

WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA POLWAN YANG SUDAH MENIKAH DI POLDA JATENG

MARITA RIANTIKA, RAHMAWATI DWI RAHAYU, AUDY RATIH PRATIWI,
RINI SUGIARTI, & FENDY SUHARIADI

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Indonesia
e-mail: maritapitra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap tingkat stres kerja pada polisi wanita (Polwan) yang sudah menikah di Polda Jawa Tengah. Masalah sering terjadi pada Polwan yang harus menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, yang seringkali menyebabkan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat stres pada Polwan. Subjek penelitian terdiri dari 102 Polwan yang sudah menikah dan memiliki anak. Data dikumpulkan menggunakan skala *work-life balance*, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja, yang dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 57% Polwan memiliki tingkat *work-life balance* rendah, 46% memiliki kepuasan kerja rendah, dan 45% berada pada tingkat stres kerja sedang. Selain itu, *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 50,5% dan kepuasan kerja sebesar 38% terhadap tingkat stres kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan *work-life balance* dan kepuasan kerja untuk mengurangi stres kerja pada Polwan yang sudah menikah.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

This study examines the influence of work-life balance and job satisfaction on work stress levels among married policewomen (Polwan) in the Central Java Regional Police. The issue often arises for policewomen who must balance their roles as both employees and homemakers, frequently leading to work-related stress. This research aims to determine the extent to which work-life balance and job satisfaction affect stress levels in policewomen. The study involved 102 married policewomen with children. Data were collected using work-life balance, job satisfaction, and work stress scales, and analyzed using multiple linear regression techniques. The results showed that 57% of policewomen had low levels of work-life balance, 46% had low job satisfaction, and 45% experienced moderate work stress levels. Moreover, work-life balance contributed 50.5% and job satisfaction contributed 38% to work stress levels. The conclusion of this study highlights the importance of managing work-life balance and job satisfaction to reduce work stress among married policewomen.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Stress

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang begitu pesat membuat banyak hal mengalami perubahan, termasuk dalam dunia pekerjaan. Wanita kini mampu melakukan pekerjaan yang sebelumnya hanya didominasi oleh pria, baik di dalam maupun di luar ruangan. *Work-Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menjadi hal yang esensial karena ketidakmampuan untuk mencapainya dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kebahagiaan, serta meningkatnya konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, bahkan menyebabkan burnout pada karyawan. Menurut Zheng, C. *et.al*, *Work-Life Balance* yang tinggi tercapai ketika preferensi pribadi dan penawaran dari organisasi selaras pada tingkat yang lebih tinggi (Zheng et al., 2015). Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini seringkali menjadi

sumber stres, terutama bagi Polwan yang memiliki peran ganda sebagai petugas polisi dan ibu rumah tangga .

Permasalahan yang ada menunjukkan bahwa Polwan di Indonesia mengalami tantangan yang berat dalam mengelola keseimbangan antara peran profesional dan personal. Sebuah penelitian di Polda Jatim mengungkapkan bahwa 38% Polwan yang sudah menikah mengalami kesulitan dalam mencapai *Work-Life Balance* karena tekanan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial dari lingkungan kerja. Akibatnya, lebih dari 40% Polwan melaporkan tingkat stres sedang hingga tinggi, yang berdampak pada kesehatan mental dan kinerja mereka di tempat kerja (Nugraha & Rini, 2021).

Dalam konteks Indonesia, Polwan menghadapi tantangan yang signifikan dalam menyeimbangkan peran ganda tersebut. Tugas seorang Polwan tidak hanya melibatkan penanganan kasus yang melibatkan wanita dan anak-anak, tetapi juga mencakup berbagai tugas yang hampir menyamai tanggung jawab polisi pria (Prasetijowati et al., 2022). Hal ini membuat mereka rentan terhadap stres kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Babu et al., 2024). Ketika Polwan tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tingkat stres kerja meningkat, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat stres kerja pada Polwan yang sudah menikah di Polda Jawa Tengah. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional pada wanita yang berkarir sebagai Polwan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai baru dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi Polwan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek sebanyak 102 anggota Polwan di Polda Jawa Tengah yang sudah menikah dan memiliki anak. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengumpulan data yang terdiri dari skala work-life balance, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja. Sebelum digunakan, skala tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalannya.

Skala work-life balance mencakup 36 pernyataan yang dikembangkan berdasarkan 6 aspek utama. Setelah dilakukan uji validitas, 34 item dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$, sementara 2 item lainnya dinyatakan gugur. Skala kepuasan kerja terdiri dari 24 pernyataan yang mencakup 4 aspek, dan setelah uji validitas, 23 item dinyatakan valid, sementara 1 item dinyatakan gugur.

Prosedur pelaksanaan penelitian melibatkan pengisian kuesioner oleh subjek penelitian, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap tingkat stres kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik, dan semua asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, telah dipenuhi untuk memastikan keakuratan hasil.

