

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WORK STRESS* PADA
ANGGOTA POLISI DI POLRES KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh :

Arnold Adi Budaya
13410110

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WORK STRESS* PADA
ANGGOTA POLISI DI POLRES KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi (S.Psi)

Oleh:

ARNOLD ADI BUDAYA

13410110

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

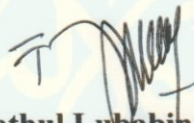
**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *STRESS* PADA
ANGGOTA POLISI DI POLRES KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh:

Arnold Adi Budaya
NIM. 13410110

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512200312 1 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *WORK STRESS* PADA
ANGGOTA POLISI DI POLRES KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh:
ARNOLD ADI BUDAYA
NIM. 13410110

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima sebagai
Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal 28 Mei 2018

SUSUNAN DEWA PENGUJI DAN TANDA TANGAN

1. M. Bahrhun Amiq, M.Si (.....) (Ketua Penguji)
2. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si (.....) (Sekretaris Penguji)
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si (.....) (Penguji Utama)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arnold Adi budaya
NIM : 13410110
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 28 Mei 2018

Penulis,



Arnold Adi Budaya

NIM. 13410110



MOTTO

*Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya
(Surat Al-Qasas Ayat 73)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini kepada :

1. Orang tuaku, Jupri H dan Yetri, yang telah memberikan semua kebutuhan yang aku butuhkan dari aku berada dalam gendongan hingga aku yang saat ini.
2. Kakak kakakku, Reni anggraini, Abrar Wijaya, Freza Yulianto, dan Arnild Augina Mekarisce.
3. Guru-guruku yang telah membeimbingku hingga aku bisa sampai ke tahap sekarang ini (Guru TK Iqra' Yayasan Tuah Sakato Muara Bulian, guru SDN 45/1 Sridadi, Guru SMPN 3 Batang Hari, guru SMAN 1 Batang Hari.
4. Dosen pembimbing skripsi, Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si dan semua dosen serta staff fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis upakan kehadiran Allah SWT yang dimana selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa pula kita selalu nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Penelitian ini disusun tidak lepas oleh sumbangsih pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap kerendaraan hati peneliti merasa wajib untuk menyampaikakan ucapan terimakasih sedalam-dalamnya, kepada berbagai pihak yang membantu, yaitu :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dekan fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak sekali memberikan arahan, motivasi, nasehat, dan pengalaman berharga kepada penulis.
4. AKP Y Ratih D, selaku anggota polisi bagain biro SDM Polda Jatim yang telah banyak memberi arahan dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian
5. Trisitiardi Ardi Ardani, M.Si, selaku dosen penasehat akademik yang telah membimbing dari semester satu hingga semester sekarang.
6. Papa ku, Jupri dan ibuku, Yetri, yang selalu memenuhi semua kebutuhan ku, materi, doa, motivasi, dan kepercayaan kepadaku untuk menentukan masa depan ku sendiri.
7. Uniku Reni anggraini, S.Pd, abangku Amd. Abrar Wijaya, Abangku Freza Yulianto, S.T, dan kakaku Arnild Augina Mekarisce, S.K.M. yang selalu membimbing dan menmberikan doa serta motivasi.

8. Segenap dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang sabar dan selalu melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
9. Teman-teman pasukan Pandanlandung, Setyani, Naufal, Mumtaz, Faiz , Nina, Amel, Kunti, Dina, Lia dan Anwar.
10. Sahabatku sejak maba, irezita, hakiki, brutus, dod, habib dan icha yang selalu memberikan semangat sampai saat ini.
11. Keluarga orda forkomaja yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan semangat.
12. Sahabat PMII rayon penakluk al-adawiyah khususnya sahabat angkatan 2013 yang telah berproses bersama.
13. Seluruh teman-teman angkatan 2013, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi.
14. Teman ku SMANSA Wahyu, Tete, dan adek kelas ku oliv yang selalu memberi semangat
15. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap semoga makalah ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 28 Mei 2018

Penulis,

Arnold Adi Budaya

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. <i>Work Stress</i>	11
1. Definisi <i>Stress</i>	11
2. Aspek Sumber <i>Stress</i>	13
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Stress</i>	15
4. <i>Work Stress</i> Menurut Perspektif Islam.....	17
B. <i>Work Life Balance</i>	19
1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	17
2. Aspek <i>Work Life Balance</i>	21
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	23
4. <i>Work Life Balance</i> Menurut Persepektif Islam.....	26
C. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Stress</i> pada Anggota Polres Kediri.....	28
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel	32
1. Variabel Bebas	32
2. Variabel Terikat	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. <i>Work Life Balance</i>	33
2. <i>Work Stress</i>	33

D.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
1.	Populasi	33
2.	Sampel	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
1.	Observasi	34
2.	Wawancara	31
3.	Skala	35
F.	Validitas dan Reliabilitas	36
1.	Validitas	36
2.	Reliabilitas	41
G.	Metode Analisis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskripsi Pelaksanaan Penelitian	43
1.	Penentuan Subjek Lapangan.....	43
2.	Pelaksanaan Penelitian	43
3.	Hambatan Dalam Penelitian.....	44
B.	Pemaparan Hasil Penelitian	45
1.	Deskripsi Data	45
2.	Uji Hipotesis	47
C.	Pembahasan	52
1.	Tingkat <i>Work Balance Life</i> pada Anggota Polisi di Kediri .	52
2.	Tingkat <i>Work Stress</i> pada Anggota Polisi di Kediri	54
3.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Stress</i> pada anggota polisi di Polres Kediri	55
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	59
B.	Saran	60
1.	Pada Subyek Penelitian	61
2.	Pada Peneliti Selanjutnya	61
DAFTAR PUSTAKA		62
 LAMPIRAN		 66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kerangka Konsep Penelitian.....	27
Tabel 3.2: Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	33
Tabel 3.3: Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 3.4: Blueprint Skala <i>Work Stress</i>	35
Tabel 3.5: Hasil Uji Validitas <i>Work Stress</i>	36
Tabel 3.6: Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.1: Rumus Kategorisasi	41
Tabel 4.2: Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>	42
Tabel 4.3: Hasil Uji Hipotesis Mayor	43
Tabel 4.4: Prosentase Pengaruh <i>Work Life Balance Work Stress</i>	44
Tabel 4.5: Kategorisasi <i>Work Stress</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala <i>Work Life Balance</i>	112
Lampiran 2: Skala <i>Work Stress</i>	115
Lampiran 3: Skor <i>Work Life Balance</i>	119
Lampiran 4: Skor <i>Work Stress</i>	121
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas	125
Lampiran 6: Hasil Uji Reliabilitas	127
Lampiran 7: Hasil Uji Regresi	130
Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian	131
Lampiran 9: Surat Pernyataan	134
Lampiran 10: Naskah Publikasi	135

ABSTRAK

Budaya, Arnold Adi. 2018. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2018.

Dosen Pembimbing : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Polisi memiliki tugas yang banyak di kantor, Tugas yang banyak tersebut menyebabkan polisi mengalami *stress*. *Stress* menurut Hans Selye merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Sedangkan sebagai manusia polisi juga memiliki tugas selain diluar pekerjaannya, yaitu kehidupan sehari-harinya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan haruslah seimbang (*work life balance*). Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berujung pada *stress*. *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketengangan dan energi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri, (2) tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri, (3) dan pengaruh *work life balance* terhadap *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2700 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 10% dari populasi, yaitu berjumlah 270 orang, akan tetapi diakibatkan eror dalam penelitian. Maka jumlah sampel yang diteliti hany 108 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*. Penelitian ini diukur dengan menggunakan dua skala yaitu *Work Life Balance Scale* (WLBS) untuk mengukur tingkat *work Life Balance*, dan *Job Stress Inventory* (JSI) untuk mengukur tingkat *Work Stress*.

