

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, manusia yang bekerja bukan saja kaum pria sebagai pencari nafkah, tetapi juga kaum wanita. Jika dulu wanita identik dengan segala pekerjaan yang berhubungan dengan rumah tangga, tidak untuk saat ini. Gerakan emansipasi wanita saat ini dapat dikatakan cukup berhasil. Banyak wanita memiliki peranan penting dalam berbagai bidang dan segi kehidupan. Tidak sedikit wanita yang memasuki dunia pekerjaan yang sifatnya non tradisional bagi wanita.

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas). Polwan juga melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi Polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti fungsi intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Widiyanti, 2008).

Hal inilah yang membuat polwan dihadapkan pada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang polwan sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Polwan yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental polwan ketika bekerja (Fronte & Cooper, 1994).

Pasalnya, kodrat polwan sebagai seorang wanita adalah menjadi pendorong bagi suami serta ibu bagi anak-anaknya. Semangat untuk berprestasi dan kesuksesan untuk mencapai karier di kepolisian harus pula diikuti keberhasilan dalam membina kehidupan rumah tangga. Sebagai bagian internal, mereka harus tetap mampu meningkatkan profesionalisme. Bahkan, diharapkan mampu menjadi idola masyarakat di manapun berada, baik di rumah dengan tetangga maupun saat berada dilapangan tugas. Apalagi saat ini polwan mendapat kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda (Faturrahman, 2018).

Di Indonesia, wanita yang terlibat dalam pekerjaan non tradisional seperti polisi dapat terlihat dari data di tahun 2007 bahwa jumlah keseluruhan polisi di Indonesia yaitu 360.381, dan 11.706 orang atau 3,3% merupakan polisi wanita atau polwan. Kepala Kepolisian RI Jenderal Tito Karnavian mengatakan jumlah anggota polisi wanita atau polwan di Indonesia ada 36.595 polisi wanita atau 8,3 persen dari jumlah total anggota Polri. Jumlah anggota Polri pada 2018 sebanyak 443.379

personel, naik 186 orang dari tahun sebelumnya 443.193 personel (Tempo.com, 2013).

Di Indonesia, wanita yang terlibat dalam pekerjaan non tradisional seperti polisi dapat terlihat dari data di tahun 2007 bahwa jumlah keseluruhan polisi di Indonesia yaitu 360.381, dan 11.706 orang atau 3,3% merupakan polisi wanita atau polwan. Kepala Kepolisian RI Jenderal Tito Karnavian mengatakan jumlah anggota polisi wanita atau polwan di Indonesia ada 36.595 polisi wanita atau 8,3 persen dari jumlah total anggota Polri. Jumlah anggota Polri pada 2018 sebanyak 443.379 personel, naik 186 orang dari tahun sebelumnya 443.193 personel (Tempo.com, 2013).

Menurut sumber berita Liputan6.com Mabes Polri mengatakan Ada penelitian, 80 persen polisi mengalami stres. Kepala Divisi Humas Mabes Polri Irjen Anton Charliyan mengakui, banyak anggotanya yang stres kerja karena tekanan pekerjaan yang cukup berat dan ditambah kepentingan pribadi menjadi faktor dominan yang menyebabkan anggotanya stress. Oleh karena itu, Anton meminta pimpinan wilayah memperhatikan anak buahnya. Menurut Anton, pimpinan harus lebih peka permasalahan yang dihadapi anak buahnya. Jangan hanya sibuk dengan urusan masing-masing

Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan (Wijono, 2012). Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stress kerja. Berdasarkan pendapat Addae dan

Wang (2006) aspek stres kerja meliputi tekanan waktu dan kecemasan. Tekanan waktu merupakan perasaan-perasaan individu ketika berada di bawah tekanan waktu yang substansial. Tekanan waktu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tuntutan. Kecemasan merupakan perasaan-perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecemasan berkaitan dengan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh persyaratan pekerjaan mereka. Kecemasan merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang memiliki konsekuensi adaptif dan maladaptif.

