

Valensia

by Asri Mutiara

Submission date: 10-Mar-2023 07:29AM (UTC-0500)

Submission ID: 2033843610

File name: 141-152_Valensia.pdf (1,009.97K)

Word count: 4852

Character count: 31088

1 WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina^{1*}, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto²
Program Studi Magister Psikologi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta

Abstrak

Permasalahan yang sering terjadi pada Polwan antara lain stress kerja, beban kerja, kesejahteraan subjektif hingga *psychological well-being*. Bekerja pada lingkungan yang banyak masalah akan mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being*. Subjek penelitian 102 Anggota Polwan di Polres X dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak. Alat ukur yang digunakan adalah skala *psychological well-being*, skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja berjenis skala Likert. Analisa data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Sumbangan efektif dari *work life balance* dan kepuasan kerja dalam memprediksi *psychological well-being* adalah sebesar 59,8%. Individu yang mampu menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka menjadi produktif dan optimal dalam menjalani hari sehingga dapat terhindar dari masalah psikologis dan memiliki kehidupan yang sejahtera.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*

Abstract

Problems that often occur in policewomen include work stress, workload, subjective well-being to psychological well-being, working in a less than ideal environment will affect a person's psychological well-being. This study aims to determine the simultaneous relationship between work-life balance and job satisfaction with psychological well-being. The research subjects were 102 Polwan members at Polres X with the criteria that they were married and had children. The measuring instrument used is a psychological well-being scale, a work life balance scale and a work satisfaction scale of the Likert scale type. Data analysis using multiple linear regression technique. The results showed that there was a relationship between work life balance and job satisfaction with psychological well-being. The effective contribution of work life balance and job satisfaction in predicting psychological well-being is 59.8%. Individuals who are able to balance personal and work affairs and feel satisfaction with their work, then become productive and optimal in living the day so that they can avoid psychological problems and have a prosperous life.

Keywords: Job Satisfaction, *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance*

***Corresponding Author:**

² Valensia Dwi Septina
Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Email: valensia.dwiseptina@gmail.com

Article History

Submitted: 26 Desember 2022
Accepted: 28 Februari 2023
Available online: 15 Maret 2023

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman terdapat begitu banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang wanita, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Tuntutan ekonomi yang semakin meningkat serta semakin meluasnya kesempatan bagi wanita untuk mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pergeseran nilai tentang peranan wanita sebagai seorang pekerja (Yuliana dan Yuniasanti, 2013). Saat ini wanita mendapatkan kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendakinya sehingga banyak pilihan yang dimiliki oleh wanita (Kemenppa, 2017).

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam dunia kerja memiliki nilai positif dan negatif. Sisi positif dari wanita yang bekerja adalah dapat berkontribusi pada hubungan yang lebih setara antara suami dan istri, dan juga dapat membuat harga diri wanita meningkat. Hal itu dikarenakan wanita bekerja tidak hanya karena memenuhi kebutuhan saja, tetapi sebagai pengembangan aktualisasi dirinya. Wanita yang bekerja juga dapat menjadi model positif untuk perkembangan anak (Riskasari, 2016).

Sisi negatif dari wanita yang bekerja adalah peran ganda yang dilakukannya akan menghadapi pada persoalan kehidupan yang ganda pula. Seperti persoalan dalam pekerjaan dan juga persoalan dalam keluarga yang berdampak pada kesejahteraan kehidupan (Riskasari, 2016). Menurut Putrianti (2007) banyak persoalan yang dialami oleh para wanita (ibu rumah tangga) yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu

dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik demi tercapainya kebahagiaan dan kesejahteraan.

Polisi Wanita (Polwan) merupakan salah satu profesi yang dijalani wanita yang harus menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga maupun kehidupan pribadi. Dalam konteks Indonesia, sejarah kelahiran Polwan di Indonesia tak jauh berbeda dengan proses kelahiran polisi wanita di negara lain. Penanganan dan penyidikan terhadap kasus kejahatan yang melibatkan kaum wanita, kenakalan anak-anak dan remaja, perkelahian antar pelajar yang terus meningkat dan kasus kejahatan wanita yang memperhatikan menjadi ranah para wanita di dalam institusi kepolisian tersebut dan semakin berkembangnya waktu, tugas polisi wanita saat ini hampir menyamai tugas polisi pria (Christy dan Yan, 2020).

