* menjadi suatu hal yang penting karena seiring perkembangan organisasi maka akan melibatkan serangkaian perubahan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga karyawan atau pekerja memiliki tuntutan yang lebih besar untuk dapat berubah dan menyesuaikan diri.

2.1.2.3 Dampak *Psychological Capital*

Berdasarkan beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa hal positif yang dapat dipengaruhi oleh *psychological capital* seperti *employee performance*, *quality of work life* dan *work life balance* (Siu, 2013).

1) *Employee Performance*

Pengaruh dari keempat dimensi dari *psychological capital* terhadap *employee performance* telah dibuktikan baik secara teoritis maupun demonstrasi melalui data longitudinal dari sebuah perusahaan keuangan. Dimana karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan dapat memiliki kinerja yang baik demikian pun sebaliknya (Siu, 2013).

2) *Quality of Work Life*

Walton (1973) mendefinisikan *quality of work life* sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan terutama untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan memastikan kesehatan psikologisnya. Menurut definisi ini, *quality of work life* lebih menekankan pada hasil pribadi, pekerjaan, pengalaman dan cara meningkatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut. Menurut model Walton, *quality of work life* yang optimal memenuhi kondisi sebagai berikut: (a) kompensasi yang memadai dan adil; (b) kondisi kerja yang aman dan sehat; (c) memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia; (d) kesempatan untuk tumbuh dan aman; (e) integrasi sosial dalam organisasi kerja; (f) pekerjaan seimbang; (g) relevansi sosial kehidupan kerja. Sedangkan menurut Pierre & Gilles (2006) mendefinisikan *quality of work life* merupakan persepsi individu tentang peran ditempat kerja dan interaksi perannya dengan harapan orang lain (Allameh & Hosseini, 2018).

Bagi beberapa peneliti menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan masalah sosial yang penting bagi organisasi dan unit sosial. *Quality of work life* karyawan dapat diterapkan sebagai salah satu pendekatan untuk peningkatan kinerja dan salah satu kontribusi utama untuk keunggulan budaya serta pendekatan yang akan menyelaraskan karyawan dengan organisasi (Allameh & Hosseini, 2018).

3) *Work Life Balance*

Siu (2013) melakukan studi yang mengadopsi teori *Conservation of Resources* untuk mencari hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* dan *work well being* pada kalangan masyarakat di China. Studi tersebut berhasil dan membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological*

capital dengan *work life balance*. karyawan yang memiliki *psychological capital* akan mampu memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang mendukung (Siu, 2013).

2.1.3 Keterkaitan *Psychological capital* dan *Work life balance*

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan dalam menjalani setiap peran yang dimiliki oleh setiap individu, serta menimalisir terjadinya konflik antar peran tersebut dengan cara berpartisipasi secara penuh dan efektif dalam setiap peran yang dijalani (Reiter, 2015). Oleh karena itu, berangkat dari teori *Conservation of resources (COR)* yang dikemukakan oleh Hobfoll (2010) bahwa terdapat pendekatan yang bernama *Personal resources allocation (PRA)* yang berfokus pada pengalokasian sumber dalam diri dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat berfungsi secara optimal dalam setiap peran yang dijalani. Setiap individu memiliki sumber daya dalam dirinya yang dapat dikerahkan dan dialokasikan dalam setiap peran kehidupannya, tergantung pada beberapa faktor seperti kebutuhan dan keinginan.

Hobfoll (2002) melalui teori *Conservation of resources (COR)* mengemukakan bahwa *psychological capital* merupakan sebuah karakteristik dalam diri individu yang memungkinkan individu tersebut untuk dapat berfungsi dengan baik dan efektif dalam menghadapi setiap tuntutan peran yang dimilikinya baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Siu, 2013). Selaras dengan pendapat tersebut, individu yang dapat memenuhi setiap tuntutan dan peran dalam hidupnya dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Individu yang memiliki *psychological capital* dapat bekerja secara lebih efektif sehingga memiliki hasil

pekerjaan yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki (Siu, 2013). Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dengan perencanaan yang teratur atau sistematis akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat yang membuat individu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat dan akan memiliki waktu luang lebih banyak, sehingga dapat mengalokasikan waktu dan tenaganya untuk memenuhi tuntutan dalam perannya yang lain. Morganson (2014) menyatakan bahwa *psychological capital* dapat menjadi sumber daya yang digunakan individu dalam mengatasi berbagai tuntutan dalam setiap aspek kehidupannya, bahkan memenuhiuntutannya dengan baik.