Pengukuran tingkat *stress* menggunakan adaptasi skala dari *Job Stress Inventory* sebanyak 20 aitem dan pengukuran *work life balance* menggunakan adaptasi skala dari Fisher-McAlueye yang terdiri dari 15 aitem. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* berada pada kategori sedang (97,2%) dan *stress* pada anggota polisi di Kediri juga berada pada kategori tinggi (83,5%). Kemudian analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *stress* adalah analisa regresi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

Kata kunci: *work life balance, work stress, anggota polisi*

ABSTRACT

Budaya, Arnold Adi. 2018. The influence of Work Life Balance against Work Stress on Police Personnel at Kediri Resort Police. Thesis. Faculty of Psychology, the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim of Malang. 2018.

Supervisor: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Police of the Republic of Indonesia is one institution that uses human resources. Police has a lot of work in the office, many tasks that cause the police experience stress. Stress in according to Hans Selye is a body response that is not specific to any demands or burden. As a man, police also has a task outside the work, namely the daily life. The balance between work and life must be balanced (work life balance). A person's inability in balancing work with other things in the life will lead to problems that lead to stress. work life balance is the source of the emergence of stressors for work that has four major issues, namely time, behavior, stability and energy. The research aims at determining (1) the level of work life balance on Police Personnel at Kediri Resort Police, (2) the level of stress on Police Personnel at Kediri Resort Police, (3) and the influence of work life balance against the stress on Police Personnel at Kediri Resort Police.

The research method used quantitative research. The population amounted to 2700 people. The sample in this study was taken as much as 10% of the population, which amounted to 270 people, but due to errors in the research. So the number of samples studied was only 108 people. The sampling technique used random sampling. Data collection tools used observation, interview, scale, and documentation.

The measurement of stress level used scale adaptation from Job Stress Inventory of 20 items, and work life balance measurement used scale adaptation from Fisher-McAlueye that was of 15 items. Based on statistical test result, it showed that the level of work life balance was in medium category (97,2%) and stress on police officer in Kediri wasalso in high category (83,5%). Then the analysis that used to determine the influence of work life balance against stress was regression analysis. Based on the results of the analysis showed the significance value of $0.006 < 0.05$, work life balance simultaneously had a significant effect against work stress on Police Personnel at Kediri Resort Police.

Keywords: work life balance, work stress, police personnel

ملخص البحث

بودايا ، أرنولد عدي. ٢٠١٨. تأثير توازن الحياة العملية (*Work Life Balance*) على ضغوط العمل على عضو الشرطة في شرطة المنتجع كيدري. البحث الجامعي. كلية علم النفس، الجامعة الاسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. عام ٢٠١٨.

المشرف: الدكتور فتح اللبب النقل، الماجستير

الشرطة للجمهورية إندونيسيا هي واحدة من المؤسسات التي تستخدم الموارد البشرية. الشرطة لديها الكثير من العمل في المكتب، كثير من الاعمال تتسبب الضغط للشرطة. الضغط وفقا لهانس سيلبي هو استجابة للهيئة ليست محددة لأي طلب أو تحميله. كما الانسان، الشرطة لها مهمة أخرى أيضا بخلاف عمله، أي حياته اليومية. يجب ان يتوازن التوازن بين العمل والحياة (*work life balance*). إن عدم قدرة الشخص على تحقيق التوازن بين العمل والأمور الأخرى في حياته سوف يؤدي إلى مشاكل التي تؤدي إلى الضغط. مصدر ظهور الضغوط للعمل الذي لديها أربع قضايا رئيسية فهي الوقت، والسلوك والهدوء والطاقة. يهدف هذا البحث إلى تحديد (١) مستوى توازن الحياة العملية على عضو الشرطة في شرطة المنتجع كيدري، (٢) مستوى الضغط على عضو الشرطة في شرطة المنتجع كيدري، (٣) والاثر للتوازن الحياة العملية على الضغط على عضو الشرطة في شرطة المنتجع كيدري.

استخدمت طريقة البحث الكمي. بلغ عدد السكان في هذا البحث إلى ٢٧٠٠ اشخاص. أخذت العينة في هذا البحث ١٠٪، التي بلغت ٢٧٠ اشخاص، ولكن بسبب خطأ في الدراسة. لذلك كان عدد العينات التي تمت دراستها ١٠٨ فقط. استخدم أسلوب أخذ العينات العينات العشوائي. استخدمت أدوات جمع البيانات المراقبة والمقابلة والحجم والوثائق.

استخدم قياس مستوى الضغط باستخدام مقياس جرد الإجهاد الوظيفي (*Job Stress Inventory*) بقدرة ٢٠ أشكال واستخدام قياس توازن الحياة العملية المقياس من فيشر-مك الوي التي تتكون من ١٥ اشكال. وبناء على نتائج الاختبارات الإحصائية، ودل أن مستوى التوازن الحياة العملية هو في الفئة المتوسطة (٩٧.٢٪) والضغط على افراد الشرطة في كيدري أيضا هو في الفئة المتوسطة (٨٣.٥٪). التحليل الذي استخدم لتحديد تأثير توازن حياة العملية على الضغط هو تحليل الانحدار. بناء على نتائج التحليل قيمة كبيرة هي $0.006 > 0.005$ توازن الحياة العملية اي في وقت واحد هو له تأثير كبير على ضغوط العمل على عضو الشرطة في شرطة المنتجع كيدري.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pertumbuhan dan perkembangan institusi, sehingga menjadi seorang polisi pun butuh beberapa tahap tes, dari tes fisik, psikis, hingga intelegensi yang dimiliki calon pendaftar dan syarat itu harus dipenuhi calon pendaftar tes polisi (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2016).

Mulai awal pendaftaran tidak sedikit pendaftar yang gagal dalam tes, dikarena dari lembaga kepolisian sangat ketat dalam perekrutan anggota baru. Semua itu dilakukan dikarenakan persoalan tugas yang akan diemban oleh anggota polisi saat bertugas dilapangan sebagai, pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat sebagaimana tiga kata tersebut tertera di slogan kepolisian Republik Indonesia.

Tugas sebagai anggota polisi telah ditetapkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. Tugas polisi sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat antara lain: melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalulintas di jalan; membina masyarakat untuk meningkatkan

partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketataatan masyarakat hukum dan peraturan perundang-undangan.

Tugas polisi sebagai hukum antara lain: turut serta dalam pembinaan hukum nasional; memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk keamanan 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.

Tugas polisi sebagai pengayom dan pelayan masyarakat antara lain 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 ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas polisi.

Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa polisi memiliki tugas yang banyak, sedangkan sebagai manusia polisi juga memiliki tugas selain diluar pekerjaan, yaitu kehidupan sehari-harinya.

Tugas menurut Wiriadihardja (1986) (dalam Retno Ningsi, 2014) adalah sesuatu sasaran yang dinyatakan secara umum yang di bebaskan kepada sesuatu

organisasi untuk dicapai dan sebagai landasan untuk menghidupkan fungsi-fungsi dan penyelenggaraan kegiatan selanjutnya, sehingga dengan demikian dapat dicapai tujuan organisasi.

Pekerjaan sebagai anggota polisi sangat erat kaitannya dengan kedisiplinan, sebagai abdi negara mereka dituntut harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam setiap melaksanakan tugasnya. Seorang abdi negara juga dituntut selalu dalam keadaan prima dalam menjalani tugas. Akan tetapi, pada kenyataannya kedisiplinan yang tinggi dan aturan yang ketat membuat beberapa anggota polisi merasa terbebani dalam bekerja. Belum lagi polisi di Indonesia masih tergolong kurang mendapat empati dari kalangan masyarakat dikarenakan masih ada oknum polisi yang melakukan pungutan liar yang berkedok razia, serta bersifat seenaknya dalam bertugas, dan pada kenyataannya tidak semua melakukan hal yang sama seperti itu, banyak pula polisi yang melakukan tugas dan kewajiban dengan baik.

Tugas yang banyak tersebut menyebabkan polisi mengalami tekanan. Tekanan yang berlebihan akan menyebabkan timbulnya *stress*. *Stress* adalah keadaan yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan yang diterima sebagai suatu hal yang menantang, mengancam atau merusak keseimbangan kehidupan seseorang. Seringkali *stress* didefinisikan dengan hanya melihat dari stimulus atau respon yang dialami seseorang (Lazarus & Folkman, 1984).