Permasalahan yang sering terjadi pada Polwan antara lain stress kerja, beban kerja, kesejahteraan subjektif hingga *psychological well-being*, bekerja pada lingkungan terasa kurang ideal akan berpengaruh pada *psychological well-being* seseorang (Estikomah dan Sahrah, 2019). **Kinerja kepolisian yang baik membutuhkan kerja keras dari para personilnya termasuk di dalamnya adalah Polwan, yang juga diberikan kesempatan yang sama dengan Polisi pria, guna mendukung kinerja dari para Polwan tersebut maka dapat dilakukan dengan meningkatkan *psychological well-being*** (Febrina dan Harlina, 2017). Masalah *psychological well-being* dapat terjadi jika individu tidak dapat menyeimbangkan perannya secara adil, sehingga menjadi tekanan bagi individu dan

1
WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

berdampak terhadap *psychological well-being* (Iriani & Ninawati, 2005).

Data yang ditunjukkan oleh Matud et al (2019) menunjukkan bahwa semakin berkembangnya zaman wanita yang bekerja semakin meningkat dan sebanyak 224 atau 81% pekerja wanita merasakan tidak dapat mencapai *psychological well-being* meskipun sudah memutuskan untuk bekerja dan mandiri secara financial. Adapun jumlah presentasi tersebut termasuk dalam kategori tinggi atau banyak wanita yang bekerja tidak dapat mencapai Psychological Well-Beingnya. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan Anindya dan Soetjningsih (2017) juga menunjukkan bahwa 62% dari 110 pekerja wanita memiliki *psychological well-being* yang rendah. Lisa (2020) mengungkapkan bahwa pekerja wanita akan lebih sulit mencapai *psychological well-being* sebab 86% dari 250 wanita bekerja mengakui memiliki sensitifitas terhadap perasaan dan mudah memikirkan hal kecil sehingga mengganggu *psychological well-being*. Polwan adalah salah satu profesi yang dijalani wanita yang harus menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga maupun kehidupan pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang peneliti temukan dilapangan terkait *psychological well-being* khususnya pada Polwan. Peneliti melakukan wawancara kepada 15 anggota Polwan di Polres X pada tanggal 11 April 2022. Adapun hasil wawancara diuraikan dalam masing-masing aspek pada *psychological well-being*. Pada aspek penerimaan diri, 9 Polwan merasa sulit menerima diri dalam dalam menjalani kehidupan, misalnya saat Polwan dihadapkan pada masalah merasa

selalu penuh penyesalan mengapa masalah tersebut terjadi

3
Pada aspek hubungan yang positif dengan orang lain. Ditengarai sebanyak 8 anggota Polwan yang menyatakan bahwa tidak memiliki hubungan yang positif dengan rekan sekantornya. Misalnya Polwan tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sehingga sering terjadi kesalahpahaman karena tidak terbangun hubungan yang harmonis dalam menjalankan tugas terutama pada divisi yang berhubungan dengan pelayanan umum seperti bagian SIM.

3
Aspek kemandirian atau otonomi, menunjukkan bahwa 9 anggota Polwan belum memiliki kemandirian dalam menjalankan tugas, Polwan menyatakan bahwa banyak pekerjaan mandiri yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan sendiri, padahal beberapa Polwan lainnya sanggup menyelesaikan secara mandiri. **3**
Berkaitan dengan aspek penguasaan lingkungan, hasil wawancara membuktikan bahwa penguasaan lingkungan anggota polwan masih relatif rendah ditengarai dengan 10 Polwan yang merasa bahwa pekerjaan yang menjadi tugasnya bukan keahlian Polwan, sehingga Polwan harus belajar lagi dan itu menjadi beban psikologis. Polwan tidak mudah untuk **3**
beradaptasi dengan pekerjaan yang terkadang bukan merupakan keahliannya, meskipun Polwan tahu bahwa profesinya dituntut untuk cepat dan tanggap, dalam hal ini dimaksudkan seperti saat Polwan diminta untuk melakukan sosialisasi terhadap masyarakat Polwan merasa kaku untuk berbicara dihadapan umum.

3
Sementara itu berkaitan dengan aspek tujuan hidup hasil wawancara menunjukkan 11

1
WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

Polwan mengakui belum memiliki tujuan hidup yang jelas, sehingga dalam menjalankan tugas pun Polwan tidak memiliki target pencapaian maupun memperhatikan kenaikan pangkat/jabatan.

