

PERAN JOB DEMANDS DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA POLISI WANITA
(POLWAN) KEPOLISIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (POLDA
DIY)

Celyn Intang Aulia¹, Dewi Handayani Harahap², Ayu Gigih Rizqia³

Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta^{1,2,3}

e-mail: ¹celyn.intang37@gmail.com , ²dewihandayani@up45.ac.id ,

³ayugigihrizqia@up45.ac.id

ABSTRAK

Sebagai polisi wanita bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga menjadi polisi wanita merupakan pekerjaan yang tidak mudah, karena harus membagi peran antara pekerjaan dan peran keluarga. Tujuan penelitian ini adalah mencari tahu hubungan *job demands* dengan *work family conflict* pada Polisi Wanita Polda DIY. Hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara hubungan variabel *job demands* dengan *work family conflict* pada Polisi Wanita Polda DIY. Populasi penelitian ini adalah polisi wanita yang bekerja pada satuan kerja Polda DIY berjumlah 356 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 78 orang dengan kriteria sudah menikah serta jam kerja ≥ 40 jam dan sampel uji coba sejumlah 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain survei kuesioner yang telah uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* yang menunjukkan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Demands* dan *Work Family Conflict* pada Polwan Polda DIY ($r = 0.412$, $p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Demands* maka semakin tinggi pula *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita Polda DIY begitu pula dengan sebaliknya.

Kata Kunci: *Job Demands, Work Family Conflict, Polisi Wanita*

ABSTRACT

As woman police, their duty is to maintain public security and public order, which makes the role of a woman police officer not an easy job, as they must balance between work and family roles. This study aims to investigate the relationship between job demands and work-family conflict among woman police officers at the DIY Regional Police. The hypothesis is that there is a positive relationship between the job demands variable and work-family conflict among woman police officers at the DIY Regional Police. The population of this research consists of 356 woman police officers working within the units of the DIY Regional Police. The sample for this study comprises 78 individuals who has married with ≥ 40 work hours, and the sample is 30 individuals. Sampling was conducted using a purposive sampling technique. This research employs a quantitative approach with a survey questionnaire design that has been tested for validity and reliability. The data analysis, using the Pearson Product Moment correlation test, showed a positive and significant relationship between Job Demands and Work Family Conflict among Woman Police at DIY Regional Police Office ($r = 0.412$, $p < 0.01$). The results of this study indicate a positive relationship between job demands and work-family conflict among Woman Police Officers at the DIY Regional Police, as well as the reverse.

Keywords: *Job Demands, Work Family Conflict, Woman Police*

PENDAHULUAN

Peran wanita dalam tatanan sosial dan ekonomi kontemporer telah mengalami evolusi signifikan, di mana keputusan untuk menikah sekaligus mengejar karir profesional telah

menjadi pilihan yang semakin umum. Seorang wanita yang memilih menyeimbangkan kedua peran ini secara simultan berarti ikut berpartisipasi aktif dalam mencari nafkah, sebuah kontribusi vital demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga yang pada akhirnya akan membuka peluang terciptanya stabilitas finansial dan peningkatan kualitas hidup yang lebih baik. Namun, upaya untuk mencapai keseimbangan peran yang harmonis, atau setidaknya memadai, antara tuntutan di dunia kerja dan tanggung jawab domestik di dalam rumah tangga, menjadi sebuah tantangan tersendiri yang tidak mudah diatasi. Kompleksitas ini membutuhkan manajemen waktu, energi, dan emosi yang luar biasa, sebab setiap keputusan yang diambil di satu domain akan memiliki konsekuensi langsung di domain lainnya. Idealnya, perusahaan harus menyediakan lingkungan yang suportif, namun realitanya, banyak wanita karir yang harus berjuang sendiri dalam menyeimbangkan dua kutub tuntutan yang sering kali bertolak belakang.

Dalam konteks pelayanan publik dan penegakan hukum, kontribusi wanita profesional semakin terlihat nyata, terbukti dengan adanya peningkatan jumlah personel polisi wanita (Polwan) di Indonesia. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kepolisian Republik Indonesia (Polri) pada tahun 2021, tercatat terdapat 24.772 personel Polwan dari total 416.414 anggota Polri di seluruh Indonesia. Tren peningkatan ini terus berlanjut, di mana *Polri.go.id* (2025) mencatat bahwa jumlah Polwan pada tahun 2023 telah mencapai angka 26.197 anggota. Data statistik ini dengan jelas menunjukkan bahwa partisipasi dan kontribusi wanita dalam sektor keamanan dan pelayanan masyarakat terus bertambah dan diakui. Namun, profesi sebagai Polwan membawa tantangan yang unik karena sifat pekerjaannya yang terikat dengan jam dinas yang panjang, sifat tugas yang tak terduga, dan tuntutan hierarki yang ketat, yang semuanya sering kali berbenturan langsung dengan peran tradisional wanita sebagai ibu dan pengelola rumah tangga. Inilah yang menciptakan dilema unik bagi Polwan yang berstatus menikah, yang harus menunaikan tugas negara sembari menjaga keutuhan dan kebutuhan keluarga.