Polisi mempunyai pendekatan-penekatan yang berbeda dalam menanggulangi penyebab *stress* yang dimilikinya. Seperti halnya masalah yang

ada pada anggota kepolisian Jawa Timur, beban tugas yang begitu berat dari masyarakat hingga pimpinan kantor menjadi salah satu penyebab *stress* pada anggota polisi tersebut. Menurut Alkus dan Padesky menyebutkan pekerjaan polisi merupakan salah satu pekerjaan yang dapat menyebabkan *stress*. (dalam Hassell *et al*, 2010)

Stress menurut Hans Selye (dalam Alimul 2008) merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga seseorang dapat mengalami stres. Sebaliknya apabila seseorang yang dengan beban tugas yang berat tetapi mampu mengatasi beban tersebut dengan tubuh berespon dengan baik, maka orang tersebut tidak mengalami stres (Alimul, 2008). Oleh sebab itu, individu haruslah bisa mengatasi stres dengan metode terbaik yang dimilikinya.

Segala macam bentuk *stress* pada dasarnya disebabkan oleh kurang memahaminya manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Anoraga, 1992).

Stress biasanya dipersepsikan sebagai sesuatu yang negatif padahal tidak. Terjadinya *stress* dapat disebabkan oleh sesuatu yang dinamakan *stressor*. Bentuk

stresor ini didapat dari lingkungan, kondisi dirinya serta pikiran. *Stress* itu sendiri juga dapat dikatakan sebagai stimulus dimana penyebab *stress* dianggap sebagai sesuatu hal yang biasa. *Stress* juga dikatakan sebagai respon artinya dapat merespon apa yang terjadi, juga disebut sebagai transaksi yakni hubungan antara *stressor* dianggap positif karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungan (Alimul, 2008).

Pekerjaan anggota polisi penuh dengan *stress* karena secara terus menerus berhadapan dengan bahaya fisik dan mempertaruhkan hidupnya setiap dalam melaksanakan tugas. *Stress* pada anggota polisi sangatlah berbeda dari *stress* orang-orang pada umumnya karena mereka menghadapi situasi yang berbeda dari kebanyakan orang pada umumnya, karena pekerjaan mereka menghadapi suatu peristiwa maupun kejadian kritis serta cenderung bersifat abnormal dalam pekerjaan mereka, sehingga itu dapat membuat mereka menjadi *stress* (Federal Anti-Terrorism Supplemental Grant dalam Juniarly, 2012).

Polres Kediri adalah salah satu wilayah bagian yang dimiliki oleh lembaga Kepolisian Republik Indonesia, berada pada wilayah Provinsi Jawa Timur, bagian Kota Kediri yang dinaungi oleh Polda Jawa Timur. Kediri adalah salah satu dari kota besar yang ada pada Provinsi Jawa Timur, Sama halnya kota besar lainnya, Kota Kediri dipenuhi dengan segala permasalahan yang kompleks dari ekonomi, kesejahteraan masyarakat, kriminalitas dan ditambah lagi salah satu wilayah Kediri ada tempat dimana yang biasa disebut kampung Inggris yang

berada di pare, adalah satu satu tempat tujuan wisatawan yang ingin berlibur dan ataupun belajar

Tingkat kesulitan yang dialami oleh anggota pada wilayah Polres Kediri, dengan keadaan kota Kediri yang terus berkembang selanjutnya kota yang ramai diakibatkan dengan adanya kampung Inggris sebagai bagian wilayah yang dimiliki kota Kediri, banyaknya minat wisatawan yang ingin berkunjung ke kampung Inggris membuat kota Kediri harus mempersiapkan keamanan lebih dan terus sigap dalam menghadapi hal tersebut. Pada tahun 2016 tercatat 81 kasus yang terjadi di Kediri dengan rincian 50 kasus perjudian, 18 kasus tindak pidana kejahatan, 5 kasus tindak kejahatan curas, curanmor 7 kasus dan jambret 1 kasus. (HarianBhirawa, 8 September 2016)

Berdasarkan artikel Surabaya Pagi, data hasil riset mengenai polisi yang menjadi reserse dan Polantas mendapati hasil 80% dari polisi reserse dan polantas mengalami *stress* akibat beban kerja yang mereka alami. *Indonesia Police Watch* (IPW) mencatat, sepanjang 2015 hingga Oktober, sudah terjadi enam kasus polisi bunuh diri. Terakhir, Kanit Lantas Polsek Cipondoh, Kota Tangerang, Banten, Iptu Budi Riyono, bunuh diri di rumah teman wanitanya, 31 Oktober 2015 lalu. Tidak hanya kasus bunuh diri, anggota polisi juga rentan terjerumus penyalahgunaan narkoba. Sebab, dalam menjalankan tugasnya, sejumlah anggota harus melakukan operasi *undercover* (Surabaya pagi, 14 November 2015)

Sama halnya dengan surat kabar kompas.com memaparkan berita kasus pada polisi, pada tanggal 11 Februari 2017 didapati tiga polisi berdinis Polres

Jombang, Mojokerto dan Kediri Kota, ketidanya kedapatan memiliki dan menyimpan narkoba jenis sabu. (Merdeka.com, 13 Februari 2017). Dan juga tepat) yang diberitakan kasus dari Brigadir Petrus Bakus yang membunuh dan memutilasi dua anak kandungnya, yang diduga perbuatan itu dilakukan karena berbagai tekanan yang dialaminya (Kompas.com, 15 Maret 2016). Serta dalam berita Radar Pekalongan, terdapat fenomena bunuh diri tahun 2016 ada 16 kasus dengan berbagai motif yang berbeda salah satunya motif ada *stress* yang da pada polisi (radarpekalongan.com, 8 Oktober 2016).

Berdasarkan kasus diatas, dapat disimpulkan pekerjaan polisi sangat lah berat dan penuh dengan ketegangan serta membutuhkan tenaga dan pikiran yang maksimal, belum lagi tanggung jawab yang lainnya seperti kehidupan sehari hari yang mereka jalani diluar pekerjaan mereka sebagai anggota polisi. Keseimbangan antara perkerjaan dan kehidupan haruslah seimbang, jika salah satu dari tuntutan pekerjaan ataupun kehidupan sehari hari tidak sejalan akan menimbulkan permasalahan bagi individu yang menghadapinya. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan ini dalam konsep psikologi dikenal dengan istilah *work life balance*. Schermerhorn (2005) mengungkapkan *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada *stress*. Hal ini

dijelaskan Fisher (2001) dalam konsepnya yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Keseimbangan antara lingkungan pekerjaan dan lingkungan diluar pekerjaan. Selain itu, tujuan yang ada pada lingkungan pekerjaan maupun tujuan lingkungan diluar pekerjaan haruslah terpenuhi (Novella *et al*, 2013). Dengan kata lain dapat dikatakan keseimbangan dapat terpenuhi ketika individu berhasil atau mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya dengan tidak mengganggu pemenuhan kebutuhan yang ada pada kebutuhan diluar pekerjaannya.

Fisher (2001) juga menjelaskan tentang empat komponen penting yang meliputi *Stressor* yaitu:

1. Waktu, seberapa banyak waktu yang digunakan antara bekerja dan aktifitas lain diluar pekerjaan.
2. Perilaku, adanya tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai keinginan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan, ketegangan ini meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi serta sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu. Energi merupakan sumber terbatas yang dimiliki manusia, sehingga jika energi yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang dilakukan maka akan meningkatkan *stress* dalam diri individu.