Aspek pengembangan diri, 10 anggota Polwan merasa tidak dapat melakukan pengembangan diri karena waktunya sudah habis untuk tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa kesulitan untuk mengikuti kegiatan perkembangan diri di luar kantor. Misalnya seperti mengikuti pelatihan, seminar maupun *coaching session* untuk meningkatkan kualitas diri bahkan mendukung terhadap *skill* dalam profesi yang banyak diadakan bersamaan dengan jam kerja.

Dari semua aspek pada *psychological well-being* sebagaimana telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa *psychological-well being* pada Polwan yang ditinjau berdasarkan dari enam aspek masih belum tercapai dengan maksimal atau dengan kata lain mengindikasikan bahwa Polwan belum memiliki *psychological well-being* yang baik.

Dalam penelitian ini salah satu faktor yang digunakan adalah *work-life balance*. Alasan peneliti memilih variable ini adalah untuk membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan bekerja (*work-life balance*) pada seseorang yang tidak terpenuhi maka akan berhubungan negative dengan kebahagiaan dan rasa damai pada kehidupan pribadi individu (Sparks, 2001).

Individu yang tidak memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kerja akan mengalami kesulitan untuk menjalankan kehidupan dengan tenang dan bahagia sehingga berdampak pada *psychological well-being* yang dirasakan rendah (Huppert, 2009). Ketika keseimbangan kehidupan

bekerja pada seseorang tidak terpenuhi maka akan berhubungan negative dengan kebahagiaan individu (Huppert, 2009). ⁵ Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Lie (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan bekerja dan Psychological Well-Being, Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* seseorang maka semakin tinggi pula tingkat Psychological Well-Being.

Selain factor *work-life balance*, peneliti juga memilih factor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap Psychological Well-Being. Alasan peneliti memilih factor tersebut adalah untuk membuktikan pernyataan Liona & Yurniardi (2020) bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung akan merasa baik psikologinya.

Liona dan Yurniardi (2020) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan membantu tercapainya sebuah Psychological Well-Being, semakin individu merasa kerja yang dijalani memuaskan maka semakin mudah pula untuk mencapai Psychological Well-Being. Individu dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan yang tinggi juga akan menunjukan performa kerja yang baik dan individu merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih mudah pula mencapai *psychological well-being* (Zamralita & Suyasa, 2008).

Adapun yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu banyak menguji hubungan masing-masing variable saja sedangkan penelitian ini menguji secara bersamaan pengaruh *work-life balance* dan

1 WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* khususnya pada Anggota Polwan yang belum pernah dilakukan pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan penjelasan yang ada maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui antara *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada Anggota Polwan.

METODE

Penelitian berjenis kuantitatif dengan subjek 102 Anggota Polwan di Polres X dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak. Dalam penelitian ini mayoritas Anggota Polwan memiliki 2 anak dan berada pada usia 0-5 Tahun. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert yang terdiri dari skala *psychological well-being*, skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja. Sebelum digunakan skala dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Skala *psychological well-being* terdapat 6 aspek yang dikembangkan dalam 36 pernyataan. Adapun contoh item dalam skalanya: "Saya mampu menempatkan diri dimana pun saya berada; Saya mempunyai tujuan hidup yang jelas; Saya tidak mengetahui keterbatasan diri saya". Data dianalisis menggunakan analisis *product moment person* dengan nilai koefisien korelasi (daya beda) $\geq 0,30$. Berdasarkan hasil analisis didapatkan sebanyak 34 item mencapai nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan dinyatakan sebagai item valid, sedangkan sebanyak 2 item mempunyai koefisien korelasi $< 0,30$ dinyatakan sebagai item gugur. Item yang gugur tersebut yaitu item nomor 8 dan 34. Item yang valid atau tidak gugur dimulai

dengan nilai korelasi terendah yaitu 0,422 pada item nomor 12 dan nilai korelasi tertinggi yaitu 0,715 pada nomor item 26. Skala *psychological well-being* memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,943.