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam data, serta sebaran data dinyatakan normal. Analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada Polwan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman dan pembacaan, hasil penelitian dideskripsikan terlebih dahulu, dilanjutkan bagian pembahasan. Subjudul hasil dan subjudul pembahasan disajikan terpisah. Bagian ini harus menjadi bagian yang paling banyak, minimum 60% dari keseluruhan badan artikel.

Hasil

Hasil kategorisasi skala *Work Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kategori *Work Life Balance*

Skore	Kategori	N	%
$\chi \leq 68$	Rendah	57	55,8
$68 < \chi \leq 102$	Sedang	33	32,5
$\chi > 102$	Tinggi	12	11,7
Total		102	100%

Berdasarkan dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa *Work Life Balance* dalam kategori rendah sebanyak 57 (55,8%), selanjutnya kategori sedang yaitu sebanyak 33 (32,5%) dan yang mendapatkan kategori tinggi yaitu sebanyak 12 (11,7%). Dari sinilah dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* pada anggota Polwan berada pada kategori nilai terendah. Lebih lanjut bisa dilihat dari hasil kategorisasi hasil skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Kategori Kepuasan Kerja

Skore	Kategori	N	%
$\chi \leq 34$	Rendah	46	45,1
$34 < \chi \leq 51$	Sedang	36	35,3
$\chi > 51$	Tinggi	20	19,6
Total		102	100%

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa *kepuasan kerja* dalam kategori rendah sebanyak 46 (45,1%), selanjutnya untuk kategori sedang dalam kepuasan kerja sebanyak 36 (35,3%), untuk selanjutnya kategori tinggi sebanyak 20 (19,6%). Dari table 2 ini dapat disimpulkan bahwa *kepuasan kerja* pada anggota Polwan berada pada ketegori rendah. Dari hasil kategori skala stres kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3. Kategori Stres Kerja

Skore	Kategori	N	%
$\chi \leq 46$	Rendah	40	39,2
$46 < \chi \leq 69$	Sedang	45	44,1
$\chi > 69$	Tinggi	17	16,7
Total		102	100%

Berdasarkan data pada tabel 3 diketahui bahwa *stres kerja* dalam kategori rendah sebanyak 40 (39,2%), sedangkan untuk *stres kerja* pada kategori sedang sebanyak 45 (44,1%), untuk kategori tinggi pada *stres kerja* sebanyak 17 (16,7%). Bahwa stres kerja pada anggota Polwan dapat disimpulkan berada pada kategori sedang.

Dalam melakukan analisa data dalam uji hipotesis, sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, multikolinier dan uji heteroskedastisitas. Prasarat hasil ujinya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogrov Smirnov Z didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Nilai K-S Z variabel *stres kerja* sebesar 0,063 dan nilai P sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *stres kerja* memiliki sebaran data normal.
 2. Nilai K-S Z variabel *work life balance* sebesar 0,087 dan nilai p sebesar 0,064 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki sebaran data normal.
 3. Nilai K-S Z variabel *kepuasan kerja* sebesar 0,063 dan nilai p sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *kepuasan kerja* memiliki sebaran data normal.
- b. Uji Linieritas
- Hasil uji linieritas sebagai berikut:
1. Variabel *work life balance* mempunyai nilai F sebesar 117,902 dengan signifikansi pada linieriti ($p < 0,01$), dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work life balance* dengan *stress kerja* memiliki hubungan linier.
 2. Variabel *kepuasan kerja* memiliki nilai F sebesar 66,448 dengan signifikansi pada linieriti ($p < 0,01$), sehingga disimpulkan bahwa variabel *kepuasan kerja* dengan *stres kerja* memiliki hubungan linier.
- c. Uji Multikolinieritas
- Hasil yang di peroleh dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan mendapatkan *work life balance* dan *kepuasan kerja* diperoleh nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas dimana nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,10 dengan nilai VIF kedua variabel yaitu 1,322 dan nilai Tolerance 0,756.
- d. Uji Heteroskedastisitas
- Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah data tidak terjadi heteroskedastisitas karena $p > 0,05$, adapun nilai signifikansi *work life balance* yaitu 0,525 dan *kepuasan kerja* 0,627.

Setelah dilakukan uji asumsi maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier

R	R Square	F	P
0,773	0,598	73,690	0,000

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda diatas diketahui ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan *kepuasan kerja* dengan *stres kerja* ($f(2,102) = 73,690$, $p < 0,01$). Sumbangan efektif dari *work life balance* dan *kepuasan kerja* dalam memprediksi *stres kerja* adalah sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun pengaruh pada masing – masing variabel diketahui pengaruh *work life balance* sebesar 50,5% dan pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *stres kerja* sebesar 38%.

Pembahasan

Temuan dari penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cintantya dan Nurtjahjanti (2018), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dalam menjalani kehidupan pribadi maupun pekerjaan akan tercapai dengan mudah ketika *work-life balance* dapat dikelola dengan baik. Hasil penelitian oleh Pratiwi dan Betria (2021) juga menemukan pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *stres kerja* ibu yang bekerja. Menurut Tasema (2018), *kepuasan kerja* yang dirasakan oleh pegawai akan membantu tercapainya sebuah *psychological well-being*.