Melalui teori *conservation of resources* menyatakan bahwa *hope*, *efficacy*, *resilience* dan *optimism* merupakan dimensi yang dapat dijabarkan menjadi indikator dari *psychological capital* dan keempat dimensi tersebut saling memiliki mekanisme hubungan satu dengan yang lain (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011). Keempat dimensi tersebut merupakan sebuah karakteristik personal yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi stress dan menangani setiap permasalahan yang terjadi terkait dengan peran yang dijalannya (Siu, 2013).

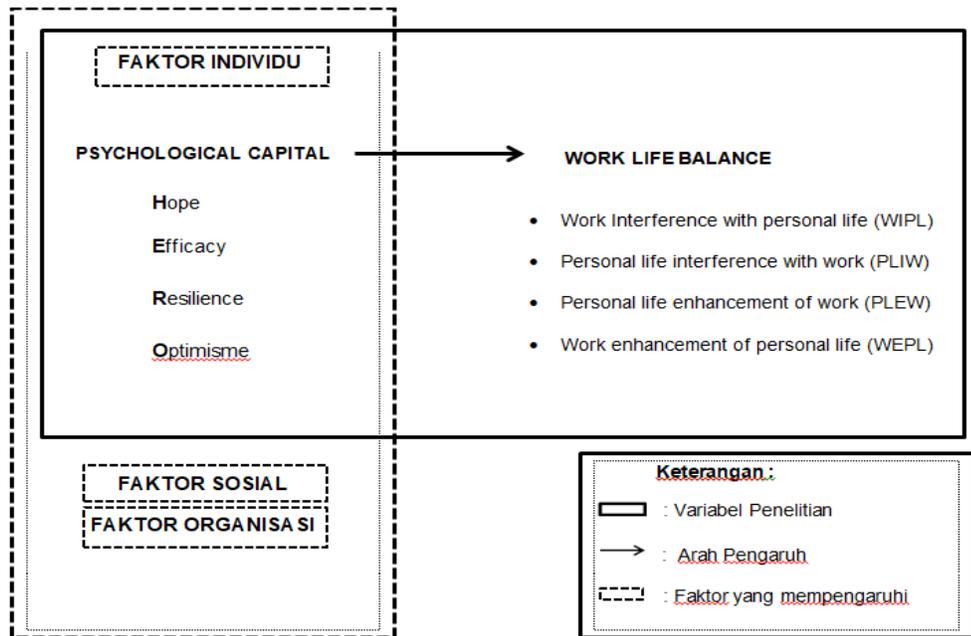
Jadi berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik pada pekerjaan akan menghasilkan semangat yang tinggi, membuat individu merasa bahagia, dapat berkinerja dengan baik, juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga serta komitmen dalam berorganisasi. Dengan sebaliknya jika keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan tidak berjalan dengan baik akan memberi konsekuensi negatif pada kehidupan dan keluarganya yang mempengaruhi hubungan psikologis individu

seperti, stress, cemas dan akan menyebabkan kinerja yang buruk dan menyebabkan ketidakhadiran individu dalam bekerja lebih banyak. Sehingga dengan adanya peran *psychological capital* yang ada pada individu membuat individu dapat berkembang dan terdiri dari karakteristik yaitu, memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*), optimis (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi atau pertahanan diri (*resilience*). Saat seseorang pekerja memiliki karakteristik-karakteristik dari *psychological capital* didalam dirinya, maka pekerja tersebut akan mampu menghadapi masalah-masalah yang ada didalam organisasi maupun didalam kehidupan pribadinya, sehingga akan membuat peran dikehidupan karir dan pribadi tidak terganggu dan menjadi seimbang (Ummah, 2018).