Skala *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi skala *Work Life-Balance Scale* (WLBS) yang terdiri dari 4 aspek dan dikembangkan dalam 17 item dengan contoh aitem adalah: "Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelola kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan; Saya mengalami kesulitan mendapatkan performa kerja yang baik karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi saja; Dalam pekerjaan saya kurang berprestasi karena kehidupan pribadi saya penuh dengan masalah". Data dianalisis menggunakan analisis *product moment person* dengan nilai koefisien korelasi (daya beda) $\geq 0,30$. Berdasarkan hasil analisis didapatkan 17 item mencapai nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan dinyatakan skala *work life balance* tidak ada item yang gugur. Item yang valid dengan nilai korelasi terendah yaitu 0,385 pada item nomor 3 dan nilai korelasi tertinggi yaitu 0,648 pada nomor item 7. Skala *work life balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,888.

Skala kepuasan kerja terdiri dari 4 aspek dikembangkan dalam 24 item pernyataan contohnya seperti: "Pengalaman kerja yang saya rasakan selama ini menyenangkan; Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki; Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja". Data dianalisis menggunakan analisis *product moment person* dengan nilai koefisien korelasi (daya beda) $\geq 0,30$. Berdasarkan hasil analisis didapatkan sebanyak 23

1
WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

item mencapai nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan dinyatakan sebagai item valid, sedangkan sebanyak 1 aitem mempunyai koefisien korelasi $< 0,30$ dinyatakan sebagai aitem gugur. Item yang gugur tersebut yaitu item nomor 20. Item yang

valid atau tidak gugur dimulai dengan nilai korelasi terendah yaitu 0,439 pada item nomor 23 dan nilai korelasi tertinggi yaitu 0,706 pada nomor item 6. Skala kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,929.

HASIL

Hasil kategorisasi skala *psychological well-being* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Kategorisasi Skor Psychological Well-Being

Skor	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 pada tabel 1 diketahui bahwa *psychological well-being* dalam kategori rendah sebanyak 57 (55,8%), kategori sedang sebanyak 33 (32,5%) dan kategori tinggi sebanyak 12

(11,7%). Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada Polwan berada pada kategori rendah. Lebih lanjut, hasil kategorisasi skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Skor Work Life Balance

Skor	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 pada tabel 3 diketahui bahwa *work life balance* dalam kategori rendah sebanyak 46 (45,1%), kategori sedang sebanyak 36 (35,3%) dan kategori tinggi sebanyak 20 (19,6%). Dapat

disimpulkan bahwa *work life balance* pada Polwan berada pada kategori rendah. Lebih lanjut, hasil kategorisasi skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Skor	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 pada tabel 4 diketahui bahwa kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 40 (39,2%), kategori sedang sebanyak 45 (44,1%) dan

kategori tinggi sebanyak 17 (16,7%). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Polwan berada pada kategori sedang.

1
WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

Sebelum melakukan analisa data dalam uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi/uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinier dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji prasyarat adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

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

- 1) Nilai K-S Z variabel *psychological well-being* sebesar 0,063 dan nilai p sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* 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 adalah:

- 1) Variabel *work life balance* mempunyai nilai F sebesar 117,902 dengan signifikansi pada

linierity ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel *work life balance* dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linier.

- 2) Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai F sebesar 66,448 dengan signifikansi pada linierity ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinier yang telah dilakukan memperoleh *work life balance* dan kepuasan kerja didapatkan nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai 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/prasyarat maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* ($f(2, 102) = 73.690, p < .01$). Sumbangan efektif dari *work life balance* dan kepuasan kerja dalam

memprediksi *psychological well-being* adalah sebesar 59.8% sedangkan sisanya 40.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun pengaruh pada masing-masing variable diketahui

1 WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

pengaruh *work life balance* dengan *psychological well-being* sebesar 50.5% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* sebesar 38%.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Dalam menjalani kehidupan tentunya setiap orang menginginkan kesejahteraan, lebih spesifik disebut dengan *psychological well-being* (*psychological well-being*). Iriani dan Ninawati (2005) mengungkapkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu dan masa sekarang dengan penuh kedamaian.

Temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arista & Sumaryono (2015) dengan tercapainya kesejahteraan tersebut dalam menjalani kehidupan dalam hal urusan pribadi maupun pekerjaan akan mudah dan maksimal, adanya keseimbangan yang dapat dicapai tersebut akan berperan dalam *psychological well-being* seseorang, disisi lain juga adanya kepuasan individu dalam hal pekerjaan sebagai salah satu penunjang keberlangsungan hidup juga turut memberikan kontribusi akan tercapainya *psychological well-being* (Karunanidhi & Chitra, 2013).

