

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan perkembangan zaman membuat pergeseran nilai mengenai wanita di masyarakat. Wanita yang bekerja dicatat mengalami kemajuan yang terus meningkat dari tahun ke tahun (Mayangsari & Amalia, 2018). Jika dulu peran wanita hanya mengurus pekerjaan rumah saja, sekarang wanita bisa bekerja dan merintis karirnya. Status dari wanita yang bekerja tidak hanya yang masih lajang, tetapi juga yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015). Alasan wanita bekerja biasanya untuk membantu suami mencari uang tambahan, akan tetapi ada alasan lain yaitu untuk mencari eksistensi diri (Dewi & Saman, 2010).

Menurut Anoraga (2014) kehadiran kaum wanita dalam dunia kerja dianggap bermanfaat dan penting. Sebagai rekan kaum pria yang tidak hanya di rumah tetapi juga bisa menyalurkan potensi bakat dari wanita yang bekerja. Selain itu menurut Handayani (2013) keterlibatan wanita dalam dunia kerja bisa berdampak positif dan negatif. Dari sisi positif, hubungan antara suami dan istri dapat lebih setara, meningkatkan harga diri wanita. Hal ini karena wanita juga bisa memenuhi aktualisasi dirinya, bahkan bisa menjadi contoh positif untuk anaknya. Dari sisi negatifnya, wanita akan memiliki peran kompleks dalam menghadapi persoalan antara pekerjaan dan keluarga, seperti konflik peran ganda, tidak mempunyai banyak waktu untuk keluarga, dan juga tidak bisa berpartisipasi dalam kegiatan anak di sekolah. Hal ini didukung oleh Sulastri dan Almurhan (2019) yang berpendapat bahwa peran seorang wanita cukup kompleks, wanita

yang bekerja harus bertanggung jawab terhadap urusan rumah tangga dan tidak serta merta meninggalkan tugasnya di rumah.

Wanita yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang tidak bisa melepaskan tanggung jawabnya di keluarga karena dalam berkarir wanita memiliki beban dan hambatan lebih berat dibanding suaminya, wanita masih harus melakukan banyak hal untuk mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal lain yang menyangkut kehidupannya (Anoraga, 2014). Putri dan Lestari (2015) berpendapat bahwa tugas wanita dalam urusan keluarga cukup berat, dalam hal ini terdapat pembagian peran di mana suami mencari nafkah dan istri sebagai pengurus rumah tangga tetapi sebagian istri selain mengurus rumah tangga juga berperan pencari nafkah, maka dari itu tugas dari istri lebih berat dibandingkan suaminya. Menjalani dua peran sekaligus sebagai seorang polisi wanita dan sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Polisi wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015).

Polisi wanita adalah bagian dari kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Kepolisian Republik Indonesia sebagai alat penegak hukum, memberikan pelayanan, perlindungan, dan mengayomi masyarakat serta melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan teori tugas dan fungsi polisi wanita (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015). Hal tersebut sejalan dengan UU Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia di BAB III tentang Tugas dan Wewenang pada pasal 13 yaitu tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pasal 14 di jelaskan tugas pokok sebagaimana di

maksud dalam pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.

Polisi wanita memiliki tugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum di tangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Polisi wanita juga bertugas menjaga keamanan negara, mengatur ketertiban, dan juga menegakkan hukum. Menjalankan tugas kepolisian tidak hanya mengandalkan fisik saja, seorang polisi juga mengandalkan kecerdasan dan keterampilan. Seorang polisi wanita

harus cekatan dan siap di segala kondisi. Termasuk dalam keadaan darurat yang bisa mengancam keselamatan jiwa (Sulastri & Almurhan, 2019). Menurut Yuliana & Yuniasanti (2013) setiap anggota polisi dituntut untuk dapat menyikapi permasalahan pekerjaannya agar dapat merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Untuk memenuhi tuntutan tugas seperti itu diperlukan kondisi mental polisi yang sehat salah satunya adalah mampu menghadapi dan mengatasi tekanan-tekanan yang muncul. Jadi sebagai abdi negara polisi wanita mempunyai banyak peran dan tuntutan, kemampuan membagi waktu dan tenaga melakukan banyak tugas pekerjaan di tempat bekerja dan melakukan kewajiban mengurus rumah tangga harus lahimbang (Kartono 2007).