Penelitian ini mengungkap bahwa kategori stres kerja pada Polwan adalah rendah, terlihat pada 57% responden, dengan kategori sedang sebanyak 33% dan kategori tinggi sebanyak 12%. Stres kerja yang rendah pada sebagian besar subjek kemungkinan terkait dengan dukungan sosial yang mereka dapatkan dari keluarga dan lingkungan kerja, sebagaimana juga ditunjukkan dalam studi oleh Prasinta dan Widyastuti (2022), yang menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan keluarga pada Polwan di Sidoarjo.

Selain itu, *work-life balance* pada kategori rendah dialami oleh 46% Polwan, kategori sedang oleh 36%, dan kategori tinggi oleh 20%. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Rizal *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga masih menjadi tantangan besar bagi wanita, khususnya Polwan, yang menyebabkan ketidakmampuan mencapai keseimbangan antara peran profesional dan personal. Penelitian lain oleh Nugraha dan Rini (2021) menemukan bahwa dukungan kerja yang kurang optimal dari organisasi juga menjadi faktor penyebab rendahnya *work-life balance* pada Polwan.

Sedangkan untuk kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kategori rendah terdapat 40% Polwan, kategori sedang 45%, dan kategori tinggi 17%. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rohwer *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga yang tidak memadai dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas hidup Polwan, terutama di lingkungan dengan beban kerja yang tinggi.

Adapun sumbangan efektif dari *work-life balance* dan kepuasan kerja dalam memprediksi stres kerja adalah sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepribadian, status sosial ekonomi, budaya, usia, dan jaringan sosial. Beberapa penelitian longitudinal, seperti yang dilakukan oleh Opielka dan Staller (2024), juga menekankan dampak signifikan dari sistem shift kerja yang mempengaruhi *work-life balance* dan kesehatan mental Polwan, menunjukkan adanya kebutuhan untuk strategi intervensi yang lebih tepat guna.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak menguji seluruh faktor yang mempengaruhi stres kerja, termasuk kepribadian dan faktor eksternal lainnya, serta tidak memberikan intervensi langsung terhadap subjek penelitian. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang meneliti faktor-faktor ini serta memberikan solusi intervensi akan sangat berguna untuk mendukung kesejahteraan Polwan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja pada Polwan yang sudah menikah di Poldo Jawa Tengah. Polwan yang mampu mencapai keseimbangan antara peran sebagai pekerja dan peran dalam keluarga, serta yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan *work-life balance* dan kepuasan kerja untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas Polwan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dapat dicapai dengan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja, seperti kepribadian individu, status sosial ekonomi, dan jaringan sosial. Penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan intervensi langsung untuk membantu Polwan dalam mengelola stres kerja, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Babu, K., Gireesh, K., Sukumar, V., Sinha, A., Jethwani, L. M., Bhanu, B. S., & Madhu Karnat, S. (2024). *Employees Job Satisfaction, Work-Life Balance, and Health During the Pandemic BT - Anticipating Future Business Trends: Navigating Artificial Intelligence Innovations: Volume 1* (R. El Khoury (ed.); pp. 481–491). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-63569-4_41
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA SOPIR TAKSI PT . EXPRESS TRANSINDO UTAMA TBK DI JAKARTA. *Jurnal Empati*, 7(1), 339–344.
- Nugraha, P. S. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Work Family Balance pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (Senapih)*, 117–123.
- Opielka, S., & Staller, M. (2024). Effects of shift work on the mental health of police officers: Results from a study within the police of north Rhine-Westphalia, Germany. *J. Police Crim. Psychol.*, 39(3), 615–626. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09661-2>
- Prasetijowati, T., Maulana, A. H., & Agustin, D. E. (2022). PERAN POLISI WANITA (POLWAN) DALAM ERA DIGITAL. *INTELEKTUAL (E-Journal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi)*, 9(2 SE-Articles), 116–123. <https://doi.org/10.55499/intelektual.v9i2.78>
- Prasinta, C., & Widyastuti, W. (2022). The Relationship Between Social Support and Work Stress on Married Female Police in Sidoarjo Regency. *Ijemd*, 19. <https://doi.org/10.21070/ijemd.v19i.651>
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PEREMPUAN. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(2 SE-Articles), 1–14. <https://doi.org/10.30606/cano.v10i2.1127>
- Rizal, D. N., Yuliharsi, & Games, D. (2022). Work Family Conflict and its Implications, Could Policewomen Cope? *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2180–2195. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.548>
- Rohwer, E., Velasco Garrido, M., Herold, R., Preisser, A. M., Terschüren, C., Harth, V., & Mache, S. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open*, 12(9), e063302. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063302>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *J. Maneksi*, 7(1), 39–46. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Empl. Relat.*, 37(3), 354–379. <https://doi.org/10.1108/er-10-2013-0142>