Konfrontasi antara tuntutan pekerjaan yang kaku dan tanggung jawab keluarga yang fleksibel ini memicu permasalahan peran ganda yang dikenal sebagai *Work Family Conflict* (WFC). Dalam konteks Polwan, konflik ini termanifestasi dalam keluhan sehari-hari yang sangat nyata, seperti sering terlambat bekerja karena harus membereskan pekerjaan rumah tangga, terpaksa meninggalkan pekerjaan lebih awal karena tidak ada yang menjemput anak sekolah, tidak berangkat bekerja karena anak yang sakit, hingga kesulitan menyesuaikan diri dengan jam kerja yang tidak menentu. Wanita pekerja yang menyandang status menikah secara *de facto* menjalankan dua peranan sekaligus, sehingga sangat berpotensi mengalami konfrontasi antara tuntutan profesional dan kewajiban domestik (Bilqis, 2023). Secara konseptual, *Work Family Conflict* (WFC) didefinisikan sebagai permasalahan yang muncul akibat tekanan bersamaan dari peran pekerjaan dan peran rumah tangga yang saling bertentangan, yang menyebabkan individu tidak mampu menuntaskan salah satu perannya secara maksimal dan sebaliknya (Wijayadne et al., 2022). Konflik ini mengaburkan batas antara kedua domain, menciptakan ketegangan psikologis yang berkelanjutan bagi individu yang mengalaminya (Rahman et al., 2020).

Merujuk pada hasil wawancara yang dilakukan kepada sejumlah Polwan dan kerangka teoretis yang ada, *Work Family Conflict* (WFC) dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama (Anggraeni & Wahyuni, 2019). Kategori pertama adalah *time based conflict*, yaitu permasalahan yang timbul ketika tuntutan waktu dari satu peran mengganggu kemampuan individu untuk melaksanakan peran lainnya. Indikator perilaku yang ditemukan pada wawancara terhadap ketiga Polwan tersebut sangat relevan, meliputi keterlambatan saat apel pagi, pulang larut malam, penggunaan waktu libur untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, dan jam kerja yang tidak menentu hingga seringkali melebihi 40 jam setiap minggu. Intensitas jam

kerja yang tinggi ini secara langsung mengonsumsi waktu yang seharusnya dialokasikan untuk keluarga, sehingga ketiga Polwan yang diwawancarai secara jelas telah mengalami *time based conflict*. Konflik ini menjadi bukti nyata bahwa kuantitas waktu yang dihabiskan untuk satu peran, yaitu pekerjaan, secara langsung mengurangi kualitas dan ketersediaan waktu untuk peran lainnya, yaitu keluarga.

Kategori konflik kedua adalah *strain based conflict*, yang merujuk pada kondisi di mana tekanan, stres, atau kelelahan mental yang timbul dari salah satu peran mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan peran lainnya secara efektif. Indikator perilaku yang teridentifikasi dalam wawancara menunjukkan adanya transfer emosi negatif, seperti membawa stres kerja ke lingkungan rumah yang dimanifestasikan melalui suasana hati yang buruk, sering mengeluh kepada pasangan mengenai beban kerja, dan menunjukkan kurangnya kesabaran saat berinteraksi dengan anggota keluarga. Stres dari pekerjaan tidak dapat ditinggalkan di kantor, melainkan terbawa dan mencemari atmosfer rumah tangga. Selanjutnya, kategori ketiga adalah *behavior based conflict*, yang terjadi ketika tingkah laku yang dianggap sesuai dalam satu peran tidaklah selaras atau bahkan bertentangan terhadap ekspektasi tindakan dalam peranan lainnya. Indikator tindakan yang ditemukan adalah penerapan sikap tegas, kaku, atau komando yang lazim di lingkungan pekerjaan Polwan, dan secara tidak sengaja menerapkan perilaku yang sama saat berinteraksi dengan pasangan dan anak. Sikap ini, yang efektif di kantor, justru merusak kehangatan dan keharmonisan di rumah.