Konsep Fisher diatas memaparkan bahwa empat komponen, yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi tersebut sejalan dengan pekerjaan polisi sebagai pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat, yang sangat rentan terhadap *stress* dan pekerjaan yang berat untuk dijalani layaknya orang-orang pada umumnya. *Work life balance* dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Pekerjaan seorang polisi sangat erat hubungannya dengan bahaya fisik dan merupakan salah satu dari penyebab timbulnya *stress*, dan berdasarkan paparan diatas terdapat penekanan-penekanan yang melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana *work life balance* dapat mempengaruhi *Stress* dan oleh karena itu peneliti mengambil judul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri ?
2. Bagaimana tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri ?
3. Apakah ada pengaruh *workd life balance* terhadap *stress* pada anggota polisian di Polres Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri.
2. Untuk mengetahui tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *Stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangsih pengetahuan dalam keilmuan psikologi yakni pengaruh *work life balance* terhadap *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dampak yang nyata bagi subjek yang bersangkutan yakni anggota polisi di Polres Kediri guna mengetahui pengaruh *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri. Sekaligus memberikan gambaran pada masyarakat mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *work stress* yang ada pada anggota polisi di Polres Kediri.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work Stress*

1. Definisi *Stress*

Stress adalah keadaan yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan yang diterima sebagai suatu hal yang menantang, mengancam atau merusak keseimbangan kehidupan seseorang. Seringkali stres didefinisikan dengan hanya melihat dari stimulus atau respon yang dialami seseorang (Lazarus & Folkman, 1984).

Anoraga (1992) mengartikan *stress* sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap terhadap suatu perubahan di lingkungannya dan dirasakan mengganggu serta membuat dirinya terancam.

Stress adalah sebuah keadaan yang dialami individu ketika adanya hal yang tidak sesuai antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. *Stress* adalah keseimbangan antara bagaimana individu memandang tuntutan tersebut serta bagaimana cara berpikir untuk mengatasi semua tuntutan agar tidak membuat mereka menjadi *stress*, merasakan *stress* ataupun *eustress* (Gregson & Looker, 2004).

Stress menurut Hans Selye (dalam Alimul 2008) merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Maka dapat dikatakan apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang

dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga seorang dapat mengalami stres. Sebaliknya apabila seseorang yang dengan beban tugas yang berat tetapi mampu mengatasi beban tersebut dengan tubuh berespon dengan baik, maka orang tersebut tidak mengalami *stress* (Alimul, 2008).

Sedangkan *stress* menurut Bartsch dan Evelyn adalah tekanan yang dirasakan pada saat menghadapi tuntutan atau harapan yang menantang kemampuan seseorang untuk mengatasi atau mengelola hidup. Sementara itu menurut Rathus dan Nevid *stress* adalah suatu kondisi individu yang menunjukkan adanya tekanan fisik dan psikis akibat tuntutan dalam diri dan lingkungan. Seseorang dapat dikatakan mengalami *stress* ketika dihadapkan kepada suatu kondisi adanya tekanan akibat tuntutan yang berasal dari dalam diri dan lingkungan (Adi, 2010).

Stress juga dapat diartikan sebagai emosi negatif, kognitif, tingkah laku dan proses fisiologi yang terjadi pada individu untuk mencoba menyesuaikan dengan *stressor* yang ada pada dirinya yang dapat mengganggu fungsi sehari-hari individu dan mengharuskan individu melakukan penyesuaian (Lutfiah, 2011).

Stress adalah sebagai tuntutan eksternal yang mengembangkan kapasitas individu dalam beradaptasi, dan ketika individu menilai tuntutan eksternal sebagai kondisi penuh tekanan maka hal tersebut akan termanifestasi dalam respon perilaku, emosi, kognitif dan biologis dengan berbagai potensi konsekuensi yang merugikan baik secara mental maupun

kesehatan fisik (Schetter dalam rahmatika, 2014). Folkman dan Moskowitz juga mendefinisikan *stress* sebagai konsep yang berasal dari situasi lingkungan. Sementara menurut Hawari *stress* merupakan respon tubuh yang bersifat non spesifik terhadap setiap tuntutan yang dialami (dalam Juniarly, 2012).

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *stress* adalah keadaan individu yang dihasilkan oleh perubahan lingkungan yang diterima sebagai suatu hal yang menantang, mengancam atau merusak keseimbangan kehidupan seseorang.

2. Sumber *Stress*

Menurut Marsella *et al* (2006), sumber *stress* yang paling general yaitu situasional, dan terbagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal. Sumber *stress* eksternal adalah sumber *stress* yang berasal dari lingkungan yang biasanya mencakup beragam *stress*, dari suara bising, suhu tinggi untuk bekerja, sampai terlalu banyak bekerja. Sumber *stress* internal adalah tekanan emosional, krisis eksistensial, pribadi yang cacat dan kelemahan serta masyarakat yang *stress* dan bencana alam. Boyce (2006) (dalam Juniarly dan Hadjam, 2012) mengatakan bahwa *stress* pada polisi berasal dari satu atau lebih sumber dan dengan cara yang berbeda-beda, antara lain kondisi tempat kerja polisi yang penuh *stress*, kebijakan dan administrasi di departemen kepolisian, *stress* eksternal dan internal.

Stress bersumber dari frustrasi dan konflik yang dialami individu dan dapat berasal dari berbagai bidang kehidupan manusia. Salah satunya adalah

hambatan, ada beberapa hambatan yang biasanya dihadapi oleh individu seperti:

- a. Hambatan fisik: kemiskinan, kekurangan gizi, dan bencana alam.
- b. Hambatan sosial: kondisi perekonomian yang buruk, persaingan hidup keras, perubahan yang tidak pasti dalam kehidupan. Hal-hal tersebut mempersempit kesempatan individu untuk meraih kehidupan yang layak sehingga menyebabkan timbulnya frustrasi pada diri seseorang.
- c. Hambatan pribadi: keterbatasan-keterbatasan individu dalam bentuk kekurangan fisik yaitu bisa menjadi pemicu frustrasi dan *stress* pada individu (Ardani dalam Kurniati, 2012).

Penelitian oleh Setyawan, Amri, dan Sosrosumihardjo pada karyawan sebuah media menemukan bahwa faktor-faktor yang berperan dalam terjadinya *stress* adalah kurangnya waktu untuk istirahat, banyaknya pertemuan yang tidak efektif, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan (Agustin *et al*, 2014).

Berdasarkan hal diatas, dapat diartikan bahwa ada beberapa sumber stress yang terdiri dari, hambatan fisik, hambatan sosial, dan hambatan pribadi. yang dimana hambatan fisik adalah fisik pribadi yang tidak sempurna akibat kuarangnya gizi, kemiskinan dan bencana alam, hambatan sosial adalah kondisi perkonomian yang tida stabil yang menyebabkan timbulnya stress, serta hambtan pribadi adalah keterbatasan-keterbatan yang dimiliki dalam bentuk cacat fisik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Stress*

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres faktor-faktor yang memengaruhi stres menurut Santrock (2003):

1. Faktor Lingkungan

a. Beban yang Terlalu Berat, Konflik, dan Frustrasi

Beban yang terlalu berat di sebut dengan istilah *burnout*, diartikan sebagai perasaan tidak berdaya, tidak memiliki harapan, yang disebabkan oleh stres akibat pekerjaan yang sangat berat. *Burnout* membuat penderitanya merasa sangat kelelahan secara fisik dan emosional.

b. Kejadian Besar dalam Hidup dan Gangguan Sehari-hari

Para psikolog menekankan bahwa kehidupan sehari-hari dapat menjadi penyebab stres seperti halnya kejadian besar dalam hidup. Tinggal dengan keluarga yang mengalami ketegangan dan hidup dalam kemiskinan bukanlah sesuatu yang dapat dianggap sebagai kejadian besar dalam hidup seorang remaja, namun kejadian sehari-hari yang dialami orang dewasa dalam kondisi dunia kerja dapat menumpuk sehingga menimbulkan kehidupan yang sangat penuh dengan stres., dan pada akhirnya orang dewasa akan mengalami gangguan psikologis atau penyakit.

c. Faktor-faktor Kepribadian Pola Tingkah Laku Tipe A

Pola tingkah laku Tipe A, (*type a behavior pattern*) sekelompok karakteristik- rasa kompetitif yang berlebihan, kemauan keras, tidak

sabar, mudah marah, dan sikap bermusuhan- yang dianggap berhubungan dengan masalah jantung. Individu yang bermusuhan dan parah sering diberi “reaktor panas”, yang berarti mereka memiliki raksi fisiologis yang kuat terhadap stres-detak jantungnya meningkat, pernafasannya menjadi semakin cepat, dan otot-ototnya menegang, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penyakit jantung.