Individu dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan yang tinggi juga akan menunjukan performa kerja yang baik dan individu merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih

mudah pula mencapai *psychological well-being* (Zamralita & Suyasa, 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* ibu yang bekerja dan menurut Liona dan Yurniardi (2020) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan membantu tercapainya sebuah *psychological well-being*.

Peneliti menganalisis hubungan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* menggunakan perspektif teori Psikologi Positif dari Seligman (2006).

Compton (2005) berpendapat bahwa Psikologi Positif adalah studi ilmiah tentang fungsi manusia yang optimal dan tujuannya untuk menemukan dan mempromosikan faktor yang memungkinkan individu, komunitas, dan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang untuk menjadi sejahtera dan bahagia.

Kesejahteraan dalam konsep Psikologi Positif memiliki perspektif multidisiplin pada promotif kesejahteraan yang memiliki implikasi seluruhnya, yaitu individu, sosial dan institusional. Kesejahteraan pada Psikologi Positif dikembangkan oleh Martin Seligman dikenal dengan PERMA, yaitu positif, *emotion, engagement, relationship, meaningfulness* dan *accomplishment* (Seligman, 2013).

Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan

1
WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

dialami saat itu serta pengaruh budaya. Dengan kata lain *psychological well-being* mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi tersebut dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan Individu terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai hal-hal khusus dalam kehidupan, seperti *work life balance*, kepuasan kerja, minat, dan hubungan (Seligman, 2013).

Berdasarkan teori ini adanya evaluasi secara kognitif dan afektif, dalam hal penelitian ini terbentuk *psychological well-being* dikarenakan adanya *work life balance* dan kepuasan kerja adalah individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang dirasakan tinggi maka individu dapat meraih *psychological well-being*. Hal tersebut senada dengan pendapat Diener (2000) menjelaskan bahwa *psychological well-being* ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami, yang mana **2** dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Psikologi positif memiliki tujuan untuk mencapai kesejahteraan, adapun dalam penelitian ini adalah Psychological Well-Being. Menurut Seligman (2013) *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi individu dalam mencapai kesejahteraan psikologis sebagai hasil dari evaluasi kognitif dan afektif yang dirasakan. Ketika individu mampu menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka individu merasa produktif dan menjadi manusia yang optimal sehingga dapat terhindar dari masalah psikologis dan memiliki kehidupan yang

sejahtera sesuai dengan pandangan Psikologi Positif bahwa manusia sebagai sosok yang positif, sehingga melihat manusia tidak hanya permasalahan psikologis yang dihadapinya, tetapi terdapat fokus yang lebih penting yaitu *well-being*, *fully functioning*, dan kesehatan mental (Sarmadi, 2018).

Jika individu mencapai *psychological well-being* artinya individu merasakan dapat berfungsi secara utuh sebagai manusia, adapun dalam konteks penelitian ini pencapaian tersebut karena adanya keseimbangan kehidupan pribadi pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan atas hasil kerja yang dijalani sehingga individu dapat mencapai kesejahteraannya, sebab dalam psikologi positif dijelaskan bahwa bahasan dalam psikologi tidak selalu tentang penyakit mental melainkan individu juga dapat menjalani hidup optimal agar terhindar dari gangguan mental, dengan adanya pencapaian *psychological well-being* yang baik sama artinya dengan menjaga kesehatan psikologis (Usman, 2018).

Dalam penelitian ini diketahui *psychological well-being* pada Polwan dalam kategori rendah sebanyak 57 (55,8%), kategori sedang sebanyak 33 (32,5%) dan kategori tinggi sebanyak 12 (11,7%). Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada Polwan berada pada kategori rendah. Rendahnya *psychological well-being* pada subjek juga sejalan dengan temuan kategorisasi pada variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja. Artinya *psychological well-being* sulit untuk tercapai apabila dalam faktor internal dan eksternal individu tidak berjalan saling mendukung satu sama lain, faktor internal dalam hal ini adalah

¹ WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang diciptakan oleh individu sendiri serta faktor eksternal yaitu kepuasan atas pekerjaan yang dijalannya (Mahmood & Ghaffar, 2014).

Selain itu *work-life balance* dalam kategori rendah sebanyak 46 (45,1%), kategori sedang sebanyak 36 (35,3%) dan kategori tinggi sebanyak 20 (19,6%). Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada Polwan berada pada kategori rendah. Kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 40 (39,2%), kategori sedang sebanyak 45 (44,1%) dan kategori tinggi sebanyak 17 (16,7%). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Polwan berada pada kategori sedang.

