**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA POLISI WANITA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS WITH WORK-LIFE BALANCE IN POLICE WOMAN**

**Finishia Refsi Meitriani**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

finishiarefsi2205@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang memiliki karakteristik polisi wanita yang sudah mempunyai suami dan anak dan prajurit dengan golongan bintara. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Work-life Balance* dan Skala Stres Kerja*.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) hipotesis sebesar -0,413 dengan (p < 0,01) Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita. Sumbangan efektif stres kerja terhadap penurunan *work-life balance* adalah 17% dan 83% berhubungan dengan faktor lain yaitu faktor organisasi (s*work arrangements, work-life balance policies and programmes,* dukungan kerja, teknologi, peran), faktor individu (kepribadian, *psychological well-being,* kecerdasan emosi), dan faktor lingkungan sosial (tanggung jawab pengasuhan anak dan dukungan keluarga).

**Kata kunci**: *Work-life Balance,* Stres Kerja

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between work stress with work-life balance in police woman. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between perceived work stress with work-life balance in police woman. The subjects in this study amounted to 65 people who had the characteristics police woman who has a husband and children and as sergeant. How to take the subject using purposive sampling methpd Retrieval of this research data using the Work Stress Scale and Work-life Balance Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of -0,413 with (p < 0,01)). These results indicate that there is a significant negative relationship between work stress with work-life balance in police woman. The effective contribution of work stress to the decrease in work-life balance is 17% and 83% is related to the other factors namely organizational factors (work arrangements, work-life balance policies and programmes, work support, technology, role related factors), individual factors (personality, psycholoycal well being, emotional intelligence), and social factors (children responsibilities and family suport).*

**Keywords:** *Work-life Balance, Work Stress*

**PENDAHULUAN**

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 mengurusi 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 komplek, 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 mengurusi 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 mengurusi rumah tangga harus lah imbang (Kartono 2007).

Polisi wanita dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Markuwati, Rahardjo, & Setyawati, 2015). 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 menunjukan bahwa seorang ibu setidaknya mempunyai lebih banyak waktu bersama anaknya dibandingkan dengan ayahnya. Selain tugas-tugas menjadi ibu, wanita juga harus bisa berpartisapasi 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, masalah yang mendasar untuk polisi wanita adalah keterbatasan waktu untuk melakukan kewajiban baik terhadap pekerjaan maupun kelurga 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 keterlibatanberkaitan dengan seimbangnya 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 hasil nya 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 menunjukan 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 di karenakan 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 subjekjarang 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 terlewati, 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 kumpul bersama keluarga. Hal ini membuat subjek ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya dan ingin cepat pulang ke rumah agar bisa beristirahat bersama keluarganya. Akan tetapi, di karenakan 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* menurutPoulose 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, menaikan 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 ganguan 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 & Prasetio, 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 luan 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.

**METODE**

Subjek pada penelitian ini yaitu polisi wanita di Polda D.I Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adal 65 subjek, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang memiliki keterhubungan dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya (Hadi, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penyebaran skala. Skala adalah kesepakatan yang di gunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukut, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015). Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yaitu skala yang dalam menjawab pernyataan-pernyataan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan (Azwar, 2017).

Skala psikologi yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu Skala *work-life balance* dan Skala Stres Kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan model skala yang terdiri dari empat jawaban alternatif, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Kriteria pemberian skor untuk aitem-aitem pada skala berkisar antara satu sampai empat tergantung dari *favorable* dan *unfavorable* suatu aitem. Pernyataan *favorable* untuk jawaban SS (Sangat Sesuai) diberikan skor = 4, S (Sesuai) diberikan skor =3, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 1. Sebaliknya pernyataan *Unfavorable* untuk jawaban SS (Sangat Sesuai) diberikan skor = 3, S (Sesuai) diberikan skor =2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 2, TS (Tidak Sesuai) diberikan skor = 1. Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan untuk menghindari respon netral (antara sesuai dan tidak sesuai) pada pernyataan, karena apabila jawaban netral disediakan maka subjek akan cenderung memilih jawaban pada kategori tengah, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di lakukan menunjukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita dengan koefisien korelasi (r$xy$) sebesar r = -0,413 ( p ≤ 0,01) yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance*, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja dapat dianggap salah satu faktor yang berhubungan dengan*work-life balance* pada polisi wanita. Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) yang menunjukan adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan *work-life balance.* Semakin tinggi stres kerja maka *work-life balance* cenderung rendah.Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka *work-life balance* cenderung tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini stres kerja dan *work-life balance* pada polisi wanita di Polda D.I Yoyakarta berada pada kategori sedang. Menurut Rizky dan Afrianty (2018) *work-life balance* dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja membuat salah satu peran individiu di tempat kerja atau peran di keluarga menjadi tidak seimbang (Delecta, 2011).