d. Faktor-faktor Kognitif

Penilaian Kognitif adalah istilah yang digunakan Lazarus untuk menggambarkan interpretasi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup mereka sebagai sesuatu yang berbahaya, mengancam, atau menantang dan keyakinan mereka apakah mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi suatu kejadian dengan efektif.

e. Faktor-faktor Sosial-Budaya

a) Stres Akulturatif

Akulturasi mengacu pada perubahan kebudayaan yang merupakan akibat dari kontak langsung yang sifatnya terus menerus antara dua kelompok kebudayaan yang berbeda. Stres akulturatif adalah konsekuensi negatif dan akulturasi.

b) Status Sosial-Ekonomi

Kondisi kehidupan yang kronis, seperti pemukiman yang tidak memadai, lingkungan yang berbahaya, tanggung jawab yang

berat, dan ketidakpastian keadaan ekonomi merupakan pemicu stres yang kuat dalam kehidupan warga yang miskin

Bedasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *stress* terdiri dari empat faktor yakni faktor lingkungan, kepribadian pola tingkah laku tipe A, faktor kognitif, dan faktor sosial-budaya.

4. *Work Stress* Menurut Perspekti Islam

Stress dalam Islam diartikan sebagai ujian hidup yang diberikan oleh Tuhan yang maha esa. Semua umat islam semasa hidup didunia selalu mempunyai kesulitan dan hambatan dalam kehidupan didunia, salah satu ujian hidup yang ada pada umat manusia adalah masalah-masalah yang mereka hadapi, dan ujian hidup merupakan salah satu cara tuhan untuk memperkuat keimanan dan kedetakan umat manusia kepada yang kuasa, seperti dalam Al-Quran surah Al-baqarah ayat 286 berikut ini :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
 لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika

kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".(Surah Al-Baqarah ayat 286)

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala kesulitan, tekanan dan dugaan dalam kehidupan seperti halnya masalah dalam kehidupan, dan permasalahan dalam kehidupan tersebut merupakan karunia dari Allah SWT kepada umat manusia agar senantiasa bersyukur dan taat serta semua itu memiliki tingkatan yang berdasarkan atas kemampuan yang dimiliki manusia itu sendiri, salah satu contohnya *stress* merupakan salah satu ujian hidup yang diberikan oleh Allah SWT.

B. *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life balance*

Menurut Schermerhorn (2005) *Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Ramadhani, 2013). *Work life balance* menurut Mc Auley F *et al* (2003) digambarkan sebagai sebuah kompetisi untuk waktu dan energi antara peran yang berbeda (kerja dan kehidupan sehari-hari individu) diisi oleh seorang individu (Zaher *et al*, 2016).

Moore (dalam Mariati, 2013) mendefinisikan *work-life balance* yang baik sebagai suatu situasi dimana individu merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen diluar pekerjaan. Hit *et al* (2001) Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana suatu individu secara simultan dapat menyeimbangkan emosi, perilaku dan waktu tuntutan pekerjaan baik dibayar, keluarga dan pribadi tugas (dalam Bell, 2012).

Work life balance berarti pekerja dapat menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan lain seperti keluarga, hobi atau studinya (Frame & Hartog dalam Purwati, 2016).

Kalliath dan Brough (2008) dalam penelitiannya "*Work-Life Balance: A Review of The Meaning of The Balance Construct*"

menjelaskan beberapa pandangan mengenai definisi *work life balance*, diantaranya:

a. *Work life Balance defined as multiple roles .*

Work life balance dipandang sebagai peran ganda dengan hubungan *bidirectional*. Hal ini berarti bahwa peran ganda tersebut ada pengaruh positif ataupun negatif dalam hubungan *home to work* maupun *work to home*.

b. *Work life balance defined as equity across multiple roles.*

Definisi mengenai *work life balance* diteliti terfokus pada keseimbangan waktu dan kepuasan seseorang dalam menjalani peran gandanya. *Work life balance* memiliki tiga komponen yang harus diperhatikan, yaitu: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

c. *Work life balance defined as satisfaction between multiple roles.*

Ada juga peneliti yang terfokus pada tingkat kepuasan pribadi seseorang dengan peran ganda. Kirchmeyer mendefinisikan *work life balance* sebagai sebuah pencapaian kepuasan dalam segala sisi kehidupan dan untuk pencapaiannya membutuhkan sumber daya seperti energi, waktu, dan komitmen yang merata.

d. *Work life balance defined as perceived control between multiple roles.*

Work life balance diartikan sebagai suatu tingkat otonomi yang harus mampu dimiliki seorang individu dalam memenuhi tuntutan dari peran gandanya. Fleetwood menuturkan bahwa *work life balance* diartikan sebagai pengukuran akan kontrol individu dalam bekerja.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dapat diartikan kemampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan yang mereka lakukan, serta tuntutan-tuntutan tersebut harus dipenuhi oleh individu karena jika tidak terpenuhi akan menyebabkan individu mengalami kesenjangan dan mengakibatkan munculnya stressor dalam diri individu.

2. Aspek Work Life Balance

Greenhouse *et al.* (dalam Kumar, 2014) menjelaskan *work life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu dalam bidang yang berbeda (pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan) dan sama-sama puas dengan peran pekerjaan dan peran kehidupan yang terdiri tiga dimensi:

a. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir.

b. Keseimbangan peran

Keseimbangan peran mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut.

c. Keseimbangan kepuasan

Hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya.

Hayman (2005) mengadaptasi aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fisher dan menyatakan bahwa work-life balance dapat diukur melalui aspek aspek berikut:

a. *Work interference personal life* (WIPL)

Aspek ini mengungkapkan adanya interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Artinya, pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini memberikan efek negatif pada kehidupan pribadi. Adanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work life balance* individu.

b. *Personal life interference work* (PLIW)

Aspek WIPL berbanding terbalik dengan aspek PLIW, aspek ini mengungkapkan adanya interferensi dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Artinya, kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaan individu tersebut. Interferensi ini menyebabkan adanya ketidakefektifan performa seseorang dalam pekerjaannya.

Munculnya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work life balance* individu.

c. *Work-personal life enhancement* (WPLE)

Aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi dan memberi efek positif pada kedua ranah tersebut. Terpenuhi aspek ini menjadi salah satu indikasi tercapainya *work life balance* individu.

Penelitian ini akan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hayman, yaitu WIPL, PLIW, dan WLPE. Aspek-aspek tersebut dipilih karena merupakan aspek yang paling sesuai dengan subjek penelitian ini, yaitu polisi yang secara *mental age* dan *mental Physic* kategori dewasa serta memiliki masalah yang kompleks dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan kehidupan selain pekerjaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Tercapainya *work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dalam diri individu maupun dari lingkungan. Menurut Pouluse dan Sudarsan (2014) (dalam Laela, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* antara lain:

1. Faktor Individual

a. Kepribadian

Pengaruh kepribadian terhadap *work life balance* ada 5 yaitu *extraversion* (tingkat kesenangan terhadap hubungan),

agreeableness (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), *conscientiousness* (ketekunan dan motivasi terhadap mencapai tujuan) *neuroticism* (ketahanan terhadap *stress*), dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman).

b. *Psychological well-being*

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

c. *Emotional intelligence*

Emotional intelligence adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan dan mengenali, mengungkapkan, mengatur, dan mempergunakan emosi atau perasaan individu terhadap lingkungan.

d. Faktor Organisasi

1. Pengaturan kerja

Pengaturan kerja yang baik dapat membantu individu atau pekerja dalam menyesuaikan antara aktifitas pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pekerja.

2. Dukungan organisasi

Ada dua jenis dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal merupakan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal merupakan otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pekerja.

3. *Stress* kerja

Stress kerja merupakan persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami ataupun dirasakan oleh individu di lingkungan kerja.

