

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan orang-orang yang bersepakat untuk berinteraksi dan bekerjasama secara terstruktur guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi, sehingga oleh karenanya mendapatkan perhatian utama dalam pembinaan efektivitas manajemen. Oleh karenanya manusia merupakan sasaran strategi perubahan organisasi, di samping aspek structural dan teknologi. Dengan demikian perubahan dan pengembangan organisasi merupakan keniscayaan yang harus dilakukan dalam meningkatkan pencapaian misi dan visi organisasi. Perubahan organisasi sangat dibutuhkan bukan hanya sekedar beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan lingkungan organisasi, tetapi perlu adanya perencanaan dan kesinambungan agar hidup organisasi dapat dipertahankan.. Hal itu logis karena sebagai system terbuka organisasi harus selalu dan harus merespon setiap perubahan lingkungan, baik dalam maupun luar organisasi. Strategi perubahan dan pengembangan organisasi terutama diarahkan pada sikap dan perilaku perorangan maupun kelompok, di samping struktur dan teknologi organisasi. Untuk memantapkan capaian tujuan perubahan diperlukan pengembangan organisasi melalui berbagai teknik intervensi yang terutama ditujukan pada sikap dan perilaku orang atau SDM organisasi (Sarsono, 2010).

Institusi kepolisian merupakan garda terdepan dalam penegakan hukum di Indonesia. Selain dalam menegakkan hukum, Polri juga memiliki tugas untuk

memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu Polri memiliki tugas ganda, karena dalam menjalankan tugasnya Polri berperan sebagai penegak hukum maupun sebagai pekerja sosial pada aspek sosial, pelayanan dan pengabdian (Tasaripa, 2013). Hal ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), khususnya pada pasal 13 dinyatakan bahwa tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Ningsih, 2014).

Sebagai instansi yang berperan penting dalam penegakkan hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya tentunya Polri harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat tercermin dari tingkat kepuasan dari masyarakat. Hendaridi (2017) menyatakan bahwa dari hasil Survei Global Corruption Barometer (GCB) menunjukkan bahwa ada perubahan persepsi masyarakat terhadap institusi Polri. Jika pada 2013 Polri berada di urutan pertama sebagai institusi yang paling korup, namun pada tahun 2016 Polri berada di urutan kelima.

Di bawah kepemimpinan Bapak Jenderal Polisi Tito Karnavian intitusi kepolisian telah mengalami sejumlah perbaikan. Setelah dilantik menjadi Kapolri pada tanggal 13 Juli 2016 Jenderal Polisi Tito Karnavian mempunyai Program prioritas yaitu Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya). Profesional berarti meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Polri yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta melakukan pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan, dan dapat diukur

keberhasilannya. Modern berarti melakukan modernisasi dalam layanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat, termasuk pemenuhan kebutuhan Alat material khusus atau Almatsus dan alat peralatan keamanan atau Alpakam yang semakin modern. Terpercaya berarti melakukan reformasi internal menuju Polri yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme), guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel, dan berkeadilan (Ahsan, 2016).

Program Promoter pada pada intinya mencakup tiga kegiatan utama yang *pertama* kinerja. Kinerja pada program Promoter ini menyangkut pada aspek pelayanan publik: seperti penerbitan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), SIM (Surat Izin Mengemudi), LP (Laporan Polisi), surat kehilangan dan lain sebagainya. Aspek selanjutnya kinerja adalah profesionalisme dalam penegakkan hukum yang tidak berpihak pada pihak tertentu. Aspek kinerja yang selanjutnya adalah Pemeliharaan Keamanan Ketertiban Masyarakat atau Harkamtibmas dimana kepolisian haruslah dapat menjaga negara dari konflik sosial.