Penelitian ini dilakukan pada polisi wanita Angkatan 43 Polda DIY yang berusia minimal 22 tahun termasuk pada usia dewasa awal. Periode masa dewasa awal (*early adulthood*) antara usia 18 tahun sampai 40 tahun dan periode masa dewasa madya (*middle adulthood*) antara 40 tahun sampai 60 tahun. Masa dewasa awal merupakan masa yang penuh dengan masalah, ketegangan emosional, perubahan nilai-nilai dan penyesuaian diri pada suatu hidup yang baru. Sementara pada masa dewasa madya merupakan masa transisi di masa individu mulai memasuki kehidupan dengan ciri-ciri jasmani dan perilaku yang baru (Hurlock, 1983). Selain itu, kriteria polisi wanita Angkatan 43 Polda DIY yang menjadi responden memiliki anak dengan usia maksimal 12 tahun mengalami kelelahan dalam keseharian dan pekerjaan, sehingga tidak bisa memperoleh ketenangan dan cenderung mengalami stress.

Peneliti melakukan wawancara pada hari Senin, 29 Oktober 2018 sampai hari Selasa, 30 Oktober 2018 kepada 10 orang polisi wanita angkatan 43 di Polda

DIY. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 8 dari 10 orang polisi wanita menunjukkan gejala-gejala stres kerja yang tinggi. Pada aspek tekanan waktu kedelapan polisi wanita tersebut mengatakan ingin meninggalkan kegiatan yang dijalannya karena mereka merasa sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, gelisah, cemas dan rasa harga diri menurun dengan aktivitasnya yang berlebih, sehingga ingin memilih salah satu dari rutinitasnya. Kemudian pada aspek kecemasan kedelapan polisi wanita menyatakan bahwa merasa kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji. Kedelapan polisi wanita tersebut memiliki perasaan, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur dan lain lain lelah secara fisik, maupun mental terhadap rutinitasnya yang padat seperti harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga setelah seharian bekerja. Bahkan kedelapan polisi wanita tersebut merasa tidak dapat mengontrol perasaan emosionalnya, sehingga merasa kurang peduli terhadap keluarga dan rekan kerja, serta meluapkan emosinya kepada orang lain.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dari 10 orang polisi wanita mengalami stres kerja yang tinggi. Seharusnya polisi wanita yang sudah menikah dan memiliki anak bekerja tidak mengalami stres kerja, karena polisi wanita mengalami stres kerja akan merasa memiliki konflik dan tekanan tugas (Wijono, 2012).

Stress harus diatasi dan dikelola dengan baik. Jika stres kerja tinggi dan mencapai titik jenuh, maka kinerja Polwan menurun dan di saat itulah Polwan

merasa tidak puas akan pekerjaannya. Lebih fatal lagi, jika karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi, karyawan tersebut akan mengalami gangguan kesehatan bahkan sampai gangguan mental. Stres kerja perlu ditangani dengan baik, agar tidak menimbulkan frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku-perilaku aneh dari karyawan tersebut yang dapat membahayakan dirinya ataupun orang lain.

Stres kerja menjadi penting untuk diteliti karena stres bisa menjadi penyumbang utama terhadap penurunan produktivitas, absensi, moral karyawan yang rendah, kecelakaan yang tinggi dan tingkat turnover, dan biaya pengobatan meningkat (Whetten & Cameron, dalam Oyewobi dkk., 2011). Menurut ILO dalam world labour report, fenomena stres telah menjadi isu kesehatan yang paling serius dalam abad ke 20. Para ahli perilaku organisasi juga mengatakan bahwa stres dipandang sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri (Iswanto, 2001). Pada dasarnya setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Adanya berbagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun dengan atasan (Sunyoto, 2001).

Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Loosemore & Waters (dalam Oyewobi 2011) mengemukakan bahwa seberapa besar risiko para pekerja yang bekerja dalam lingkungan yang tidak sehat akan mudah mengalami stres kerja, sehingga mereka akan kesulitan untuk mempertahankan keseimbangan yang efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Mimura e.t al; (dalam Oyewobi 2011) mengatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja, akan berakibat pada penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan masalah lainnya seperti alkoholisme, penyalahgunaan obat, hipertensi dan sejumlah masalah kardiovaskular. Halkos, dkk (2008) juga menemukan bahwa karyawan yang stres dapat membuat keputusan yang salah dan hubungan dengan rekan kerja menjadi negatif. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka semua aspek stres akan menjurus pada penurunan performansi, efisiensi, dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2004)