4. Konflik peran, ketidaksejahteraan peran dan *role overload*

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

5. Teknologi

Kemajuan dan perkembangan teknologi dapat membantu pekerjaan dikantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga akan sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu yang ada.

e. Faktor Lingkungan

1. Anak

Faktor anak yang dimaksud seperti jumlah dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam peran pekerjaan dan keluarga

2. Dukungan keluarga

Yang dimaksud seperti dukungan pasangan, orang tua, dan permintaan pribadi serta keluarga.

3. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pekerja, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang memengaruhi *work life balance* antara lain, faktor kepribadian, *psychological well-being*, *emotional intelligence*, waktu kerja, lingkungan pekerjaan, dukungan organisasi, peran, keluarga, serta teknologi.

4. Work Life Balance Menurut Perspekti Islam

Sebagai makhluk hidup manusia harus mencukupi kebutuhannya, dengan kata lain manusia harus bekerja. Karena itu manusia harus berimbang dalam kehidupannya antara memperhatikan dunia dengan akhiratnya. Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'an surah Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan pemeluknya menuju kehidupan yang seimbang. Akhirat harus diperjuangkan mati-matian, tetapi dunia tidak ditinggalkan begitu saja. Dunia menjadi sarana untuk mencapai kebahagiaan di akherat. Semuanya dilakukan demi mencapai ridho dari Allah SWT.

Bagi seorang muslim semuanya bisa bernilai ibadah, baik itu aktifitas bernuansa duniawi maupun ukhrowi, karena keduanya ditujukan untuk mencapai ridho-Nya. Hal ini sebagaimana definisi ibadah; segala perbuatan lahir maupun batin yang bertujuan untuk mencapai ridho-Nya.

Sehingga dapat disimpulkan bawah islam mengajarkan umat nya untuk bisa menyeimbangkan kebutuhan akhirat dan kebutuhan duniawi seperti halnya konsep *work lie balance*, menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan sangat diharuskan, dan salah satunya walupun pekerjaan yang sebegitu banyaknya selalu menjalankan ibadah sholat lima waktu.

C. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri

Work Stress diartikan sebagai tuntutan eksternal yang mengembangkan kapasitas individu dalam beradaptasi, dan ketika individu menilai tuntutan eksternal sebagai kondisi penuh tekanan maka hal tersebut akan termanifestasi dalam respon perilaku, emosi, kognitif dan biologis dengan berbagai potensi konsekuensi yang merugikan baik secara mental maupun kesehatan fisik (Schetter dalam Rahmatika, 2014). Sumber *stress* pada diri seseorang bermacam-macam, diantaranya; hambatan fisik, hambatan sosial, dan hambatan pribadi (Ardani dalam Kurniati, 2012). Selain dari tiga macam hambatan tersebut, Fisher (2001) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketengangan dan energi.

Work life balance dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak

adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Menurut Schermerhorn (2005) *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Lingkungan pekerjaan dan lingkungan diluar pekerjaan harus berjalan dengan seimbang. Selain itu, tujuan yang ada pada lingkungan pekerjaan maupun tujuan lingkungan diluar pekerjaan haruslah terpenuhi (Novella *et al*, 2013). Kegagalan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya seperti kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya, akan memunculkan masalah dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Masalah ini dapat mengakibatkan adanya tekanan dalam diri seseorang yang berujung pada *stress*.

Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai *work life balance* dengan *stress* oleh Utomo *et al*, tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)” memperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini berarti jika keseimbangan kehidupan kerja tinggi maka stres kerja rendah.

Kemudian selanjutnya penelitian oleh Nurendra dan Saraswati, tahun 2016 dengan judul “Model Peranan *Work Life Balance*, *Stress* kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan” hasil dari penelitian dengan subjek 119 karyawan perhotelan di Yogyakarta ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja atau *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja dengan

dimediasi oleh stress kerja. *Work life balance* yang rendah pada karyawan dapat meningkatkan *stress* kerja.

Selain itu, penelitian mengenai *work life balance* dengan *stress* juga dilakukan oleh Fadil dan Logahan, tahun 2014 dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Stress* Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PT Gema Nawagraha Sejati” hasil penelitian ini ialah *work life balance* dan *stress* kerja mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, jika *work life balance* baik dan *stress* kerja rendah maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *stress*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini ialah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu penelitian yang didasari oleh permasalahan umum ke khusus dengan sudut pandang positivisme, dan hasilnya berupa data yang diperoleh untuk kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk angka demi mengungkapkan kebenaran suatu variabel yang diteliti. Sedangkan untuk jenisnya, penelitian ini merupakan jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dirancang khusus untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara dua variabel tersebut (Arikunto, 2010).

Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi yang dijadikan subjek penelitian (Creswel, 2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Hubungan *work life balance* terhadap *work stress* pada anggota polisi di Polres Kediri, adapun rancangan penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berbahaya variabel terikat. Variabel independen disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini yaitu *work life balance*.

Work Life Balance (X) dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang akan di ukur oleh peneliti dalam penelitian terhadap anggota polisi di Polres Kediri.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *stress*.

Work Stress (Y) dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang di ukur peneliti dalam penelitian terhadap anggota polisi di Polres Kediri.

C. Definisi Operasional

a. *Work Life Balance*

Work life balance adalah tingkat kemampuan anggota polisi dalam menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Diukur dengan skala diadaptasi dari Fisher-McAlueye *et al.* terdiri dari lima belas aitem, terdapat tiga aspek yang pertama Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), and Work/Personal Life Enhancement (WPLE). Semakin tinggi skor skala semakin tinggi kemampuan menyeimbangkan beban kerja dan kehidupan pada anggota polisi.

b. *Work Stress*

Work stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang yang bekerja. Diukur dengan skala *Job Stress Inventory* yang terdiri dari dua puluh aitem, dan terdapat tiga aspek yaitu, Faktor lingkungan, Faktor Organisional, dan faktor Individual. Semakin tinggi skor skalah maka semaki tinggi stress kerja yang dialami pada anggota polisi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Menurut Azwar (2007) populasi merupakan sekelompok subjek yang akan dikenakan generalisasi hasil penelitian.

Pupulasi dalam penelitian ini ialah anggota polisi di Polres Kediri. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 2700 anggota. (reskediri.jatim.polri.go.id, 2017)

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah wakil dari populasi yang akan diteliti, apabila subjek kurang dari 100 akan lebih baik jika diambil seluruhnya dan merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlahnya besar maka dapat diambil antara 10 sampai 15% atau 20 sampai 25%.

Penelitian ini menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan secara acak dan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10% dari jumlah populasi yakni 270 responden. Peneliti menyebarkan skala penelitian sebanyak 400 angket penelitian, dan setelah di sebar hanya terisi 387 angket, tetapi setelah diseleksi kembali mendapati angket yang layak dan tidak ada eror dalam proses pengisian berjumlah 108 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa instrumen pengumpulan data diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi bertujuan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan untuk diperoleh pemahaman sebagai alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya (Arikunto, 2010).

Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi anekdotal berupa catatan mengenai hal-hal istimewa yang terjadi selama dilakukan observasi pada suatu kejadian.

2. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan bertatap muka dan dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara (Bungin, 2005). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti melakukan penelitian awal untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan dapat digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih dalam dari responden.

3. Skala

Skala adalah kumpulan pernyataan mengenai suatu objek sikap. Respon subjek terhadap pernyataan tersebut kemudian disimpulkan sehingga menjadi arah sikap seseorang (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini angket atau kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Berupa skala *likert* dengan ketentuan skala 1 sampai dengan 4 yaitu SS (Sangat Sesuai) S (Sesuai) TS (Tidak Sesuai) STS (Sangat Tidak Sesuai).

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, dokumen, hasil wawancara, agenda, dan sebagainya. Metode ini merupakan metode yang dilakukan secara

sistematis dan digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek penelitian seperti berupa daftar nilai, absensi, dan data jumlah siswa (Arikunto, 2006).

F. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur yang baik harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek (Azwar, 2012).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Azwar, suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya yaitu menghasilkan ukuran yang sesuai dengan maksud dilakukannya suatu pengukuran.

Penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson correlation* menggunakan SPSS yaitu pengujian terhadap korelasi antar tiap aitem dengan skor total nilai jawaban sebagai kriteria. Standar validitas yang digunakan adalah 0.3, maka aitem yang memiliki validitas $r_{xy} < 0.3$ akan dinyatakan gugur. Tetapi Azwar mengatakan jika jumlah aitem belum mencukupi peneliti bisa menurunkan batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 dan menurunkan batas kriteria menjadi 0,20 sangat tidak disarankan.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada dua skala yaitu skala

Work Life Balance dan skala *Work Strees* diperoleh hasil validitas sebagai berikut pada masing-masing skala:

a. Skala *Work Life Balance*

Hasil uji validitas dari 13 item *work life balance* didapatkan bahwa beberapa item nomor 4 tidak valid dalam penelitian.

Tabel 3.2

Blueprint Skala *Work Life Balance*

No	Aspek	Indikator	Item	F	UF	Total
1	WIPL	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan personal	4,8	8	4	2
2	PLIW	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	6,7 ,3, 9	6, 7, 3, 9	-	4
3	WLPE	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mendukung	10, 2, 12, 5	5, 10,	2,12	4

	Total					8
--	-------	--	--	--	--	---



Tabel 3.3**Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (WLB)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	22.7593	22.708	.453	.270	.768
VAR00002	21.9630	20.802	.470	.613	.765
VAR00003	22.8704	24.170	.197	.225	.787
VAR00004	22.8796	23.864	.280	.193	.781
VAR00005	22.4259	22.770	.310	.289	.781
VAR00006	22.9074	22.982	.480	.335	.767
VAR00007	22.5370	21.971	.391	.330	.773
VAR00008	22.7963	22.911	.371	.236	.774
VAR00009	22.6019	21.700	.507	.419	.761
VAR00010	22.8333	22.925	.437	.410	.769
VAR00011	22.8611	23.728	.256	.354	.783
VAR00012	21.9630	19.550	.601	.644	.748
VAR00013	22.2685	20.030	.594	.418	.750

a. Skala *Work Strees*

Hasil Uji validitas dari 20 item pada skala *work stress* didapatkan bahwa semua item tidak gugur dan item dinyatakan valid dengan index $r_{xy} \geq 0,300$.

Tabel 3.4 Blueprint skala *Work Stress*

No	Aspek	Indikator	Item	F	UF	Total
1	Faktor Lingkungan	Ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi	4, 14, 15, 19, 20	4, 15	14, 19, 20	5
2	Faktor Organisasional	Adanya tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antara individu	3, 5, 6, 8, 9, 10	3, 5, 6, 8, 9, 10	-	6
3	Faktor Individual	Adanya masalah diluar pekerjaan seperti masalah keluarga, ekonomi dan karakteristik	1, 2, 7, 11, 12, 13, 16, 17, 18	1, 2, 11, 13, 17, 18	7, 12, 16	9

		kepribadian yang dibawa ketempat kerja				
--	--	--	--	--	--	--

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas *Work Stress* (WS)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00015	34.7130	48.655	.357	.415	.862
VAR00016	34.5556	48.044	.471	.448	.858
VAR00017	34.6389	47.934	.416	.378	.860
VAR00018	34.7870	50.132	.286	.342	.864
VAR00019	34.5556	48.417	.499	.548	.857
VAR00020	34.7685	48.105	.511	.528	.857
VAR00021	34.1667	48.888	.264	.360	.867
VAR00022	34.6296	47.226	.604	.552	.854
VAR00023	34.5185	46.607	.646	.583	.852
VAR00024	34.5833	46.264	.751	.747	.849
VAR00025	34.3611	46.999	.481	.497	.857
VAR00026	34.6111	47.941	.453	.536	.858
VAR00027	34.7407	46.699	.500	.374	.857
VAR00028	34.4167	47.367	.407	.481	.861
VAR00029	34.4815	47.654	.523	.489	.856
VAR00030	34.6111	47.305	.620	.592	.853
VAR00031	34.5093	47.878	.581	.598	.855
VAR00032	34.5741	47.424	.622	.604	.853
VAR00033	33.8056	48.457	.279	.312	.867
VAR00034	34.1296	48.114	.279	.338	.868

2. Reliabilitas

Standar reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah 0,6. Jika koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, begitu pula sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan program *SPSS (Statistical Product And Service Solution)*. Dalam Azwar (2012) untuk menguji reliabilitas rumus yang digunakan adalah :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2/b}{s^2/r} \right)$$

Keterangan :

= Reabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan atau soal

$\sum s^2/b$ = Jumlah varians butir

s^2/r = Varians total

Uji reabilitas dapat dilihat berdasarkan koefisien nilai *cronbach's alpha*. Pada dasarnya dalam penelitian, semakin angka koefisien *cronbach alpha* mendekati angka 1,00 maka akan semakin tinggi tingkat reabilitasnya (Azwar, 2014). Hasil pengujian reabilitas terhadap semua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Reabilitas Skala

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,591	Reliabel
<i>Work Stress</i>	0,864	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel reliabel dilihat dari koefisien *cronbach's alpha* yaitu *work life balance* sebesar 0,591 dan *work stress* sebesar 0,864., sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur dari variabel ini dapat dipercaya dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

G. Metode Analisis Data

Analisa data bertujuan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian. Analisa data dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yakni dimulai dari tahapan persiapan, *input* data, memilih jenis analisa data dan interpretasi data (Azwar, 2012).

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan SPSS, yakni untuk menemukan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Data yang didapatkan dari skala selanjutnya diolah menjadi data statistik berupa angka kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Lapangan

Anggota Polres Kediri terdiri dari beberapa struktur tertinggi sampai terendah yang anggotanya berkisar sekitar 2700 orang dan diambil sekitar 400 orang sebagai subjek penelitian. Rasio polisi dan masyarakat sekitar 1:575.

Penentuan subyek dilakukan berdasarkan utusan dari POLTABES Jawa timur. Sehingga penelitian dilakukan di Kediri dengan sampel 400 orang. dikarenakan selama penelitian adana eror yang terjadi sehingga hanya 108 orang yang bisa dijadikan subyek dalam penelitian ini.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lapangan tenis Polres Kediri. Penyebaran skala dilakukan kepada 400 orang anggota. Pembagian angket berlangsung secara tertib. Peneliti membagikan angket kepada seluruh anggota tanpa terkecuali di lapangan tersebut. para anggota duduk secara berdampingan di lapangan dan menjawab skala dengan tertib.

Peneliti memberikan gambaran cara menjawab dan penjelasan tentang masing-masing skala. Penelitian ini memakan waktu kurang lebih 1 jam, dengan kondisi lingkungan yang tidak memadai karena angin kencang yang mengakibatkan responden tidak fokus dalam menjawab.

3. Hambatan dalam Penelitian

Hambatan dalam penelitian ini ialah lokasi lingkungan yang terbuka yang menyebabkan banyak gangguan dari alam, seperti angin ribut yang membuat peserta menjadi tidak fokus dalam menjawab isi dari pernyataan di angket. Skala *work stress* pun mengalami masalah yaitu karena kesalahan peneliti dalam membuat skala ukurnya yang mana hanya ada pilihan STS (sangat tidak setuju) yang membuat peneliti harus menjelaskan ulang cara menjawab dan pilihan jawabannya.

Pengaturan kursi responden pun tidak ada jarak hamper berdekatan sehingga dalam menghadai 400 orang responden lebih sulit dalam menjelaskan skala tersebut diakibatkan responden yang ribut. Sehingga keadaan di tempat tersebut menjadi tidak kondusif.