Program Promoter yang *kedua* adalah kultur atau budaya. Program ini pada dasarnya merupakan upaya dari kepolisian untuk membentuk personil yang bebas KKN, arogansi kewenangan dan tindakan melampaui batas. Adapun program promoter yang *ketiga* adalah manajemen media. Pada aspek ini pihak kepolisian ingin membina hubungan dengan media baik media cetak dan elektronik. Seiring dengan perkembangan teknologi pihak kepolisian juga memanfaatkan media sosial dalam membangun citranya.

Hasil survei di atas menunjukkan bahwa Polri pada saat ini telah mengalami perbaikan-perbaikan secara internal sehingga berdampak pada perbaikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Pelayanan yang sudah baik ini harus tetap ditingkatkan agar, intitusi sebagai penegak hukum semakin dipercaya oleh masyarakat.

Kinerja kepolisian yang semakin baik ini tentunya membutuhkan kerja keras dari para personilnya termasuk di dalamnya adalah polisi wanita atau Polwan. Kerja keras dari para Polwan ini tentunya sangat diharapkan karena karena polisi wanita relatif kuat terhadap godaan korupsi, oleh karena itu Polwan juga diberikan kesempatan yang sama dengan Polisi laki-laki. Guna mendukung kinerja dari para Polwan tersebut maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Nurlita (2015) bahwa antara kinerja dengan kesejahteraan psikologis memiliki korelasi yang kuat.

Menurut Ryff (dalam Iriani & Ninawati, 2005) kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang tidak hanya terbebas dari masalah-masalah mental saja, tetapi juga mencakup pada kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri terhadap kehidupannya di masa lalu, keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain, kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif dan kemampuan untuk menentukan tidakan sendiri.

Menurut Ryff (dalam Amawidyati & Utami, 2007) kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi *pertama* penerimaan diri. Dimensi ini merupakan ciri utama

kesehatan mental dan merupakan karakteristik aktualisasi diri. Anggota Polwan yang memiliki penerimaan diri yang baik maka ia dapat bersikap positif dengan pekerjaannya. Sikap positif ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya di kesatuan. *Kedua* hubungan yang positif dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain dalam hal ini adalah rekan kerja sangat diperlukan oleh Polwan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika seorang dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerjanya maka bekerja secara tim tidak akan ada masalah, karena bekerja dengan siapapun selalu siap karena mereka memiliki kepercayaan yang tinggi dengan orang lain. *Ketiga* kemandirian atau otonomi. Anggota Polwan yang memiliki tingkat kemandirian yang baik menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik. Kemandirian dari anggota Polwan ini dapat dilihat dari tingkat inisiatif dalam memecahkan persoalan-persoalan dalam pekerjaan.

Anggota Polwan yang memiliki kemandirian rendah maka ia akan cenderung pasif dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya. *Keempat* Penguasaan lingkungan, dimana anggota Polwan yang memiliki kemampuan menguasai lingkungan maka akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang diluar kemampuannya. Jadi dengan kemampuan ini seorang polwan dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang terkadang bukan merupakan keahliannya. *Kelima* tujuan hidup, dimana pada aspek ini anggota Polwan memiliki gambaran tentang masa depannya. Adanya gambaran yang jelas mengenai posisinya di kepolisian maka Polwan dapat bekerja dengan tenang, sehingga membuatnya fokus dalam bekerja. *Keenam* pengembangan diri.

Dari hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 9 oktober 2017 bertempat di Mapolda D.I.Yogyakarta , dengan 10 orang polisi wanita (Polwan) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis anggota Polwan masih rendah. Pada aspek penerimaan diri misalnya, belum semua polwan menerima akan posisinya yang saat ini ditempati. Mereka ada yang merasa pada pekerjaan yang saat ini dilakukan bukanlah harapannya pada saat ia mendaftar menjadi anggota Polwan.

Selanjutnya pada aspek hubungan yang positif dengan orang lain, tidak semua anggota Polwan memiliki hubungan yang positif dengan rekan sekantor. Penyebab dari rendahnya hubungan yang positif dengan orang lain adalah karena perbedaan prinsip dan cara kerja. Selanjutnya adalah pada aspek kemandirian atau otonomi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa anggota polwan yang masih baru, relatif tidak dapat mandiri dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa bahwa mereka tidak memiliki kemandirian.