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 berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumber daya/*resources.* Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Stres kerja merupakan salah satu bagian dari stres (Putri & Tualeka, 2014). Munculnya stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh individu.

Stres kerja memiliki beberapa gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2013). Berkaitan dengan gejala pertama yakni gejala fisiologis membuat individu mengalami perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menaikan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung (Robbins & Judge, 2013). Hal ini di dukung oleh Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng (2004) yang mengungkapkan bahwa perubahan fisik yang terjadi dalam keadaan stres antara lain otot kepala dan otot leher menjadi tegang, pusing, dan memiliki gangguan tidur. Kondisi fisik yang tidak baik akan membuat individu lebih lama menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan individu yang fisiknya tidak sehat sehingga individu tidak dapat pulang dengan tepat waktu dan tidak memiliki waktu untu berkumpul bersama keluarga (Wexley & Yulk, 2003). *Work-life balance* yang rendah membuat individu mengalami kelelahan kerja, semakin banyak waktu bekerja maka kelelahan bekerja semakin meningkat karena energi yang terkuras sangat banyak. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi rendah (Ramadhani, 2013).

Berdasarkan data lapangan subjek merasa pusing jika tidak menemukan solusi dalam menghadapi kendala di pekerjaan, berat badan subjek menjadi turun atau naik ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, subjek mengalami gangguan pencernaan ketika menghadapi pekerjaan yang berat, dan subjek merasa lelah ketika berhadapan dengan pekerjaan yang menumpuk. Hal ini lah yang menyebabkan subjek merasa tidak senang menjalankan peran di dalam keluarga dan sebagai polisi wanita, subjek merasa tidak puas dengan apa yang subjek capai di kehidupan pekerjaan maupun di kehidupan pribadi. Subjek merasa tidak senang mengikuti acara di tempat keluarga dan acara di tempat kerja, subjek tidak menikmati waktu bersama keluarga dan bersama rekan kerja, subjek tidak dapat menyelesaikan kewajiban di tempat kerja maupun di rumah dengan sama baiknya, dan subjek merasa kehidupan di pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi subjek, begitupun sebaliknya kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan subjek.

Gejala yang kedua adalah gejala psikologis. Gejala psikologi yaitu individu yang mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, dan kebosanan. Pekerjaan yang terlalu banyak tuntutan, kurang jelasnya tugas bisa membuat tingkat stres meningkat (Robbins & Judge, 2013). Menurut Fitri (2013) tugas atau tuntutan kerja yang tidak jelas membuat individu mengalami masalah pada peran di kehidupan pekejaan dan kehidupan pribadi, individu yang memiliki masalah pada peran yang tidak jelas mempunyai kepuasan kerja lebih rendah dan ketegangan lebih tinggi. Selain ketegangan, di gejala psikologis dari stres kerja juga ada kecemasan. Kecemasan yang dirasakan individu terjadi karena individu tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, kecemasan yang disebabkan dari satu peran dapat membuat peran lainnya menjadi tidak seimbang (Iswari & Pradhanawati, 2018). Gejala psikologis dari stres kerja yang tinggi membuat individu tidak adanya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menyebabkan individu *burnout* (Darmawan., dkk).

