

## **WORK-LIFE BALANCE PADA ANGGOTA POLISI WANITA POLRES SALATIGA DITINJAU DARI DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA**

**Alice Zellawati<sup>1</sup>, Digna Jihan Fasha M.A<sup>2</sup>**  
Fakultas Psikologi Universitas AKI  
alice.zellawati@unaki.ac.id , dignaj9701@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to empirically examine the relationship between family social support and the work-life balance of female police officers at the Salatiga Police Station. The population used is members of the female policewomen at the Salatiga Police Station who are married, as many as 72 people. The sampling technique used is purposive sampling. The sample used is 62 people. The variables of work-life balance and family social support were measured using a Likert scale. Analysis of the data used is Product Moment correlation. The results of this study indicate that there is a very significant relationship between family social support and work-life balance of police officers at the Salatiga Police Station as indicated by a significance value = 0.00 ( $p < 1\%$ ), while the direction of the positive hypothesis is indicated by a correlation value of 0.642. The higher the family social support, the higher the work-life balance owned by the individual, on the other hand, the lower the family social support owned by the individual, the lower the work-life balance. The effective contribution given by family social support to work-life balance is 41.2%.*

**Keywords:** *work-life balance, family social support.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial keluarga terhadap work-life balance anggota polisi wanita di Polres Salatiga. Adapun populasi yang digunakan adalah anggota polwan di Polres Salatiga yang sudah menikah, berjumlah 72 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel yang digunakan adalah 62 orang. Variabel work-life balance dan dukungan sosial keluarga diukur dengan menggunakan skala Likert. Analisa data yang digunakan adalah korelasi Product Moment. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan work-life balance anggota polisi wanita di Polres Salatiga ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0,00 ( $p < 1\%$ ), sedangkan arah hipotesis positif ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,642 artinya semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi pula work-life balance yang dimiliki individu sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga yang dimiliki individu tersebut, maka semakin rendah pula work-life balance yang dimiliki. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap work-life balance sebesar 41,2 %.

**Kata kunci :** work-life balance, dukungan sosial keluarga

---

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini seorang wanita yang mengambil keputusan untuk bekerja dan berkarir pastilah sudah mempertimbangkan konsekuensinya, terutama bagi wanita yang sudah menikah atau berkeluarga. Wanita berkarir yang sudah berkeluarga, secara otomatis akan memikul dua peran yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga (Susanto, 2009). Di ruang lingkup pekerjaan wanita karir harus dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan perfoma dan kinerja yang baik. Disisi lain yaitu lingkungan keluarga, wanita karir harus dapat memenuhi kewajiban sebagaimana mestinya ibu rumah tangga.

Menjalani peran ganda ini tidaklah mudah bagi sebagian wanita karir, karena wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak tanggung jawabnya lebih berat dibandingkan dengan wanita yang belum berkeluarga. Ketika wanita karir tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran tersebut maka secara otomatis akan mengalami konflik. Simon (dalam Laksmi, 2012) mengatakan bahwa konflik peran ganda akan muncul karena adanya beberapa faktor yaitu: tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Demikian juga pada wanita yang mengambil keputusan untuk bekerja sebagai anggota polisi atau biasa kita sebut Polisi wanita (Polwan). Polisi wanita (Polwan) memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki, dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Karakter polwan yang dianggap feminin sangat menguntungkan pihak kepolisian dalam menyelesaikan kasus-kasus yang sering terjadi saat ini, misalnya, polwan memiliki kelebihan dengan sentuhan kewanitaan dalam menghadapi massa yang melakukan demonstrasi, dibandingkan polisi pria. Biasanya polwan juga dianggap bekerja lebih detail, rinci, rapi dan teliti serta terbiasa multitasking di pekerjaan domestik sehingga mereka dinilai lebih jago menghadapi banyak pekerjaan.

Polisi wanita dituntut sama dengan polisi pria, mentaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, antara lain: jam kerja yang terkadang harus sampai

---

larut malam, ketika ada kegiatan seperti pengamanan demonstrasi, operasi ketupat menjelang lebaran dan operasi lilin menjelang natal hampir seluruh personel kepolisian tanpa terkecuali diterjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam (Gitoyo, 2012).