Bellavia dan Frone mengelompokkan tiga faktor utama yang menjadi pengendali timbulnya *Work Family Conflict* (WFC), yaitu peran dari diri sendiri (*general intra-individual predictors*), peran keluarga (*family role predictors*), serta peran pekerjaan (*work role predictors*) (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2017). Dari hasil wawancara awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa peran pekerjaan menjadi faktor yang paling utama dan dominan yang memengaruhi terjadinya *Work Family Conflict* pada Polwan. Faktor peran pekerjaan ini terdiri dari berbagai elemen, termasuk tuntutan kerja (*job demands*), pengelolaan waktu, stresor kerja, karakter pekerjaan, dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Jam operasional yang panjang, tidak fleksibel, dan melebihi batas normal yang dialami oleh Polwan menjadi pemicu utama. Tuntutan kerja yang harus dituntaskan dalam waktu cepat menyebabkan tekanan psikologis yang intens, sekaligus mengurangi waktu dan energi yang tersisa untuk peran keluarga, sehingga menciptakan ketidakseimbangan peran yang kronis.

Kondisi tersebut diperparah oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang membuat jam kerja menjadi panjang atau memaksa lembur, sehingga secara langsung mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga. Konflik peran ganda (*work family conflict*) pada Polwan dipicu oleh keterbatasan waktu, energi, dan perilaku yang tidak seimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan. Situasi ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang mendalam. Tuntutan kerja (*job demands*) terbukti menjadi pemicu utama stres karena berbagai faktor, termasuk munculnya permasalahan peran berganda (*work family conflict*) yang diperberat oleh beban pekerjaan berlebihan, yang keduanya saling berkaitan dan memperberat tekanan yang dirasakan individu (Yuseva et al., 2024). Tekanan berlebih ini berpotensi besar mengakibatkan ketidakmampuan pekerja saat melakukan pemenuhan tugasnya di masa mendatang (Wayne et al., 2017). Tuntutan pekerjaan (*job demands*) sendiri didefinisikan sebagai tuntutan kerja yang membutuhkan aspek fisik maupun psikologis, berpotensi meningkatkan stres kerja yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tekanan sosial (Haikal & Sarah, 2024; Diana, 2020). Berdasarkan fenomena yang intens ini, penulis merasa tertarik untuk melakukan riset secara terperinci terkait hubungan *job demands* terhadap *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita di Polda DIY, menjadikan penelitian ini sebagai inovasi untuk menyediakan data spesifik pada institusi keamanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengukur tingkat hubungan atau keeratan antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian dipusatkan di Markas Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Jalan Padjajaran, Condongcatur, Sleman. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh personel polisi wanita (Polwan) dengan berbagai jenjang kepangkatan, mulai dari Brigadir Polisi Dua (Bripda) hingga Komisaris Besar Polisi (Kombespol), dengan total populasi mencapai 356 orang. Dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menetapkan kriteria inklusi spesifik, yaitu personel yang berstatus sudah menikah dan memiliki durasi jam kerja minimal 40 jam per minggu. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel utama sebanyak 78 responden. Selain itu, peneliti juga menetapkan kelompok sampel terpisah sebanyak 30 orang yang digunakan khusus untuk keperluan uji coba instrumen guna memastikan validitas alat ukur sebelum pengambilan data lapangan yang sesungguhnya.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan melalui metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang mengadopsi skala *Likert*. Responden diminta memberikan tanggapan dalam rentang skor satu hingga lima yang merepresentasikan kesesuaian kondisi diri mereka. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala psikologis utama. Pertama, untuk mengukur variabel konflik peran ganda, penelitian ini menggunakan skala *work family conflict* yang dikembangkan oleh Saviera dan Juniarly (2020). Skala ini dikonstruksi berdasarkan teori Greenhaus dan Beutell yang mencakup tiga dimensi konflik, yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Validitas instrumen ini telah teruji dengan batasan koefisien korelasi 0,357 dan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas. Kedua, untuk variabel beban kerja, digunakan skala *job demands* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Bakker et al., sebagaimana dikutip dalam Ningrat dan Mulyana (2022). Skala ini mengukur tiga aspek utama tuntutan kerja, yang meliputi *work overload*, tuntutan kognitif, serta tuntutan emosional yang dialami oleh personel.