² Adapun *sumbangan efektif* dari *work life balance* dan *kepuasan kerja* dalam memprediksi *psychological well-being* adalah sebesar 59,8% sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, jaringan sosial, usia, status sosial ekonomi, budaya dan kepribadian. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak menguji seluruh faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seperti stress kerja, jaringan sosial, usia, status social ekonomi, budaya dan kepribadian serta dalam penelitian ini tidak memberikan intervensi secara langsung terhadap subjek.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being*. *Work life balance* yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi akan membuat individu mudah mencapai *psychological well-being*.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kategorisasi *psychological well-being* pada Polwan adalah rendah, diharapkan Polwan untuk dapat meningkatkan *psychological well-being* kehidupan sehari-hari dapat dijalani dengan tenang dan nyaman, misalnya dengan cara meningkatkan juga *work life balance* dan kepuasan kerja yang mana sesuai dengan hasil temuan dalam penelitian hasil kategorisasi adalah rendah.

Hasil temuan penelitian *work life balance* termasuk dalam kategori rendah dan kepuasan kerja kategori sedang dan hanya selisih sedikit dengan kategori rendah, sehingga disarankan bagi instansi dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan ¹ *work-life balance*, kepuasan kerja dan terutama *psychological well-being* pada seluruh Anggota Polwan agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan maksimal, misalnya dengan cara memberikan pelatihan atau edukasi terkait dengan bagaimana mencapai kesejahteraan psikologis dalam bekerja, kemudian melakukan evaluasi kepuasan kerja untuk mengontrol kepuasan kerja yang dirasakan pula oleh Anggota Polwan.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, jaringan sosial, usia, status sosial ekonomi, budaya dan kepribadian. Jika peneliti selanjutnya akan meneruskan atau mengembangkan penelitian ini juga diharapkan dapat melakukan penelitian yang memberikan intervensi terhadap subjek seperti penelitian eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindy, A. S., & Soetjningsih, C. H. (2017). Kepuasan Perkawinan Dengan Kesejahteraan Subjektif Perempuan dengan Profesi Guru Sekolah Dasar. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 44. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.44-50>
- Christy, S., & Yan, K. (2020). Work Family Conflict dan Subjective Well-Being pada Polisi Wanita. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i1.2204>
- Compton, W. C. & E. H. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. Cengage Learning.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Estikomah, & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita Di Mapolda Diy. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2(Prosiding Seminar Nasional Pakar 2019 buku II), 231–237. <http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/pakar/article/view/4234>
- Febrina, A. T., & Harlina, N. (2017). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan pengambilan keputusan menjadi Polisi Wanita (Polwan) pada Polwan di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Empati*, 6(4), 396–416.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Iriani, F., & Ninawati. (2005). Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 44–64.
- Kemenppa. (2017). *5 hak-hak utama perempuan*. Diakses 10 Oktober 2020. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1437/5-hak-hak-utama-perempuan>
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers' psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 17(2), 94. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v0i0.16251>
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Mahmood, K., & Ghaffar, A. (2014). The relationship between resilience, psychological distress and subjective well-being among dengue fever survivors. *Global Journals Inc*, 14(10).
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.
- Riskasari, W. (2016). Konflik peran ganda wanita berkarir. *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 8(2), 74–81.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>

WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA ANGGOTA POLISI WANITA

Valensia Dwi Septina, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities*, 478, 580–587. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>
- Sarmadi, S. (2018). *Psikologi Positif*.
- Seligman. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Seligman. (2013). *Beyond authentic happiness: Menciptakan kebahagiaan sempurna dengan Psikologi Positif*. Kaifa.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489–509. <https://doi.org/10.1348/096317901167497>
- Usman, J. (2018). Konsep Kebahagiaan Martin Seligman. *Rausyan Fikr: Jurnal Studi Ilmu Ushuluddin Dan Filsafat*, 13(2), 359–374. <https://doi.org/10.24239/rsy.v13i2.270>
- Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di polres kulon progo. *Jurnal Sosio Humaniora*, 4(5), 62–73.
- Zamralita, & Suyasa, T. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(1), 96–115.

Valensia

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	4%
2	fpsi.um.ac.id Internet Source	3%
3	text-id.123dok.com Internet Source	3%
4	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	2%
5	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