Pelaksanaan tugas dan tuntutan kerja tersebut, tentunya dapat menimbulkan masalah dalam keseimbangan dunia kerja dan keluarga bagi polisi wanita, karena sebagian besar waktu dihabiskan dalam pekerjaan sehingga pihak keluarga akan merasa tidak nyaman, menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Keseimbangan kewajiban harus dijalani oleh polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami konflik dalam menyeimbangkan antara dua peran tersebut. Konflik peran polwan memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas et al., 2008). Konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada Polwan, dimana di satu sisi dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya, walaupun dihadapkan dengan beban kerja yang berat diharapkan mampu menunjukkan kinerja dan perfoma yang baik di kantor. Di sisi lain dituntut untuk memperhatikan dan merawat keluarga secara utuh sebagaimana kewajiban seorang ibu rumah tangga. Dengan demikian banyak anggota polisi wanita (Polwan) mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan sebagai ibu rumah tangga.

Kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan tuntutan tugas di rumah disebut *work-life balance*. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005).

Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya dalam keterlibatan perannya di kantor dan di rumah berjalan dengan baik. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam

kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan keluarga. Penelitian yang dilakukan Budaya (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *work stress* pada anggota polisi, ketika *work-life balance* rendah maka yang terjadi adalah tingkat stress kerja yang tinggi, demikian sebaliknya.

Tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh wanita karir yaitu polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut, konflik peran yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan kinerja, tetapi dapat juga menimbulkan stres. Polwan seringkali mengalami permasalahan dengan *work-life balance*, sulit menyeimbangkan antara peran dalam dunia kerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Permasalahan dengan *work-life balance* dialami oleh anggota polisi wanita di Polres Salatiga ketika peneliti melakukan wawancara dengan beberapa polwan. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan tanggungjawab mendampingi anak belajar di rumah banyak dikeluhkan oleh beberapa polwan yang memiliki anak sudah usia sekolah. Ada pula yang menyampaikan perselisihan dengan pasangan hidup karena jam kerja yang kadang-kadang sampai larut malam, sehingga tingkat kepercayaan suami menurun dan sangat mengganggu hubungan pasangan suami istri. Beberapa polwan yang lain menyampaikan tentang kesulitan mencari waktu liburan bersama keluarga. Bahkan adapula polwan yang dengan berat hati menitipkan anaknya yang masih balita di penitipan anak setiap hari, meskipun dalam hati ada panggilan untuk mendampingi anak karena ingin melihat tumbuh kembang si anak. Namun, tugas dan tanggungjawab sebagai abdi Negara dalam kepolisian dan panggilan sebagai ibu rumah tangga sudah menjadi konsekuensi yang harus dipertimbangkan di awal, sehingga para polwan berusaha mengatasi konsekuensi yang cukup berat dengan peran ganda yang telah dipilihnya.

Dari wawancara juga didapatkan informasi dari tiga orang polwan yang mengutarakan bahwa panggilan bekerja sebagai polwan sudah dipertimbangkan secara matang, dan yakin dapat melaksanakan tugas kewajiban sebagai aparat Negara, dan sanggup pula menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus suami dan anak. Meskipun terkadang cukup berat terutama dalam hal waktu, namun ada pengertian dari suami dan anak, sehingga mereka juga membantu pekerjaan di rumah. Suami seringkali memasak sendiri di rumah, bahkan pernah