Teknik analisis data yang diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian adalah uji korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Metode analisis statistik bivariat ini dipilih karena kesesuaiannya dalam menentukan arah dan kekuatan hubungan antara variabel *job demands* dengan *work family conflict*. Sebelum dilakukan uji hipotesis utama, data mentah yang diperoleh dari kuesioner terlebih dahulu melewati serangkaian uji prasyarat analisis guna memastikan kelayakan data statistik. Tahapan ini mencakup uji normalitas untuk memverifikasi distribusi data dan uji linieritas untuk memastikan pola hubungan antarvariabel. Apabila seluruh asumsi prasyarat terpenuhi, koefisien korelasi akan dihitung untuk melihat signifikansi hubungan. Hasil perhitungan nilai signifikansi (p) dan koefisien korelasi (r) dari analisis ini kemudian akan menjadi landasan empiris dalam menarik kesimpulan mengenai sejauh mana keterkaitan antara tuntutan pekerjaan dengan konflik peran keluarga yang dialami oleh polisi wanita di lingkungan Polda DIY.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada riset ini berkarakteristik sebagai berikut meliputi usia, pendidikan, dan pangkat. Identifikasi karakteristik responden sebagai berikut : a) Mayoritas responden mempunyai umur 20 – 29 tahun persentasenya 64.1% atau 50 orang responden. Responden tersedikit berada pada usia 50 – 59 tahun dengan persentase 5.1% atau 4 orang responden. b)

Pendidikan responden paling banyak berada pada Pendidikan SMA/Sederajat dengan persentase 46.2% atau 36 orang responden. Responden paling sedikit berada pada Pendidikan D1/D2/D3 dengan persentase 2.6% atau 2 orang responden. c) Pangkat responden paling banyak berada pada pangkat Bripda dengan persentase 34.6% atau 27 orang responden. Responden paling sedikit berada pada pangkat AKP dengan persentase 1.3% atau 1 orang responden.

Tabel 1. Kategorisasi *Work Family Conflict*

Rumusan	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-Rata
$X \geq 99$	Tinggi	30	38.5	90.45
$63 \leq X < 99$	Sedang	42	53.8	
$X < 63$	Rendah	6	7.7	
Total		78	100.0	

Berdasarkan tabel 1, kategori tinggi terdapat 30 orang dengan persentase 38.5%, kategori sedang terdapat 42 orang dengan persentase 53.8%, dan kategori rendah terdapat 6 orang dengan persentase 7.7%. Jumlah rata-rata variabel *Work Family Conflict* sebesar 90.45%.

Tabel 2. Kategorisasi *Job Demands*

Rumusan	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-Rata
$X \geq 110$	Tinggi	26	33.3	101.49
$70 \leq X < 110$	Sedang	51	65.4	
$X < 70$	Rendah	1	1.3	
Total		78	100.0	

Berdasarkan tabel 2, kategori tinggi terdapat 26 responden dengan persentase 33.3%, responden terbanyak yaitu 51 responden termasuk dalam kategori sedang dengan persentase 65.4%, dan kategori rendah terdapat 1 responden dengan persentase 1.3%. Jumlah rata-rata variabel *job demands* sebesar 101.49. Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data pada suatu kelompok ataupun variabel memiliki distribusi normal. Pada riset ini, uji normalitas diujikan memakai metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan angka signifikansi pada variabel *job demands* sebesar 0.425 dan variabel *work family conflict* sebesar 0.464 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($\text{sig} > 0.05$) yang berarti seluruh data terdistribusi normal.

Uji linearitas dipakai guna mencari tahu apakah korelasi antara dua variabel yang diteliti sifatnya linear ataukah tidak. Pada penelitian ini menggunakan ANOVA dengan hasil uji linearitas menghasilkan nilai F 15.361 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa kedua variabel diartikan terdapat korelasi antara *job demands* dan *work family conflict* mempunyai hubungan linear. Berdasarkan pengujian korelasi *pearson* yang telah dilakukan, menunjukkan nilai koefisien korelasi senilai 0,412 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$) yang membuktikan hubungan positif dan signifikan korelasi antara *job demands* dengan *work family conflict* pada Polwan Polda DIY.