Berdasarkan data lapangan subjek merasa jenuh dengan lingkungan kerja karena melakukan pekerjaan yang sama setiap hari, subjek merasa cepat kesal karena tugas yang di berikan atasan banyak dan penjelasannya kurang jelas, subjek merasa cemas ketika ditugaskan ke daerah konflik dan ketika hasil pekerjaan subjek di evaluasi atasan. Subjek berkeringat dingin dimarahi atasan. Hal ini menyebaban subjek tidak mempunyai waktu membuatkan sarapan untuk keluarga serta sarapan bersama keluarga karena harus apel pagi di kantor, subjek tidak mempunyai waktu membersihkan rumah walaupun pekerjaan di kantor banyak, subjek tidak bisa melakukan hal-hal yang di sukai di tengah kesibukan pekerjaannya dan subjek tidak mempunyai waktu berkumpul dengan keluarga ketika lembur.

Gejala yang ketiga adalah gejala perilaku, ditunjukan dengan penurunan produktivitas, ketidakhadiran ketika bekerja, dan *turnover*, serta perubahan kebiasaan makan, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur (Robbins & Judge, 2013). Menurut Nugroho (2018) produktivitas kerja akan menurun apabila tingkat kehadiran karyawan yang rendah, hal ini membuat individu merasa berat untuk hadir bekerja karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Individu menjadi gelisah karena banyak kewajiban yang harus di selesaikan, kegelisahan yang dialami oleh individu disebabkan oleh rasa takut terhadap hasil kerja yang tidak maksimal (Arifin, 2019). Sulistiowati (2012) mengungkapkan bahwa kinerja individu yang rendah atau mengalami penurunan seperti produktivitas kerja rendah membuat individu tidak bisa menyeimbangkan urusan pekerjaan dan urusan pribadi. *Work-life balance* yang rendah menyebabkan kelelahan kerja yang mengarah pada peningkatan absensi kerja, penurunan motivasi kerja, penurunan produktivitas, dan mempertinggi keinginan untuk keluar atau pindah kerja (Mokodompit, 2019).

Berdasarkan data lapangan, subjek merasa sulit tidur ketika pekerjaan sedang banyak dan bertugas di luar kota, pola makan subjek menjadi tidak teratur karena banyak pekerjaan serta nafsu makan menurun ketika atasan memberikan banyak perintah untuk subjek, intonasi bicara subjek menjadi lebih tinggi ketika sedang emosi menghadapi tugas yang banyak, dan kinerja subjek menurun apabila sedang ada masalah dalam pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan subjek tetap bisa mengawasi perkembangan anak di tengah kesibukan dan tuntutan pekerjaan subjek menjadi polisi wanita, subjek masih memiliki waktu untuk menghadiri acara keluarga dan kegiatan masyarakat, dan masih dapat menyelesaikan pekerjaan di kantor walaupun sedang ada masalah pribadi maupun keluarga.

Sumbangan efektif stres kerja terhadap penurunan *work-life balance* adalah 17% dan 83% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil ketegorisasi data stres kerja dapat diketahui bahwa 29,23% subjek yang memiliki stres kerja yang tinggi, 66,15% subjek memiliki tingkat stres kerja yang sedang, dan 4,6% subjek memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Sedangkan hasil kategorisasi variabel *work-life balance* 49,23% subjek yang memiliki *work-life balance* yang tinggi, 50,73% subjek memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang, dan 0% subjek memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah atau tidak terdapat subjek yang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada polisi wanita di Polda D.I Yogyakarta cenderung tinggi dan tingkat *work-life balance* pada polisi wanita di Polda D.I Yogyakarta cenderung sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan *work-life balance* pada polisi wanita. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,413 ( p ≤ 0,01) yang berarti semakin tinggi stres kerja maka *work-life balance* cenderung rendah. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka *work-life balance* cenderung tinggi. *Work-life balance* dari wanita yang bekerja cenderung rendah dikarenakan stres kerja yang tinggi. Wanita yang bekerja yang mengalami pusing, gangguan tidur, kecemasan, mudah marah, perubahan kebiasaan makan, gelisah, dan gangguan tidur akan mengalami kesulitan menyeimbangkan peran menjadi polisi wanita dan ibu rumah tangga. Sumbangan efektif stres kerja terhadap *work-life balance* dapat dilihat dari (r²) sebesar 0,170. Hal ini menunjukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap *work-life balance* sebesar 17% dan sisanya sebanyak 83% diasumsikan dapat berkaitan dengan beberapa faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Apreviadizy, P., & Pusitacandri, A. (2014). Perbedaan tingkat stres ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa, 9*(1), 58-65