Selain itu, Siu (2013) melakukan studi yang mengadopsi teori *conservation of resources* untuk mencari hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* dan *work well being* pada kalangan masyarakat di China. Studi tersebut berhasil dan membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Karyawan yang memiliki *psychological capital* akan mampu memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang mendukung (Siu, 2013).

Pada sebuah penelitian ditemukan bahwa *psychological capital* dalam diri pekerja dianggap mampu untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi dilingkungan kerja serta menghambat dan menghilangkan faktor penyebab stress (Novianti, 2015).

2.2 Kerangka Konseptual



Ac
Go

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dilihat bahwa pada penelitian ini, peneliti fokus menelusuri pengaruh psychology capital terhadap work life balance pada polisi wanita yang telah menikah di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar. Penelitian ini dilandasi dari teori *work family enrichment* yang menekankan pada *resource* fokusnya ialah pada *psychological capital* yang ada dalam diri individu jadi terindikasi bahwa “seseorang lebih mungkin ter-integrasi pengalamannya dari peran sebagai pekerja dan peran sebagai keluarga”. Relevansinya pada kondisi saat ini sumber daya bisa lebih terjangkau misalnya, butuh sumber daya sosial dan bisa didapatkan dari teknologi komunikasi dalam bentuk daring atau *online support group*.

Dilihat dari kasus saat ini tugas perempuan pada organisasi kepolisian membuat sebagian besar dapat berkarir. Kemudian mereka pula dituntut untuk bagaimana dapat menjalankan perannya dirumah dan tetap mengembangkan karirnya terlebih tugas dan jam kerja yang tidak menentu atau bersifat *on call* yang menjadikan polwan tidak terlibat sepenuhnya dalam rumah tangga (Permana, 2021). Sehingga butuh *psychological capital* agar dapat membantu mencapai *work life balance* nya dari segi *psychology resource*. Sumber daya (*resources*) merupakan sebuah aset individu yang digunakan dalam menyelesaikan masalah atau mengatasi situasi yang sulit.

Psychological capital merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi pada kehidupan seseorang dalam bekerja dan dalam lingkup masyarakat. Sumber daya yang perlu ditingkatkan dan dimiliki individu dalam bekerja yaitu ada pada aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Jadi dengan individu memanfaatkan sumber daya ini dalam sebuah pekerjaan itu akan membantu individu mengatasi berbagai tantangan di lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang disebut *work life balance*. Selain itu, individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan lebih mampu terlibat dalam interaksi kelompok dan partisipasi sosial sehingga mereka dapat menikmati kehidupan sosial dengan baik (Allameh & Hosseini, 2018). Temuan lain yang dikemukakan oleh Prakoso (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Hasilnya yaitu semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula *work life balance* yang cenderung mampu untuk bekerja secara efektif. Serta menghasilkan pekerjaan yang

baik dan memuaskan. Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat.

Pada penelitian ini *psychological capital* merupakan karakteristik personal individu dan juga akan memberi pengaruh terhadap *work life balance* keempat konstruk dari *psychological capital* ini seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* lebih mengarah dan mencakup pada aspek kognitif dan perilaku pada polwan yang tentunya akan memberikan penguatan pada polwan tersebut, meskipun ada banyak tantangan yang didapatkan ketika menjalankan peran ganda tetapi, dengan individu yang memiliki empat konstruk *psychological capital* tersebut, peneliti berasumsi bahwa mereka akan yakin dan percaya dapat melakukan dan melewatinya. Itulah sebabnya peneliti merasa bahwa kontribusi *psychological capital* akan memberi pengaruh atau kontribusi positif pada *work life balance*.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dan dipaparkan dalam tinjauan pustaka serta penelitian yang mendukung, maka hipotesis dari penelitian ini ialah:

H₀: Tidak terdapat kontribusi *psychological capital* terhadap *work life balance* pada Polisi wanita yang telah menikah Di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar.

H₁: Terdapat kontribusi *psychological capital* terhadap *work life balance* pada Polisi wanita yang telah menikah Di Mapolda Sulawesi Selatan Kota Makassar.