Tabel 3. Uji Korelasi Parsial

Aspek		Work Overload	Tuntutan Kognitif	Tuntutan Emosi
Dimensi				
Time Based Conflict	Pearson Correlation	0.265*	0.413**	0.403**
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.000	0.000
Strain Based Conflict	Pearson Correlation	0.258*	0.328**	0.277*
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.003	0.014

Behavior Based Conflict	Pearson Correlation	0.366**	0.380**	0.336**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.003

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis uji korelasi parcial maka dapat dijelaskan sebagai berikut a) Dimensi *time based conflict* dengan aspek *work overload* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,265 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 (sig. < 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *time based conflict* dengan *work overload*. b) Dimensi *time based conflict* dengan aspek tuntutan kognitif nilai koefisien korelasi sebesar 0,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *time based conflict* dengan tuntutan kognitif. c) Dimensi *time based conflict* dengan aspek tuntutan emosi nilai koefisien korelasi sebesar 0,403 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *time based conflict* dengan tuntutan emosi. d) Dimensi *strain based conflict* dengan aspek *work overload* nilai koefisien korelasi sebesar 0,258 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 (sig. < 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *strain based conflict* dengan *work overload*. e) Dimensi *strain based conflict* dengan aspek tuntutan kognitif nilai koefisien korelasi sebesar 0,328 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *strain based conflict* dengan tuntutan kognitif. f) Dimensi *strain based conflict* dengan aspek tuntutan emosi nilai koefisien korelasi sebesar 0,277 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 (sig. < 0,05) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *strain based conflict* dengan tuntutan emosi. g) Dimensi *behavior based conflict* dengan aspek *work overload* nilai koefisien korelasi sebesar 0,366 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *behavior based conflict* dengan *work overload*. h) Dimensi *behavior based conflict* dengan aspek tuntutan kognitif nilai koefisien korelasi sebesar 0,380 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *behavior based conflict* dengan tuntutan kognitif. i) Dimensi *behavior based conflict* dengan aspek tuntutan emosi nilai koefisien korelasi sebesar 0,336 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 (sig. < 0,01) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *behavior based conflict* dengan tuntutan emosi. Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini menunjukkan 0.169 atau 16,9%. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas *job demands* berpengaruh terhadap variabel tergantung *work family conflict* sebesar 16,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dijumpai adanya korelasi positif dan signifikan diantara kedua variabel. Hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan *job demands* akan diikuti oleh peningkatan *work family conflict*, dan sebaliknya, semakin kecil *job demands* maka tingkat *work family conflict* pada Polwan Polda DIY pun menjadi lebih turun. Tekanan pekerjaan merujuk pada kondisi yang dialami karyawan ketika menghadapi peningkatan tuntutan pekerjaan atau *job demand* (Bakker dan Demerouti dalam Wijayadne et al., 2022). Salah satu faktor penyebab *work family conflict* dibicarakan adalah meningkatnya tuntutan peran wanita dalam dunia pekerjaan (Baskoro & Handoyo, 2020). Apabila individu sulit menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dengan keluarga akan rentan mengalami stres yang berlebihan Chen&Li dalam Alifah, Lukman, dan Anwar (2023).

Analisis karakteristik responden berdasarkan usia paling banyak berusia 20 – 19 tahun dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dari 78 orang dengan persentase 64.1%. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA/Sederajat sejumlah 36 orang dengan persentase 46.2%. Selanjutnya S1/D4 sebanyak 32 orang dengan persentase 41.0%. Karakteristik responden berdasar pangkat terbanyak dengan pangkat bripda sejumlah 27 orang dengan persentase 34.6%. Sejalan dengan penelitian Saviera dan Juniary (2020) subjek yang mempunyai jabatan yang tinggi akan cenderung berpotensi mempunyai konflik peran ganda yang tinggi. Penelitian oleh Ginanjar et al. (2020) menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 – 39 tahun (masa dewasa muda) mengalami *work family conflict* lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok masa dewasa madya.

Uji korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Pearson* dengan hasil $r = 0.412$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0.01$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *job demands* dan *work family conflict*. Semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula *work family conflict*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Baskoro dan Handoyo (2020) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *work family conflict*. Penelitian yang dilakukan Anggraeni dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job demands* terhadap *work family conflict* pada wanita bekerja.

Pada uji korelasi parsial dimensi *time based conflict* menunjukkan hubungan positif dan korelasi signifikan terhadap *work overload* ($r = 0.265$, $p < 0.05$), tuntutan kognitif ($r = 0.413$, $p < 0.01$), dan tuntutan emosi ($r = 0.403$, $p < 0.01$). Hal tersebut sejalan pada penelitian Alifah, Lukman, dan Anwar (2023) bahwa wanita yang mengalami *long work hours* menggunakan sebagian waktu untuk bekerja menjadi indikator yang paling berpotensi dalam menimbulkan stres kerja akibat kesulitan memenuhi kewajiban keluarga. Sejalan dengan Baskoro dan Handoyo (2020) dalam penelitiannya, karyawan yang bekerja 40 jam per minggu masih ditemukan subjek yang memiliki beban kerja yang tinggi sehingga perusahaan perlu mengawasi dan mengatur jam kerja karyawan agar mudah mencapai visi dan misi dengan optimal. *Work family conflict* mengakibatkan karyawan beranggapan negatif mengenai keterbatasan waktu untuk bekerja atau mengurus rumah tangga sehingga berdampak buruk terhadap *work overload*, lingkungan kerja buruk, dan stres kerja (Karabay, Akyuz & Elci, 2016; Karakas & Teczan, 2018).