juga mencuci serta menyetrika baju seisi rumah. Sebagai seorang polwan yang dituntut bekerja dengan batas waktu yang tidak menentu merasakan sangat terbantu dengan dukungan dari keluarga. Peran ganda yang dijalani bisa diseimbangkan dengan baik. Bahkan mereka sampaikan bahwa mereka sanggup menyelesaikan konflik yang ada baik di pekerjaan maupun di rumah.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti, antara lain : ada beberapa polwan yang terlambat masuk kerja karena mengurus anak-anaknya terlebih dahulu, menjadi kurang fokus bekerja ketika anaknya sakit, dan ada juga polwan yang beberapa kali dalam sehari menghubungi orang yang mengasuh anaknya melalui telpon untuk memastikan kondisi anaknya yang masih balita.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi anggota polisi wanita dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran, baik dalam organisasi maupun dalam keluarga. Schermerhorn (2005), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Schabracq, dkk (2003) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah karakteristik keluarga, yaitu suatu bentuk dukungan sosial keluarga. Cohen & Syrne (1985) berpendapat bahwa dukungan sosial bersumber dari: tempat kerja, keluarga, pasangan suami istri, teman di lingkungan sekitar. Menurut Kumolohadi (2017) seorang wanita yang menikah, dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang berpotensi memberikan dukungan atau orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti pasangan atau suami, anak, orangtua, saudara/kerabat dan teman akrab. Novenia dan Ratnaningsih (2017) mengemukakan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan keluarga yang terdekat. Pasangan atau suami adalah keluarga terdekat pada wanita yang menikah, sehingga dukungan sosial dari pasangan atau suami diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Penelitian Khusdiana (2019) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan wanita, yang berarti dukungan keluarga yang kuat maka karyawan wanita memiliki *work-life balance* yang tinggi. Hasil penelitian yang mendukung dari Farradila (2014) memyatakan korelasi positif antara dukungan sosial keluarga terhadap *work and family balance*

pada pekerja di suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah Anggota Polisi Wanita di Polres Salatiga yang berjumlah 72 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala yang terdiri dari skala *work-life balance* dan skala dukungan sosial keluarga.

Skala pada penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti. skala *work-life balance* disusun berdasarkan aspek-aspek *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja Fisher (2009) adalah Demands yang terdiri dari WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), dan Resources yang terdiri dari WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Skala *Work-Life Balance* dalam penelitian ini menggunakan skala Fisher (2009) yang telah diadaptasi, telah diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan nilai SLF > 0,5 dan nilai reliabilitas sebesar CR 0,976 dan VE 0,707 yang artinya skala tersebut valid dan reliabel (Gunawan dkk, 2019). Sedangkan skala dukungan sosial keluarga disusun berdasarkan berdasarkan pada House (Smet, 1994) membedakan empat aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumen, dukungan informatif. Kedua data yang diperoleh dari skala selanjutnya dianalisa dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 16.00 *for windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan uji daya diskriminasi item total berkisar antara 0,330 – 0,490. Berdasarkan 17 aitem yang dianalisis, semua aitem valid. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,788. Karena nilai reliabilitas dari *work-life balance* > 0,6, maka reliabilitas pada skala *work life balance* termasuk kategori reliabel. Sedangkan untuk skala dukungan sosial keluarga hasil nilai uji daya diskriminasi diperoleh antara 0,342 – 0,641. Berdasarkan 24 aitem yang dianalisis, ada 2 aitem gugur. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,854. Karena nilai reliabilitas dari konsep diri > 0,6, maka reliabilitas pada skala Dukungan Sosial Keluarga termasuk kategori reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian ini diperoleh hasil pada variabel work-life balance nilai K-SZ sebesar 0,084 dengan signifikansi 0,200 ( $p > 5\%$ ) yang berarti distribusi data pada variabel *work-life balance* bersifat normal dan pada variabel dukungan sosial keluarga nilai K-SZ sebesar 0,115 dengan signifikansi 0,070 ( $p > 5\%$ ) yang berarti distribusi data bersifat normal. Sedangkan untuk Berdasarkan hasil uji linearitas penelitian ini diperoleh nilai  $F = 42,108$  dengan signifikansi = 0,000 ( $p < 5\%$ ) yang berarti hubungan antara dua variabel bersifat linear.