Menurut Wijono (2012) menyebutkan dua faktor penyebab stres kerja yaitu: (1) faktor-faktor pekerjaan, meliputi hal-hal yang berkaitan dengan resiko pekerjaan yaitu umumnya dipandang sebagai sesuatu yang negatif, seperti kehilangan, bahaya, konflik pekerjaan keluarga, dan konsekuensi lainnya, (2) faktor-faktor di luar pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan perubahan struktur masa kehidupan yaitu perubahan yang terdapat pada kehidupan sehari hari, yakni:

(1) dukungan sosial yaitu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Menurut Straus dan Sayless (2006) mengungkapkan bahwa sumber dukungan sosial meliputi: keluarga, teman, dan atasan, (2) *locus of control* yaitu seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran,

serta (3) kepribadian dengan tipe A (*introvert*) yaitu individu yang berpusat pada dirinya sendiri, termasuk menentukan perilakunya sendiri dan B (*ekstrovert*) yaitu tipe kepribadian *ekstrovert* cenderung mengarahkan dirinya pada lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu faktor konflik pekerjaan keluarga. Peneliti memilih faktor konflik pekerjaan keluarga untuk dijadikan sebagai variabel dalam penelitian ini karena konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian Divara (2016) tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali” menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan keluarga, maka stres kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan selain bekerja di kantor, wanita juga harus mengurus urusan rumah tangga, yaitu menjadi seorang istri dan juga berperan sebagai seorang ibu. Jika seorang wanita dihadapkan dalam situasi tersebut, maka wanita tersebut harus mampu membagi waktu kapan dirinya harus bekerja secara profesional dan kapan harus memperhatikan keluarga dan tumbuh kembang sang anak.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari Senin, 29 Oktober 2018 sampai hari Selasa, 30 Oktober 2018 kepada 10 orang polisi wanita angkatan 43 di Polda DIY yang sudah menikah. Perilaku polisi wanita yang mengarah pada terjadinya *work family conflict* ditinjau dari *time-based conflict* ditunjukkan dari sikap kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur

untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Ditinjau dari *strain-based conflict* ditunjukkan dengan adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Ditinjau dari *behavior-based conflict* ditunjukkan dengan adanya sikap dari keluarga yang merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dan sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper, 1992). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* dapat dilihat dari tiga dimensi yang meliputi: (1) *time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya, (2) *strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah dan hal itu dapat membuatnya sulit untuk

duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. dan (3) *behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/keluarga) atau perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan peran yang lain.

Work family conflict sering terjadi pada wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga. Bagi wanita pekerja, bagaimanapun juga mereka adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga. Karenanya, dalam meniti karier, wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya (Anoraga, 2009). Wanita harus mengurus urusan rumah tangga seperti memasak, mengurus keperluan anak dan melakukan hal-hal lain yang berkaitan dengan rumah tangga. Hal ini membuat wanita pekerja memiliki dilema *dual career*'. Di satu sisi wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, sedangkan di sisi yang lain wanita harus mengatur urusan rumah tangga, sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu. Tentu saja hal ini menyebabkan perempuan mempunyai berbagai peran yang dapat menimbulkan konflik.

Polisi wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran gandapun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan

konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik pekerjaan keluarga wanita antara keluarga dan pekerjaan sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya (Cyintia dan Jean, 2014). Menurut pehitungan (Cyintia dan Jean, 2014) hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja.

Menurut Divara (2016) konflik kerja dan keluarga yang dialami berkelanjutan oleh karyawan akan berakibat timbulnya tekanan terhadap karyawan maka akan menimbulkan stres kerja. Selain tekanan yang ditimbulkan dari konflik yang dialami karyawan, beban kerja yang berat diberikan perusahaan juga menjadi faktor menimbulkan stres kerja, sehingga konflik yang dialami karyawan akan berakibat timbulnya stres kerja yang ditambah dengan beban berat yang diberikan perusahaan. Bazana dan Dodd (2013) menyatakan semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan akan, maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

Polisi wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Peran gandapun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994). Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai

konflik pekerjaan keluarga wanita antara keluarga dan pekerjaan sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya (Cyintia dan Jean, 2014). Menurut perhitungan (Cyintia dan Jean, 2014) hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja.