Dimensi *strain based conflict* berkorelasi positif dan signifikan terhadap aspek *work overload* ($r = 0.265$, $p < 0.05$), tuntutan kognitif ($r = 0.328$, $p < 0.01$), dan tuntutan emosi ($r = 0.277$, $p < 0.05$). Sejalan dengan Ahuja et al. dalam Baskoro dan Handoyo (2020) beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan tegang dan stress dalam menjalani pekerjaan, hal tersebut merupakan salah satu bentuk *strain based conflict*. Sulit fokus di tempat kerja karena pikiran tertuju pada masalah keluarga dapat menyebabkan stress dan ketegangan di tempat kerja (Alifah, Lukman, dan Anwar, 2023). Penelitian yang dilakukan Vickovic dan Morrow (2020) mengatakan bahwa dimensi yang berpengaruh secara signifikan adalah dimensi *strain based conflict*. Ketegangan kerja yang meningkat karena masalah keluarga dapat menyebabkan sulit fokus dan stres kerja.

Dimensi *behavior based conflict* berkorelasi positif dan signifikan terhadap aspek *work overload* ($r = 0.366$, $p < 0.01$), tuntutan kognitif ($r = 0.380$, $p < 0.01$), dan tuntutan emosi ($r = 0.336$, $p < 0.01$). Peran Perempuan sebagai pemimpin saat bekerja dituntut untuk tegas dan otoriter tumpang tindih harapan keluarga yang bersifat lemah lembut dan berempati (Alifah, Lukman, Anwar, 2023). Penelitian yang dilakukan Syahputra, Djumahir, dan Arifin (2018) juga menemukan *behavior conflict* pada karyawan divisi keperawatan dalam pekerjaannya karena tekanan yang muncul melalui tuntutan peran di luar pekerjaan secara bersamaan. Penelitian

GINANJAR ET AL. (2020) menemukan bahwa dimensi *behavior based conflict* merupakan predictor terbesar sehingga menjelaskan bahwa tingginya perbedaan peran mengarahkan penurunan kepuasan pernikahan.

Berdasarkan uji korelasi parsial menunjukkan bahwa dimensi *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap aspek *work overload*, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosi. Dimensi *time based conflict* menunjukkan hubungan paling kuat dengan aspek tuntutan kognitif ($r = 0.413$, $p < 0.01$). Melalui uji korelasi parsial ini diharapkan Polwan Polda DIY dapat mengontrol antara *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* dengan *work overload*, tuntutan kognitif, tuntutan emosi. Sejalan dengan penelitian Saviera dan Juniary (2020) *time based conflict* merupakan jenis konflik yang banyak dialami oleh subjek penelitian. Dimensi *time based conflict* berkorelasi paling besar dengan stres kerja (Alifah, Lukman, dan Anwar, 2023). Responden yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu mengalami tingkat konflik yang lebih tinggi dalam penelitian Ginanjar et al. (2020).

Analisis deskriptif variabel *work family conflict* 30 orang atau 38.5% mengalami *work family conflict* yang tinggi, 42 orang atau 53.8% mengalami *work family conflict* yang sedang, dan 6 orang atau 7.7% mengalami *work family conflict* yang rendah. *Work family conflict* umumnya muncul akibat berbagai faktor, seperti jam kerja yang tidak fleksibel atau tidak teratur, durasi jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau stres kerja, konflik personal di lingkungan kerja, perubahan karier, penugasan dinas, serta kurangnya dukungan dari atasan.