Sedangkan untuk kategorisasi variabel dalam penelitian ini diperoleh variabel work-life balance memiliki nilai minimum empiris = 66 nilai maksimum empiris = 85; nilai mean empiris = 77,09; nilai standar deviasi empiris = 4,48 sedangkan nilai minimum hipotetik = 17; nilai maksimum hipotetik = 85; nilai mean hipotetik = 51 dan nilai standar deviasi hipotetik = 11,33. Kategorisasi skor work-life balance termasuk tinggi. Dan variabel dukungan sosial keluarga memiliki nilai minimum empiris = 90 nilai maksimum empiris = 110; nilai mean empiris = 101,18; nilai standar deviasi empiris = 6,34 sedangkan nilai minimum hipotetik = 22; nilai maksimum hipotetik = 110; nilai mean hipotetik = 66 dan nilai standar deviasi hipotetik = 14,67. Kategorisasi skor dukungan sosial keluarga termasuk tinggi.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-life balance*”, berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa hipotesis dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 1\%$ ), sedangkan arah hipotesis yang positif ditunjukkan dari hasil korelasi 0,642 yang berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki individu sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga yang dimiliki individu tersebut, maka semakin rendah pula *work-life balance* yang dimiliki. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap work-life balance sebesar 41,2 %.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 1\%$ ) yang berarti hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yaitu “Terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work life balance* pada Polisi Wanita Polres Salatiga”, dapat diterima. Sedangkan arah hipotesis yang positif ditunjukkan dari hasil korelasi 0,642 yang berarti semakin

tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki individu sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga yang dimiliki individu tersebut, maka semakin rendah pula *work-life balance* yang dimiliki. Penelitian Farradila (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work and family balance*.

Pada penelitian ini, *Work-life balance* yang dimiliki Polisi Wanita Polres Salatiga tergolong tinggi, artinya polwan tidak merasakan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya, mereka masih bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WIPL), demikian sebaliknya para polwan masih bisa mengendalikan mood (suasana hati) untuk tidak mengganggu dalam pelaksanaan tugas kewajibannya di kantor (PLIW). Justru yang terjadi dan selalu diusahakan adalah kehidupan pribadi para polwan dapat meningkatkan performanya dalam melaksanakan tugas kewajiban (WEPL), dan secara pribadi mereka merasakan hidupnya lebih berkembang dengan bekerja (PLEW).

Penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) menyatakan bahwa ada hubungan positif dukungan keluarga terutama pasangan hidup terhadap keseimbangan kehidupannya dalam pekerjaan rumah dan tugas kerja pada guru wanita. Demikian juga hasil penelitian Pratiwi dan Rahmanio (2018) membuktikan bahwa dukungan keluarga terutama suami terhadap istri yang bekerja berkorelasi positif, semakin suami memperhatikan dan membantu istrinya dalam penyelesaian tugas rumah dan mengerti tuntutan pekerjaan istrinya maka istri akan semakin nyaman menjalani perannya.

Seorang wanita yang telah berumahtangga dan mengambil keputusan untuk bekerja, menjalani peran ganda membutuhkan dukungan sosial. Dukungan sosial terdekat adalah keluarga, suami dan anak. Menurut Hurlock (1980) dukungan keluarga yang berupa penerimaan perhatian dan rasa percaya akan meningkatkan kebahagiaan dalam diri individu. Sarafino dan Smith (2011) menambahkan bahwa dukungan sosial keluarga merupakan bentuk kasih sayang keluarga terhadap peran ganda yang dimiliki ibu pekerja penuh waktu.

Didalam penelitian ini, ditemukan hasil bahwa dukungan sosial keluarga yang dirasakan oleh Polisi Wanita Polres Salatiga tergolong tinggi. Artinya keluarga mampu memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluhan kesah polwan sebagai bentuk dukungan emosional, keluarga senantiasa memberikan

penilaian positif terhadap polwan, dorongan maju atau persetujuan terhadap suatu ide, gagasan sehingga para polwan merasa dihargai, hal ini merupakan bentuk dukungan penghargaan. Keluarga juga siap memberikan bantuan langsung yaitu dukungan instrument berupa bantuan benda atau tenaga guna menunjang kelancaran kerja dan meringankan beban polwan, misalnya anggota keluarga ikut membantu pekerjaan rumah, sehingga masih ada waktu istirahat di rumah bagi para polwan. Dukungan keluarga yang baik juga dirasakan oleh para polwan, yaitu pemberian nasehat, petunjuk, saran-saran atau umpan balik yang diberikan oleh keluarganya sebagai dukungan informatif. Dukungan sosial keluarga merupakan bentuk hubungan interpersonal yang berupa penerimaan dari anggota keluarga kepada individu sehingga individu merasa dihargai, disayangi, diperhatikan dan ditolong, yang pada akhirnya bertujuan melindungi individu tersebut dari stress.