Polisi wanita dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015). Peran wanita sebagai pasangan hidup juga harus bisa mendampingi suaminya dalam situasi dan kondisi apapun, termasuk memberikan rasa kasih sayang, rasa cinta, loyalitas, kesetiaan dan mendukung suami untuk terus berkarier dengan cara yang sehat. Wanita sebagai ibu juga harus bisa memberikan rasa kasih sayang, kehangatan, dan kesabaran agar bisa membuat anak-anaknya tumbuh dengan baik. Seorang ibu juga harus bisa menjadi pendidik dan bisa menjadi contoh yang baik bagi anak-anaknya. Ini menunjukkan bahwa seorang ibu setidaknya mempunyai lebih banyak waktu bersama anaknya dibandingkan dengan ayahnya. Selain tugas-tugas menjadi ibu, wanita juga harus bisa berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial yang ada di masyarakat agar bisa membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar (Kartono, 2007).

Kondisi wanita dengan peran ganda pada urusan pekerjaan dan rumah tangga ini tentunya bisa menjadi beban tersendiri. Dengan adanya tuntutan seorang individu untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, tetapi jika individu tidak sanggup menghadapinya maka bisa mengalami tekanan (Wulandari, 2015). Wanita bekerja memiliki peran ganda yang tidak mudah menyelesaikan tuntutan pada pekerjaan dan keluarganya, apabila pekerjaan lebih diprioritaskan maka dapat mengorbankan kepentingan keluarga. Dan sebaliknya, apabila keluarga lebih di prioritaskan maka pekerjaan pun akan terbengkalai (Mayangsari & Amalia, 2018). Hal ini didukung oleh Puspitawati (2009) yang berpendapat bahwa wanita yang memiliki dua peran menimbulkan konflik antara bekerja dan peran di keluarga. Ketika suami dan istri bekerja, tuntutan pekerjaan dan keluarga harus tetap seimbang dengan adanya tanggung jawab karena peran yang dijalankan dapat mengganggu keseimbangan, polisi wanita yang memiliki anak memiliki kewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga sehingga polisi wanita memiliki peran yang lebih banyak, masalah yang mendasar untuk polisi wanita adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban baik terhadap pekerjaan maupun keluarga yang semakin kecil dibanding dengan keluarga yang suaminya bekerja.

Wanita yang bekerja mempunyai konflik yang lebih banyak dibanding laki-laki, karena wanita mempunyai peran yang tidak sama dengan laki-laki ketika didalam keluarga (Handayani, 2013). Sejalan dengan pendapat Handayani (2013), wanita yang sudah menikah mempunyai peran sebagai pengatur rumah tangga, sebagai ibu dari anak-anak dan menjadi pendidik bagi anak-anak, selain itu wanita sebagai makhluk sosial juga harus berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang ada di masyarakatnya (Kartono, 2007).

Tekanan yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akibatnya akan mengganggu individu dalam pelaksanaan tugasnya (Fahmi, 2016). Tidak sedikit wanita yang tidak mampu mengatasi hambatan dalam kedua perannya, walaupun mempunyai kemampuan teknis yang cukup tinggi. Jika wanita tidak pintar menyeimbangkan peran ganda tersebut maka akan tidak bisa menyelesaikan tugasnya pada kedua perannya menjadi wanita karir yaitu sebagai ibu dan pekerja (Anoraga, 2014). Dengan kondisi yang demikian, maka polisi wanita agar memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik perlu mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya atau yang disebut dengan *work-life balance* (Mayangsari & Amalia, 2018).

Work-life balance menurut Hudson (2005) adalah keseimbangan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan kehidupan kerja maupun kehidupan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik didefinisikan sebagai situasi di mana individu mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja (Banu & Duraipandian, 2014). *Work-life balance* diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat dalam kegiatan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, merasa puas dalam hal waktu, keterlibatan psikologis dengan peran di kehidupan kerja (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat serta tidak adanya konflik diantara peran di kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Yunawati, Sakka, & Risna, 2017)

Menurut Hudson (2005) aspek-aspek *work-life balance* adalah: keseimbangan waktu yaitu menyangkut dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran dalam keluarga, keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan seimbangny keterlibatan individu

secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, dan keseimbangan kepuasan aspek ini menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Fakta secara umum mengenai *work-life balance* berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Jobstreet.com* kepada 17.623 koresponden yang hasilnya 85% koresponden tidak memiliki *work-life balance*, survei *Jobstreet.com* pada bulan september 2014 menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya (*Jobstreet.com*, 2014). Berdasarkan hasil survei dari *True Careers* yang dilakukan pada tahun 2002, di dapatkan hasil bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan mereka tidak memiliki keseimbangan yang bagus antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003). Survei mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan perhatian utama bagi perempuan, sedangkan laki-laki lebih berfokus pada peluang kemajuan karir (Tempo, 2013).