Hasil analisis deskriptif variabel *job demands* kategori tinggi dengan jumlah 26 orang dengan persentase 33.3% yang berarti 26 orang mengalami *job demands* yang tinggi, 51 orang dengan persentase 53.8% mengalami *job demands* kategori sedang, dan 1 orang sisanya mengalami *job demand* yang rendah. Tuntutan pekerjaan yang menghambat pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga, seperti jam kerja yang terlalu Panjang dan beban kerja yang berlebihan, dapat memicu terjadinya *work family conflict* (davis et al. dalam Wijayadne, 2022). Tuntutan dan stressors pada peran pekerjaan akan menyebabkan konflik peran lainnya sehingga dapat menutrunkan Tingkat kepuasan pada kedua peran tersebut (Bagherzadeh et al.; Pattusamy & Jacob, dalam Ginanjar et al. 2020).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil nilai R Square adalah 0.169 atau 16.9%. Hasil tersebut berarti bahwa besar pengaruh *job demands* terhadap *work family conflict* sebesar sebesar 16.9% sedangkan sisanya 83.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggraeni dan Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan *work family conflict*, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi juga *work family conflict*. Aspek pada *job demands* ada tiga, yaitu *work overload*, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Bakker et al. (2011) menunjukkan aspek-aspek *job demands* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *work family conflict*.

Penelitian yang dilakukan Purba et al. (2019) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang terjadi berkontribusi dalam meningkatkan *work family conflict*. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam sehari akan mudah mengalami kelelahan. Jika saat bekerja sudah mengalami kelelahan maka akan sulit menjalankan satu peran lainnya dengan maksimal. Ketidakseimbangan antara peran saat bekerja dan menjadi ibu rumah tangga maka dapat menimbulkan *work family conflict*. Akibat konflik peran yang tinggi terjadi karena sebagai istri perlu menempatkan waktu, perhatian, dan tenaga untuk bekerja yang bersamaan juga memelihara pernikahan serta mengurus anak (Ginanjar et al., 2020). Padahal kodrat seorang

wanita adalah mengurus dan menjaga rumah tangga. Peran sebagai ibu juga tidaklah mudah yaitu harus mendampingi anak belajar, memastikan asupan gizi cukup, membersihkan rumah, dan lain sebagainya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Septian dalam Ningrat & Mulyana (2022) bahwa tugas kepolisian termasuk berat dan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat perubahan-perubahan yang terjadi, seperti waktu kehadiran data di kantor, frekuensi keluar kantor saat jam kerja, dan penurunan semangat. Hope dalam Ningrat & Mulyana (2022) juga menjelaskan bahwa anggota polisi memiliki tugas yang sama dan potensi bahaya di mana saja sehingga berdampak pada rasa lelah. Penelitian yang dilakukan Riandy (2016) mengatakan bahwa karyawan merasa tertekan baik mental maupun fisik akibat tugas yang berat dan sering merasa jenuh karena jam kerja yang berlebih sehingga pekerjaan tidak optimal. Lee & Wang dalam Purba et al. (2019) mengatakan bahwa tingginya stres kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan beban kerja (*workload*) dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada polisi wanita yang bekerja di Poda DIY, yang bermakna bahwa apabila semakin tingginya *job demands* maka *work family conflict* pun juga meningkat, dan dengan kebalikannya semakin rendahnya *job demands* maka diikuti penurunan dari *work family conflict*. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap literatur terkini dengan menjelaskan bahwa *job demands* mempunyai hubungan penting dengan *work family conflict*.

KESIMPULAN

Analisis mendalam terhadap data Polwan Polda DIY menegaskan adanya korelasi positif dan signifikan ($r=0,412$, $p<0,01$) antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan konflik peran keluarga (*work family conflict*). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, tuntutan kognitif, dan emosional yang dialami polisi wanita, semakin besar pula potensi konflik antara tanggung jawab profesional dan domestik mereka. Uji korelasi parsial lebih lanjut menyingkap bahwa dimensi *time-based conflict* memiliki hubungan paling kuat dengan tuntutan kognitif ($r=0,413$), merefleksikan bahwa jam kerja panjang dan beban mental yang tinggi merupakan prediktor utama stres akibat ketidakseimbangan waktu. Selain itu, dimensi *strain-based* dan *behavior-based conflict* juga berkorelasi signifikan dengan *work overload*, yang mengonfirmasi bahwa ketegangan dan perbedaan ekspektasi perilaku antara peran otoriter di kepolisian dan peran nurturing di rumah menjadi sumber friksi psikologis yang nyata. Karakteristik responden yang didominasi oleh usia dewasa muda (20-39 tahun) turut memperkuat kerentanan ini, mengingat fase tersebut merupakan masa puncak produktivitas karir sekaligus tanggung jawab keluarga.