Faktor kedua yang dipilih peneliti adalah dukungan sosial suami, menurut Wijono (2012) faktor kedua penyebab stres kerja yaitu dukungan sosial. Almasitoh (2011) menyatakan bahwa dukungan dan bantuan yang diberikan suami dan anggota keluarga lainnya akan memberikan kesempatan kepada istri untuk mengembangkan karirnya. Jika wanita tersebut tidak mendapatkan dukungan dari orang terdekatnya, maka wanita tersebut akan merasakan rasa bersalah ganda yang dapat memicu tingginya stres kerja pada wanita tersebut. Halbesleben (2010) mengemukakan bahwa sumber dukungan dari pasangan (termasuk bantuan di dalam lingkungan keluarga) dapat memiliki peran yang penting dalam mengatasi stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sarafino dan Smith (2011) mengatakan aspek aspek dukungan sosial yaitu (1) dukungan emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang, (2) dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya, (3) dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang, dan (4)

dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari Senin, 29 Oktober 2018 sampai hari Selasa, 30 Oktober 2018 kepada 10 orang polisi wanita angkatan 43 di Polda DIY diketahui bahwa dukungan social dari suami masih rendah, karena polisi wanita tersebut merasa tidak ada orang terdekat yang dapat membimbing ketika stress, orang lain menganggap polwan tidak kompeten dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, kadang kala suami tidak mau berbagi minat dan perhatian kepada para polwan, kurangnya ikatan emosional dengan suami, tidak ada orang yang mampu membuat nyaman untuk berbicara ketika menghadapi masalah, dan tidak ada orang yang suka dengan kegiatan yang polwan lakukan. Dukungan sosial dari suami dapat mengurangi tekanan akibat aktifitas yang menimbulkan *burnout* pada polisi wanita. Penguatan dukungan sosial adalah cara untuk mengurangi atau memperkecil pengaruh dari peristiwa yang berpotensi menimbulkan *burnout*.

Dukungan sosial mengacu pada bantuan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang. Dukungan sosial merupakan kenyamanan psikologis dan emosional yang diberikan kepada polisi wanita oleh keluarga terdekat seperti suami. Dukungan sosial mempengaruhi kesehatan individu dengan memberi perlindungan dalam melawan negatif stres tingkat tinggi. Ketika seorang polisi wanita mengalami *burnout*

terhadap pekerjaannya, dukungan sosial akan mengembangkan *buffers* yang berguna untuk menghadapi *stress*.

Taylor (2009) menyatakan bahwa suami dan teman-teman dapat memberikan bantuan nyata dalam bentuk barang atau jasa selama individu mengalami tekanan. Suami dan teman-teman dapat memberikan informasi dan nasehat tentang cara yang harus dilakukan untuk menghadapi masalahnya dengan bantuan dari keluarga dan teman-temannya. Selain itu, dukungan dari suami dan teman dapat menentramkan perasaan individu tersebut, sehingga individu akan merasa bahagia dan dapat dipercaya orang lain. Polwan yang memiliki dukungan social yang baik dalam dunia pekerjaan akan dapat bertahan dengan baik dari serangan stres yang ditimbulkan akibat beban pekerjaan yang berat (stres kerja).

Menurut Robbins (2008) bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stres. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial suami bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi wanita yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir. Dukungan sosial suami dapat meredakan efek dari stres, membantu seseorang untuk dapat mengatasi kejadian-kejadian yang membuat stres,

dan menurunkan kemungkinan stres yang dapat memperburuk kondisi kesehatan (Taylor, 2009).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah:

1. Apakah ada hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada polisi wanita angkatan 43 Polda DIY yang sudah berkeluarga?
2. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada polisi wanita angkatan 43 Polda DIY yang sudah berkeluarga?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada polisi wanita angkatan 43 Polda DIY yang sudah berkeluarga.
2. Hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada polisi wanita angkatan 43 Polda DIY yang sudah berkeluarga.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Membantu para Polwan dalam menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan terkait dengan ketenagakerjaan khususnya wanita yang memiliki peran ganda dan dukungan sosial keluarga pada polisi wanita.