Berkaitan dengan penguasaan lingkungan, hasil wawancara membuktikan bahwa penguasaan lingkungan anggota polwan masih relatif rendah. Banyak anggota polwan yang masih merasa bahwa pekerjaan yang menjadi tugasnya bukanlah keahliannya, sehingga mereka harus belajar lagi dan itu menjadi beban psikologis bagi mereka. Sementara itu berkaitan dengan tujuan hidup hasil wawancara menunjukkan mereka telah memiliki tujuan yang jelas, sehingga pada aspek ini Polwan sudah tercapai kesejahteraannya. Sama halnya dengan tujuan hidup pada aspek pengembangan diri, anggota polwan sudah menunjukkan kesejahteraan psikologis yang baik, karena mereka telah diberi kesempatan untuk mengembangkan karir mereka.

Dari semua aspek pada kesejahteraan psikologis sebagaimana telah dijelaskan di atas maka semakin baik kesejahteraan psikologis seorang Polwan maka akan semakin baik pula kinerjanya, sehingga menjaga kesejahteraan psikologis Polwan penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan terpenuhinya kebutuhannya yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan hirarki kebutuhan yang disampaikan oleh Maslow, jadi kesejahteraan akan dapat dicapai jika terpenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia yang dalam teori Maslow yang di kemukakan oleh Maslow mengenai konsep hierarki kebutuhan dasar manusia yang terdiri atas Lima tingkatan kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Robbins & Judge (2013).

Menyangkut kebutuhan rasa aman seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari hal – hal yang mengancam serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis individu tersebut yang akan berimbas pada motivasi dan kinerjanya. (Alwisol, dalam Syauta & Yuniasanti, 2014).

Seorang Polwan membutuhkan ruang untuk mengaktualisasikan dirinya. Ketika ruang itu di dapatkan maka seorang Polwan mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Adanya kesempatan yang diberikan oleh institusi untuk melakukan pengembangan diri, membuat Polwan di Mapolda berlomba-lomba untuk membuktikan kemampuannya dalam bekerja, dengan adanya motivasi dan kinerja yang tinggi akan memberikan dampak yang positif terhadap institusi Polri untuk mempertahankan

bahkan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri (Boeree, dalam Syauta & Yuniasanti, 2014).

Ada lima faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain 1) Faktor demografi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi dan budaya, 2) Dukungan Sosial 3) Evaluasi terhadap pengalaman hidup, 4) Religiusitas dan 5) Kepribadian (Ryff, 1989). Dari kelima faktor di atas maka peneliti memilih faktor sosial ekonomi yang di dalamnya mencakup persepsi pengembangan karir. Persepsi pengembangan karir pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk kedalam faktor demografi tepatnya status sosial ekonomi. Adanya persepsi perkembangan karir yang baik maka akan berdampak pada bertambahnya pendapatan dan status sosialnya. Persepsi menurut Robbins & Judge, (2013) adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkannya kesan terhadap suatu peristiwa untuk memberi makna pada lingkungan mereka. Sementara itu pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja (Nawawi, 2008). Jadi persepsi pengembangan karir adalah persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkannya kesan terhadap usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kesejahteraan psikologis adalah pada saat anggota Polwan memiliki persepsi bahwa kariernya dapat meningkat pada akhirnya berkaitan erat dengan status sosial ekonominya. Jadi persepsi

pengembangan karier yang tinggi menyebabkan meningkatnya kesejahteraan psikologis anggota Polwan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Diener (Hidalgo et al., 2010) menunjukkan bahwa perubahan penghasilan seseorang penting untuk kesejahteraan psikologisnya, sehingga individu yang menempati kelas sosial yang tinggi memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan mereka yang berada di kelas sosial yang lebih rendah.