Meskipun *job demands* terbukti memberikan kontribusi sebesar 16,9% terhadap *work family conflict*, temuan ini menyisakan 83,1% varian yang dipengaruhi oleh faktor eksternal lain, yang membuka peluang riset lanjutan. Secara deskriptif, mayoritas responden berada pada level konflik dan tuntutan kerja kategori sedang hingga tinggi, yang menjadi sinyal peringatan bagi institusi kepolisian. Implikasi praktis dari penelitian ini mendesak perlunya intervensi kebijakan internal di Polda DIY untuk mengelola jam kerja, mendistribusikan beban tugas secara proporsional, dan menyediakan dukungan psikologis bagi anggota. Dengan mengendalikan *job demands*, diharapkan tingkat konflik peran ganda dapat direduksi, sehingga performa profesional Polwan tetap optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan keluarga dan kesehatan mental mereka. Kesimpulannya, hipotesis penelitian diterima sepenuhnya,

memvalidasi bahwa manajemen tuntutan kerja adalah kunci strategis dalam memitigasi konflik peran ganda pada polisi wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja wanita perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775–808. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i03.p07>
- Alifah, A. F., Lukman, L., & Anwar, H. (2023). Work-family conflict dan tingkat stres kerja pada ibu bekerja yang mengalami *long work hours*. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 131–139. <https://doi.org/10.56799/peshum.v3i1.2650>
- Anggraeni, M., & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh *job demands*, dukungan sosial suami, dan faktor demografi terhadap *work-family conflict* karyawan bank yang telah menikah. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(3), 227–244. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v3i3.11666>
- Bakker, A. B., Ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & van der Heijden, F. M. M. A. (2011). Applying the job demands–resources model to the work–home interface: A study among medical residents and their parents. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170–180. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.003>
- Baskoro, F. A., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh beban kerja berlebih terhadap konflik kerja keluarga dan tuntutan keluarga sebagai variabel moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73–82. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Bilqis, N. S., & Rozana, A. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada polwan. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 83–90. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5312>
- Bunk, J. A., Dugan, A. G., D’Agostino, A. L., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding work-to-family conflict among self-employed workers: Utilising a cognitive appraisal framework. *The Journal of Entrepreneurship*, 21(2), 223–251. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1177/0971355712450004>
- Diana, A. M. (2020). Hubungan antara *job demand* terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5468>
- Ginanjari, A. S., Primasari, I., Rahmadini, R., & Astuti, R. W. (2020). Hubungan antara *work-family conflict* dan *work-family balance* dengan kepuasan pernikahan pada istri yang menjalani *dual-earner family*. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.2.112>
- Haikal, M., & Sarah, C. (2024). Hubungan antara *job demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional-I Unit Kebun Dusun Hulu. *ISLAMIKA GRANADA*, 4(3), 167–173. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.51849/ig.v4i3.220>
- Hasanah, S. F., & Ni’matuzahroh, N. (2017). *Work family conflict* pada *single parent*. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381–398. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.969>
- Karabay, M. E., Akyuz, B., & Elci, M. (2016). Effects of family-work conflict, locus of control, self confidence and extraversion personality on employee work stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269–280. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.030>

- Karakas, A., & Tezcan, N. S. (2018). The relation between work stress, work-family life conflict and worker performance: A research study on hospitality employees. *European Journal of Tourism Research*, 21, 102–118. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.54055/ejtr.v21i.361>¹
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2023). *Tentang Polri*. Diakses pada 14 Juni 2025, dari² <https://polri.go.id/>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–109. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i3.46393>
- Purba, D. S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work stress as a mediator of job demand on turnover intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(2), 108–124. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.24198/jbm.v20i2.247>
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Mansor, Z. D., & Rahaman, M. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(4), 621–642. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2020-0098>
- Riandy. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1059–1072. <https://www.google.com/search?q=https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/>
- Saviera, B., & Juniary, A. (2020). Keterlibatan kerja dan konflik peran ganda pada polisi wanita. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.35334/pjmh.v2i1.1398>
- Syahputra, H., Djumahir, D., & Arifin, K. (2018). Pengaruh konflik terhadap kinerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 472–484. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v6i4.664>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>
- Wijayadne, D. R., Henryanto, A. G., Oktavio, A., & Suherman, S. F. (2022). Peran *work family conflict* terhadap *work performance* karyawan perusahaan *fast moving consumer goods* di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(3), 268–273. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i3.18359>
- Yuseva, S. N., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2024). Analisis pengaruh *job demand* dan *work family conflict* terhadap *organizational commitment* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. *Journal Publicuho*, 7(1), 265–276. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i1.298>