Atheya, R., & Arora, R. (2014)*.* Stress and its brunt on employee’s work-life balance (WLB): A conceptual study*.* *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 19*(3), 57-62

Azwar, S. (2016). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bachroni, M., & Sahlan, A. (1999). Stres kerja. *Buletin Psikologi, 7*(2), 28-39

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Sensoria: A Journal of Mind, Brain & Culture, 8*(1), 25-37

Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana, 3*(3), 382-394

Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *Jurnal Mediapsi, 1*(1), 28-39

Fahmi, S. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt omega pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 12*(3), 107-116

Fadil, M. (2013). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan wanita pada pt. gema nawagraha sejati. *Thesis*. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Binus

Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubugan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank (studi pada karyawan bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2*(1), 23-37

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510-531

Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Buletin Psikologi, 21*(2), 90-101

Hardini, S., & Rahman, Y. (2018). Perancangan buku ilustrasi kesehatan untuk wanita karir. *Andharupa, 4*(0), 12-22

Harrisma, O.W., & Witjaksono, A.D. (2013) Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(2), 650-662

Hasibuan, P.S.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara work-life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali. *Jurnal Empati, 7*(1), 424-429.

Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.* Hudson Higland Group, Inc.

Jobstreet. (2014). 73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Diakses 8 Februari 2020 dari <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XkikRGgzbIU>

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Markuwati., Rahardjo., & Setyawati. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho Idea, 13*(1), 74-85

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhdap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 49*(1), 60-68

Masita, T.S., dkk. (2019). Work-family conflict dan work-life balancepada prajurit wanita TNI AL di Surabaya. *Jurnal Fenomena, 28*(1), 39-43

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 49*(1), 60-68

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy, 5*(1), 43-49

Nugroho, A. (2018). Analisis produktivitas kerja karyawan outsourcing pada PT siantar putra mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB),* *3*(2), 37-45. doi: <https://doi.org/10.31219/osf.io/pxn>.

Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan antara stres kerja fisiologis, psikologis, dan perilaku dengan kinerja karyawan. *Falatehan Health Journal, 5*(3), 118-124

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work-life balance,stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas, 13*(2), 84-94

Nurnazirah, J., Mohamad, S., & Syarkawi, Z. (2015). Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management, 3*(2), 309-312

Putri, G.W.Y., & Tualeka, A.R. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas tenaga kerja di CV. “X”. *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment, 1*(1), 144-154

Poulose, S & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: a conceptual review*.* *International Journal of Advances in Management and Economics, 3*(2), 01-17

Rizky, D., & Afrianty, T.W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (studi pada dinas sosial provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61*(4), 47-53

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi 10).* Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013) *Organizational Behavioral.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Siagian, P. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sulastri & Almurhan. (2019). Konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja polisi wanita di Lampung Utara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik, 1*(15), 19-25

Sulistiowati. (2012). Analisis konflik keluarga-pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita pada perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta khatulistiwa kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 5*(3), 1-13

Tarwaka., Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004) *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas.* Surakarta: Uniba Press.

Tempo. (2013). Work-life balance indikator baru kesuksesan. Diakses 16 Februari 2020 dari <https://nasional.kompas.com/read/2013/03/08/1335020/.Work-Life.Balance.Indikator.Baru.Kesuksesan>

Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai (Studi pada BPK perwakilan provinsi Jawa Tengah). *Tesis.* Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.

Wexley, K., & Yulk, G. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam suatu bidang gerak psikologi Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Prenadamedia Group.