Melalui berbagai kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan polri dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota Polisi Wanita (selanjutnya disebut Polwan), pimpinan Polri betul-betul memperhatikan korp Polwan, sebagai salah satu komponen kekuatan Polri dalam mengemban misinya yaitu melayani dan melindungi masyarakat. Di sisi lain Polwan dalam pengabdian dan peran fungsinya yang strategis dihadapkan pada norma sosial yang di pengaruhi oleh budaya (kultur budaya timur), norma dan nilai (*value*) tradisi masyarakat yang terkait isu *gender* yang melemahkan peran wanita dalam mengaktualisasikan diri yang juga menjadi kebutuhan manusia.

Budaya yang menjadi salah satu aspek kesejahteraan psikologis mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis polwan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai anggota polri, hal ini terkait dengan teori Mc Clelland, teori yang dikembangkan oleh David McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan pencapain (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan yang dapat membantu

menjelaskan motivasi. kebutuhan pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuatan dapat dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya dan kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

Pertentangan antara kebutuhan berprestasi dengan kebutuhan kekuatan serta kebutuhan hubungan merupakan konflik yang dapat mengakibatkan perasaan takut pada wanita seperti polisi wanita, wanita sukses merupakan pemenuhan kebutuhan terhadap kebutuhan pencapaian dan kebutuhan power, ketika kebutuhan tersebut terpenuhi akan menghasilkan pengakuan dari orang lain sedangkan secara kultur budaya timur masih di batasi oleh masalah gender dimana masih berlaku budaya patrialisme.

Kesuksesan wanita secara kultur budaya timur masih pada sekitaran area domestik, sedangkan kesuksesan area publik masih lebih lazim di peroleh kaum pria, hal ini mengakibatkan munculnya rasa takut pada polisi wanita ketika memperoleh kesuksesan di area publik seperti kesuksesan memperoleh pangkat tinggi dan jabatan strategis pada kepolisian.

Rasa takut sukses atau *fear of succes* merupakan faktor selanjutnya yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis Polwan DIY. *Fear of succes* pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk kedalam faktor budaya. *Fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif, yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan (Sari, 2012). Wanita cenderung lebih mengalami

fear of success karena prestasi sering diasosiasikan sebagai sesuatu yang sifatnya maskulin, jadi apabila wanita mencapai prestasi tinggi maka akan kehilangan sifat feminitasnya dan akan dipandang sebagai seseorang yang maskulin (Horner dalam Sari, 2012).

Menurut Sahrah (2014) ada empat aspek takut sukses yaitu *pertama*, afliasi Pada aspek ini perempuan yang sukses akan merasa takut jika kesuksesannya menyebabkan dirinya kehilangan afliasi dan dikucilkan oleh lingkungannya. *Kedua*, konsep diri. Pada aspek ini perempuan yang sukses akan takut kehilangan sifat feminim dan harga diri. Selain itu konsep diri juga mencakup perempuan yang kurang menunjukkan ambisi dengan mengerjakan tugas yang tidak menantang dan bertujuan yang rendah. *Ketiga* Peningkatkan Keinginan. Pada aspek ini perempuan yang sukses akan merasa takut jika kesuksesan yang diraihny menyebabkan bertambahnya tanggung jawab dan harapan untuk meneruskan sukses. Selain itu perempuan yang sukses justru kesuksesannya berdampak pada tekanan pada sukses. Dan *keempat* adalah konflik. Pada aspek ini perempuan yang sukses akan merasa takut akan mendapatkan pujian.

Dengan demikian adanya *fear of success* yang dialami oleh Polwan di Mapolda DIY dapat menurunkan kesejahteraan psikologis. Hal ini tentunya harus di hindari mengingat kesejahteraan psikologis dibutuhkan agar para polwan memiliki kinerja yang bagus dikepolisian. *Fear of success* yang dialami oleh Polwan di Mapolda DIY dikhawatirkan dapat mengurangi kesejahteraan psikologis para Polwan di Mapolda DIY.