Polwan sebagaimana juga karyawan, harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan polwan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya polwan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan polwan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga, demikian juga peran dalam lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang polwan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Utami (dalam Setyaningrum, 2015) juga menjelaskan bahwa manfaat dukungan sosial keluarga yaitu: membantu meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri; mengurangi kecemasan dan stress; mampu menghadapi masalah dengan baik; dan membuat individu lebih berpikir positif.

Menurut Delecta (2011) *work-life balance* berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen keluarga. Singh dan Khanna (2011) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan konsep luas yang berkaitan dengan penetapan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karir serta ambisi) pada satu sisi dan juga kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual) pada sisi lainnya. *Work-life balance* merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan individu.

Penelitian yang dilakukan Ayuningtyas dan Septarini (2013) menyatakan bahwa ada hubungan positif dukungan sosial keluarga terhadap keseimbangan kehidupan wanita yang bekerja. Penelitian lain yang mendukung dari Khusdiana (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh family support terhadap *work-*

*life balance* karyawan wanita di perusahaan. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance* sebesar 41,2 %, sehingga 58,8% dipengaruhi oleh, karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan dan sikap (Schabracq, dkk., 2003).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-life balance* pada anggota polisi wanita di POLRES Salatiga ditunjukkan dari nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 1\%$ ). Besarnya sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance* sebesar 41,2 %.

### **Saran**

Bagi institusi berdasarkan hasil penelitian ini pihak institusi sekiranya dapat memperhatikan *work-life balance* pada anggotanya. Tetap memberikan dukungan sebagai lingkungan kerja dengan karakteristik kerja POLRI.

Bagi anggota yang telah memiliki dukungan sosial keluarga dan *work-life balance* yang tinggi disarankan untuk mempertahankannya, namun bila anggota yang sesungguhnya merasa masih perlu dukungan sosial keluarga, perlu dengan terbuka membicarakan dengan anggota keluarganya sehingga ada perhatian dan dukungan nyata dari keluarganya. Demikian juga *work-life balance* tetap harus dijaga agar kinerja optimal, misalnya dengan tetap menjaga suasana hati yang baik saat bekerja, meningkatkan kemampuan kerja sehingga memberikan kepuasan secara pribadi dan tetap berusaha membagi waktu secara efektif antara keluarga dan waktu bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik lebih lanjut dengan topik sejenis disarankan dapat mengkorelasikan dengan variabel lainnya seperti karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan dan sikap.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ayuningtyas, L., & Septiani, B.G. 2013. Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan organisasi*. Vol.02, No. 01.
- Budaya, A.a. (2018). Pengaruh work life balance terhadap work stress pada anggota POLRI di Polres Kediri. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*,

3(4).

- Farradila, G.D.A (2014). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan work and family balance pada kalangan pekerja redaksi PT. Suara Merdeka Press. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Gunawan, dkk. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. Vol 8, No.2, Oktober 2019.
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance: closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Kumolohadi, R. (2017). Tingkat stres dosen perempuan UII ditinjau dari dukungan suami. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 6(12). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vo16.iss12.art3>
- Khusdiana, A.E. (2019). Hubungan antara family support dengan work life balance pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb Kabupaten Bojonegoro. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA negeri Kabupaten Purworejo. *Empati*, 6(1), 97–103
- Pratiwi, Rahmanio. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan work family balance pada perawat RSAM Bukittinggi. *Jurnal*. Universitas Negeri Padang
- Sarafino, E.P. (2011). *Health psychology*. Third Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (Second Edition). England: John Wiley & Sons, Ltd.