Hal ini diperkuat wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Kepolisian Daerah Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 2019 melalui wawancara langsung. Peneliti melakukan wawancara dengan 8 orang subjek yaitu polisi wanita yang bertugas di Kepolisian Daerah Yogyakarta. Karakteristik subjek yaitu, polisi wanita yang sudah mempunyai suami dan anak dan prajurit dengan golongan bintara. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya dibandingkan dengan keluarga. Banyak tuntutan dari pekerjaan yang membuat karyawan harus menyelesaikan tugas ditempatnya bekerja terlebih dahulu kemudian subjek bisa kembali ke rumahnya. Terlalu banyak tuntutan

pekerjaan dari tempatnya bekerja membuat subjek sulit menyelesaikan kewajibannya di rumah sebagai seorang istri maupun seorang ibu. Subjek juga hampir tidak pernah meluangkan waktu untuk dirinya sendiri sehingga subjek merasa tertekan apabila tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya karena harus memenuhi kewajiban sebagai karyawan dan juga sebagai istri dan ibu.

Pada aspek keseimbangan waktu, tujuh dari delapan orang subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk bersama keluarga, sedangkan satu orang subjek mengaku tidak terlalu banyak menghabiskan waktu di pekerjaan atau menurut subjek tersebut waktu bekerjanya masih normal sehingga masih dapat menghabiskan waktu bersama keluarga. Delapan subjek mengaku merasa bersalah ketika lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan dikarenakan hanya memiliki sedikit waktu untuk keluarga maupun kehidupannya, dan beberapa subjek juga mengaku masih merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan maupun kehidupannya. Pekerjaan menjadi polisi wanita membuat subjek menjadi sangat sulit membagi waktu di kehidupan pribadi termasuk kehidupan keluarga maupun di pekerjaan, karena menjadi polisi wanita harus siap setiap waktu apabila dibutuhkan dan di panggil atasan.

Selain itu, pada aspek keterlibatan tujuh dari delapan subjek jarang mengikuti kegiatan atau acara di lingkungan tempat tinggal karena kesibukannya bekerja, dan delapan orang subjek juga mengaku jarang untuk mempunyai waktu bersantai untuk diri sendiri maupun dengan keluarga. Ketika subjek bekerja terdapat hal penting yang terlewat, yaitu subjek mengaku tidak dapat melihat langsung pertumbuhan anak di rumah, kurang memberikan perhatian pada anak, dan berkurangnya momen kumpul

bersama keluarga, misalnya makan bersama. Subjek merasa keterlibatannya bersama keluarga maupun lingkungan sekitar sangat kurang dikarenakan subjek sibuk dengan kegiatan dan pekerjaan di kantornya.

Pada aspek keseimbangan kepuasan, tujuh dari delapan subjek merasa kurang puas karena adanya keterbatasan waktu antara pekerjaan dan kehidupannya. Subjek merasa tidak puas karena sedikitnya waktu untuk diri sendiri maupun berkumpul bersama keluarga. Hal ini membuat subjek ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya dan ingin cepat pulang ke rumah agar bisa beristirahat bersama keluarganya. Akan tetapi, dikarenakan pekerjaan subjek yang padat, subjek terkadang pulang larut karena harus menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tujuh dari delapan subjek memiliki masalah dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan kehidupan kerjanya. *Work-life balance* adalah hal yang penting untuk kehidupan. Untuk mewujudkan *work-life balance* itu tidak mudah karena ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015). Hal ini didukung oleh Razak, dkk (2014), sebagian besar karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya sehingga membuat karyawan sulit mencapai *work-life balance* karena memiliki banyak tuntutan pekerjaan dan memiliki batas waktu yang singkat untuk mengerjakannya. Hal ini membuat individu memiliki tekanan untuk menyelesaikannya dan mengakibatkan tekanan dalam pekerjaan. Selain itu, memiliki dua peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan bisa membuat wanita tidak dapat menyeimbangkan diri dan terjadinya kompleksitas antara tanggung jawab sebagai karyawan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga (Mayangsari & Amalia, 2018)

Sebagai wanita yang memiliki banyak peran dan memiliki banyak tuntutan yang harus terpenuhi, wanita seharusnya berusaha berupaya menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaannya. Namun, kenyataannya tidak semua tuntutan peran bisa diseimbangkan dan bisa menimbulkan konflik hingga menyebabkan kondisi *imbalance* (Bintang & Astiti, 2016). Penelitian mengenai *work-life balance* penting untuk dilakukan karena dengan mencapainya *work-life balance* akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Jadi semakin tinggi *work-life balance* karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Wenno, 2018). Hawa dan Nurtjahjanti (2018) menambahkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi loyalitas karyawan. Semakin tinggi *work-life balance* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. *Work-life balance* mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 23,9% sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap pada penelitian ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu, faktor individu (kepribadian, *Psychological Well Being*, kecerdasan emosi), faktor organisasi (*Work Arrangements, Work-Life balance policies and Programmes*, dukungan kerja, stres kerja, teknologi, peran), faktor lingkungan sosial (tanggung jawab pengasuhan anak dan dukungan keluarga). Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, peneliti memilih faktor stres kerja sebagai faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dalam penelitian ini. Pemilihan faktor ini didasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018), yang menjelaskan bahwa individu sering dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang ada di perusahaan maupun organisasi, sehingga sangat mungkin individu mengalami stres kerja. Jadi salah satu faktor yang bisa membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan

kerja adalah adalah mengurangi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Utomo, Djastuti, dan Mahfudz (2016) stres kerja yang tinggi membuat *work-life balance* rendah begitupun sebaliknya, stres kerja yang rendah membuat *work-life balance* tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi *work-life balance* pada polisi wanita.

Menurut Robbins dan Judge (2013) stres adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan individu tersebut dimana hasilnya tidak pasti dan penting. Stres merupakan salah satu bagian dari peran pekerjaan dalam suatu organisasi maupun perusahaan (Kusumajati, 2010). Menurut Anoraga (2014) stres kerja adalah salah satu bagian dari stres kehidupan, apabila tekanan yang dirasakan begitu hebat akan berdampak pada gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik.

Menurut Robbins dan Judge (2013) gejala-gejala stres kerja meliputi tiga gejala, yaitu: gejala fisiologis meliputi perubahan dalam metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung, gejala psikologis meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan gejala perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran ketika bekerja dan perpindahan kerja, perubahan pola makan, meningkatnya kebiasaan merokok atau konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Atheya dan Arora (2014) pada saat ini, lingkungan pekerjaan membuat individu sangat stres karena beragamnya ekspektasi peran, kompetisi yang kejam, globalisasi, dan inovasi teknologi. Perubahan-perubahan semacam itu telah menciptakan

beberapa permasalahan. Stres kerja yang meningkat dan individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan mulai mendominasi kehidupan dan mulai merasakan tidak adanya *work-life balance*. Bell, Rajendran, dan Theiler (2012) mengemukakan bahwa individu yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah, stres kerja dapat terjadi akibat adanya berbagai tuntutan pekerjaan seperti jam kerja yang tinggi dan *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan individu. Sebaliknya, apabila stres kerja rendah maka akan membuat *work-life balance* tinggi. *Work-life balance* yang tinggi membuat individu mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Utomo, dkk. 2016).

Yunawati, Sakka, dan Risna (2017) berpendapat bahwa tingkatan level stres kerja yang tinggi membuat terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menjadi pemicu menurunnya moral karyawan, menurunnya produktivitas, dan menurunnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat individu bekerja. Individu yang bekerja dengan stres kerja akan terpengaruh atas pekerjaannya dan bisa terjadinya *imbalance* (Rizky dan Afrianty, 2018). Hal ini didukung oleh Bachroni dan Asnawi (1999) yang menyatakan bahwa dalam kondisi stres kerja, produktivitas kerja dari individu akan menurun sesuai dengan kurve U. Artinya tekanan yang terlalu besar membuat kinerja dari individu akan menurun. Sebaliknya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Jamadin (2015) stres kerja yang rendah di sebabkan oleh konflik yang terjadi antara pekerjaan dan pribadi/keluarga yang cenderung rendah, dengan stres kerja yang rendah maka membuat individu bisa mencapai *work-life balance*. Individu akan merasa puas terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi ketika telah terciptanya *work-life balance* (Yusnani & Prasetyo, 2018). Yusnani & Pasetio (2018) juga menambahkan

individu yang tercapai *work-life balance* akan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja yang meliputi pencapaian target di pekerjaan, mempunyai ambisi untuk meningkatkan karir, dan kehidupan pribadi meliputi memiliki waktu luang untuk keluarga, kesenangan pribadi sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masita, Delyara, Fernando, Himmawan, & Caludianty (2019) yang menggunakan variabel *work-family conflict* dengan *work-life balance* pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. Perbedaan antara *work-life balance* dengan *work-family conflict* dijelaskan oleh Masita, dkk. (2019) bahwa *work-family conflict* adalah suatu keadaan dimana terjadi tekanan antara dua peran, yaitu peran individu atas pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat seimbang, sedangkan *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika individu mampu menyeimbangkan peran (antara peran di pekerjaan dan keluarga). Selain itu perbedaan terdapat di penggunaan subjek dan lokasi penelitian, yang mana penelitian ini dilakukan pada polisi wanita di Polda D.I Yogyakarta.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *work life balance* dan stres kerja.

b. Manfaat praktis

Bila hasil hipotesis penelitian ini teruji, maka hasilnya dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan wawasan untuk polisi wanita agar dapat mengelola stres kerja untuk meraih *work-life balance*.