Kesejahteraan Psikologis adalah hal yang mempengaruhi motivasi dan kinerja polwan, untuk memberikan rasa aman pada polwan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap institusi Polri, Kesejahteraan psikologis polwan juga di pengaruhi oleh status sosial ekonomi dan faktor budaya, untuk mendapatkan status ekonomi sosial maka pengembangan karier merupakan proses untuk mencapai status sosial ekonomi yang meningkat dan persepsi individu terhadap pengembangan karier baik atau tidak tergantung bagaimana individu tersebut merasakan pengarahannya dari institusi polri tersebut.

Selain status sosial ekonomi, budaya juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis, oleh karena kesuksesan wanita berdampak pada masyarakat, polisi wanita juga memiliki kebutuhan seperti yang utaran McClallend yaitu kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan hubungan. Pertentangan antara kebutuhan pencapaian dengan kebutuhan hubungan dapat mengakibatkan adanya konflik .

Keinginan wanita untuk di akui oleh orang lain dalam berkarier di wilayah publik akan menjadi permasalahan jika berhadapan dengan budaya timur yang masih berlaku pola patrialisme, dimana isu gender masih di persoalkan sehingga muncul ketakutan wanita pada kesuksesan, dan *fear of success* yang rendah mempengaruhi pemenuhan kesejahteraan psikologis para wanita yang dalam hal ini polisi wanita dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung institusi kepolisian.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian adalah *pertama* apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY? *Kedua* apakah ada pengaruh *fear of success* terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY? *Ketiga* bagaimana pengaruh pengembangan karier dan *fear of success* secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari uraian dalam latar belakang masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *fear of success* terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karier dan *fear of success* secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis Polwan di Mapolda DIY.

2. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas maka ada beberapa manfaat dari dilakukan penelitian ini. Manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, sehingga hasil penelitian ini nantinya turut berkontribusi dalam khazanah keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis terutama bagi para pegawai. Contohnya hasil ini nantinya dapat memberikan suatu konsep jika kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh pengembangan karier dan *fear of success*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi pimpinan Polri dalam membina jenjang karier setiap anggotanya terutama Polwan berdasarkan kondisi minat dan kestabilan psikologis anggota Polwan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi salah satu masukan bagi Polri dalam mengembangkan karier Polwan tanpa menimbulkan ketakutan untuk sukses.

Praktisnya adalah ketika pengembangan karier dan *fear of success* pada penelitian ini terbukti dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis anggota Polwan di Mapolda DIY, maka Kapolda bahkan Kapolri dapat mempertahankan model pengembangan karier yang saat ini berlaku di institusi Kepolisian yaitu memberikan kesempatan yang sama bagi Polwan untuk menduduki posisi strategis di Kepolisian. Selain itu jika *fear of success* berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis maka Kapolda atau Kapolri

dapat memberikan pengarahannya dan dukungan kepada para Polwan agar jangan takut untuk meningkatkan kariernya.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dan terkait dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Penulis perlu menampilkan penelitian yang telah dilakukan tersebut agar dapat membuktikan jika penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian asli.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi & Zulkarnain (2013) dengan judul “Analisis *Work Family Conflict* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja”. Studi ini memiliki dua tujuan penelitian. *Pertama* adalah untuk mengetahui hubungan *work family conflict* dengan kesejahteraan psikologis. *Kedua* adalah untuk mengetahui faktor-faktor penentu kesejahteraan psikologis berdasarkan dimensi *work family conflict* (yaitu, *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*). Kuesioner digunakan untuk mengukur kedua variabel penelitian. Ada 288 karyawan perkebunan yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *time-based conflict* memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan t-statistik -4.928 (Sig. 0.000 > 0.05). *Strain-based conflict* memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan t-statistik -3.514 (Sig. 0.000 > 0.05).

Perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan yang dilakukan oleh Sianturi & Zulkarnain (2013) adalah subjek penelitian. Subjek penelitian yang akan dilakukan adalah polwan sementara penelitian Sianturi & Zulkarnain (2013) adalah karyawan perusahaan. Dari segi variabel independen yang digunakan adalah *fear of*

sukses dan persepsi pengembangan karier. Sementara penelitian Sianturi & Zulkarnain (2013) menggunakan *Work Family Conflict* sebagai variabel independen. Persamaan penelitian adalah variabel dependen yang digunakan adalah Kesejahteraan Psikologis dan alat analisis yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian tentang kesejahteraan psikologis Polwan di Polda DIY. Penelitian tentang (Persepsi Pengembangan karier) dan *fear of Succes* terhadap kesejahteraan psikologis Polwan Polda DIY. Penelitian ini menggunakan subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini subjeknya adalah Polisi wanita di Mapolda DIY yang melaksanakan peran ganda dalam tanggung jawabnya sebagai wanita. Begitu pula perbedaan lainnya adalah pada variabel nya, pada penelitian ini menggunakan variabel (persepsi) perkembangan karier dan *Fear of succes*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arsita & Sumaryono (2015) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan”. Subjek penelitian sebanyak 60 orang karyawan. Hasil analisis regresi berganda adalah $R = 0,637$, $F = 20,535$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya persepsi tentang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan-kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kedua variabel independen memberikan sumbangan efektif sebesar 40,62% terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Arsita & Sumaryono (2015) adalah dari variabel independen dan subjek. Pada penelitian yang dilakukan

oleh Arsita & Sumaryono (2015) subjek penelitian adalah karyawan dan menggunakan analisis korelasi. Sementara pada penelitian ini subjek penelitian adalah polwan dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan lainnya antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Arsita & Sumaryono (2015) adalah menggunakan variabel independen. Variabel penelitian yang akan dilakukan adalah *fear of succes* dan persepsi pengembangan karier sementara penelitian Arsita & Sumaryono (2015) persepsi tentang pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan-kerja. Adapun persamaan penelitian adalah variabel dependen yang digunakan adalah Kesejahteraan Psikologis dan alat analisis yang digunakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Amukti (2013) dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Karir dengan Kesejahteraan psikologis Pada Guru Tersertifikasi”. Subjek penelitian adalah 140 guru tersertifikasi dan alat analisa yang digunakan adalah uji korelasi. Hasilnya dapat diketahui bahwa koefisien korelasi anatara kepuasan karir dengan kesejahteraan psikologis ialah 0,588. Uji signifikasnsi menunjukkan hasil 0,000 ($p < 0,01$) berarti bahwa korelasi kedua variabel sangat signifikan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Amukti (2013) adalah subjek, variabel dan alat analisis data. Penelitian yang akan dilakukan subjeknya adalah polwan sementara penelitian Amukti (2013) subjeknya adalah guru. Perbedaan dari variabel independen yang digunakan, penelitian Amukti (2013) variabel independen yang digunakan adalah kepuasan karir, sementara pada penelitian yang akan dilakukan variabelnya adalah *fear of succes* dan persepsi pengembangan

karier. Perbedaan dari alat analisa yang digunakan, pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear berganda, sementara penelitian penelitian Amukti (2013) menggunakan analisis korelasi. Adapun Persamaan penelitian adalah variabel dependen yang digunakan adalah Kesejahteraan Psikologis

Dari uraian di atas maka sepanjang pengetahuan penulis penelitian tentang “Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier dan *Fear Of Success* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita di Mapolda DIY” belum pernah dilakukan. Pada penelitian ini penelitian ini peneliti mencoba meneliti bagaimana anggota polisi wanita yang bertugas di Mapolda DIY mempersepsikan pengembangan Karier yang ada di Institusi Kepolisian dalam memberikan Peluang dan kesempatan karier anggota Polri khususnya Polisi wanita dalam pengembangan karier.