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Work Life Balance (WLB)

Pada analisis data *work life balance* peneliti menganalisis data dengan menentukan kategorisasi untuk masing-masing subjek. Untuk mengetahui kategorisasi variabel digunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 4.1 Rumus Kategorisasi

RUMUS	
Nilai Minimum	=Skor kategori respon terendah x jumlah aitem = 1 x 13 = 13
Nilai Maksimum	= Skor kategori respon tertinggi x jumlah aitem = 4 x 13= 52

Adapun hasil nilai minimum dan maksimum adalah sebagai berikut :

Hasil perolehan nilai minimum dan nilai maksimum

Variabel	Minimum	Maksimum
<i>Work Life Balance</i>	13	52

Setelah mengetahui nilai minimum dan maksimum, langkah selanjutnya yaitu menentukan nilai jenjang interval setiap kategorisasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

RUMUS	
Nilai Interval =	$\frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Kategori Respon}}$

Dari Rumus diatas dapat dijabarkan perhitungan perolehan nilai interval yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Interval} &= \text{Range/Jumlah kategori respon} \\ &= 52-13/ 3= 13 \end{aligned}$$

Setelah mengetahui jentang nilai interval tiap kategori maka dapat dilihat kategorisasi untuk *work life balance* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2

Kategorisasi Work Life Balance

Interval	Kategorisasi
<26	Rendah
26-39	Sedang
>39	Tinggi

Kemudian ditentukan prosentase sebagai berikut dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan

P : Prosentase

f :Frekuensi

N :Jumlah Subjek

Didapatkan hasil prosentase sesuai kategori yang telah ditetapkan untuk *work life balance* yaitu sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen yaitu *work stress* (Y) dengan variabel independen *work life balance* (X) pada anggota polisi di Polres Kediri menggunakan SPSS v.20. Hasil perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Hasil Uji Hipotesis

<i>Dependent Variabel</i>	<i>Predictors</i>	F	<i>Signifikansi</i>
Work Stress	Work Life Balance	4,380	0,006

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu *work life balance* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *work stress* (Y). pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,967 dengan nilai signifikansi 0,006. Nilai F_{tabel} dengan derajat bebas 3 dan 104 pada tarafnya 5%

sebesar 3,195. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,380 > 3,195$) dan nilai sig. F (0,006) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work stress* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Prosentase dari variabel tersebut adalah.

Tabel 4.4

Prosentase Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri.

<i>Dependent Variabel</i>	<i>Predictors</i>	<i>R Square</i>
Work Stress	Work Life Balance	0,112

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,112 atau 11,2%, artinya variabel *work stress* (Y) pada anggota di Polres Kediri dijelaskan sebesar 11,2% oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Prosentase *work life balance*

No	Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	<26	2	1,9%
2	Sedang	26-39	105	97,2%
3	Tinggi	>39	1	0,9%

Dari hasil prosentase diatas didapatkan bahwa para anggota polisi berada di kategori sedang sebanyak 105 orang dengan prosentase sebesar 97,2%, pada kategorisasi tinggi sebanyak 1 orang dengan prosentase 0,9%, kemudian 2 orang berada pada kategorisasi rendah dengan prosentase sebanyak 1,9%. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* anggota polisi di Kediri berada pada kategori sedang.

Work Stress (WS)

Pada analisis data *work stress* peneliti menganalisis data dengan menentukan kategorisasi untuk masing-masing subjek. Untuk mengetahui kategorisasi variabel digunakan rumus sebagai berikut :

RUMUS

Nilai Minimum	=Skor kategori respon terendah x jumlah aitem
	= 1 x 20 = 20
Nilai Maksimum	= Skor kategori respon tertinggi x jumlah aitem
	= 4 x 20= 80

Adapun hasil nilai minimum dan maksimum adalah sebagai berikut :

Hasil perolehan nilai minimum dan nilai maksimum

Variabel	Minimum	Maksimum
<i>Work Stress</i>	20	80

Setelah mengetahui nilai minimum dan maksimum, langkah selanjutnya yaitu menentukan nilai jenjang interval setiap kategorisasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

RUMUS

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Jumlah Kategori Respon}}$$

Dari Rumus diatas dapat dijabarkan perhitungan perolehan nilai interval yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Interval} &= \text{Range/Jumlah kategori respon} \\ &= 80-20/ 3= 20 \end{aligned}$$

Setelah mengetahui jenjang nilai interval tiap kategori maka dapat dilihat kategorisasi untuk *work stress* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategorisasi *Work Stress*

Interval	Kategorisasi
<21	Rendah
21-41	Sedang
>41	Tinggi

Kemudian ditentukan prosentase sebagai berikut dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah Subjek

Didapatkan hasil prosentase sesuai kategori yang telah ditetapkan untuk *work stress* yaitu sebagai berikut:

Prosentase *work stress*

No	Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	<21	0	0%
2	Sedang	21-41	86	83,5%
3	Tinggi	>41	22	16,5%

Dari hasil prosentase diatas didapatkan bahwa para anggota polisi berada di kategori sedang sebanyak 86 orang dengan prosentase sebesar 83,5%, kemudian 22 orang berada pada kategorisasi rendah dengan prosentase sebanyak 16,5%. Dapat disimpulkan bahwa *work stress* anggota polisi di Kediri berada pada kategori sedang.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Work Balance Life* pada Anggota Polisi di Kediri

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan menggunakan skala *work life balance* yang diadopsi dari skala oleh Hayman (2005) yang mengadaptasi aspek-aspek yang dikemukakan oleh Fisher dan menyatakan bahwa *work life balance* dapat diukur melalui aspek-aspek berikut: (1) *Work interference personal life* (WIPL), (2) *Personal life interference work*

(PLIW), dan (3) *Work personal live enchancement*. Dari hasil skala yang telah disebar didapatkan bahwa *work life balance* anggota Polisi di Kediri berada di kategori sedang sebanyak 105 orang dengan prosentase sebesar 97,2%, pada kategorisasi tinggi sebanyak 1 orang dengan prosentase 0,9%, kemudian 2 orang berada pada kategorisasi rendah dengan prosentase sebanyak 1,9%.

Moore (dalam Mariati, 2013) mendefinisikan *work-life balance* yang baik sebagai suatu situasi dimana pekerja merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen diluar pekerjaan. Pada penelitian ini terlihat bahwa *work life balance* dari anggota polisi tidak dapat dikatakan baik, dikarenakan pada penelitian *work life balance* berada pada kategori sedang yang berarti bahwa mereka masih kurang mampu menyeimbangkan antara komitmen pekerjaan dan komitmen diluar pekerjaan. Keseimbangan dapat diperoleh ketika bekerja jika seorang individu dapat menyeimbangkan emosi, perilaku dan waktu tuntutan pekerjaan baik dibayar, keluarga dan tugas pribadi. Seperti hal yang telah di jelaskan oleh Hit el al (2001) dalam Bell(2012) dimana Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana suatu individu secara simultan dapat menyeimbangkan emosi, perilaku dan waktu tuntutan pekerjaan baik dibayar, keluarga dan pribadi tugas.

Keseimbangan diperlukan agar tidak terjadi sebuah stressor yang membuat sebuah pekerjaan menjadi terganggu sehingga seseorang harus bisa mengimbangi antara pekerjaan dan hal diluar pekerjaannya. Maksud

menyeimbangkan disini ialah para anggota polisi masih bisa mengimbangi waktu mereka dengan kehidupan mereka yang lain dengan keluarga maupun orang-orang terdekatnya. Seperti yang diungkapkan oleh Frame & Hartog dalam Purwati (2016) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berarti pekerja dapat menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan lain seperti keluarga, hobi atau studinya.

Work life balance yang tinggi dapat diperoleh ketika aspek-aspek maupun faktor-faktor pendukung keseimbangan itu terpenuhi. Agar bisa menyeimbangkan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Sehingga ketika seorang anggota polisi dapat menyeimbangkan semua permasalahan yang dihadapinya selama masa bekerjanya, tingkat stress yang dihadapinya akan semakin menurun.

2. Tingkat *Work Stress* pada Anggota Polisi di Kediri

Berdasarkan hasil yang didapatkan dengan analisis SPSS v.20 didapatkan bahwa tingkat *work stress* pada anggota Polisi di Kediri dengan mengadopsi skala dari Santrok (2003) yang mana ada 3 faktor yang mempengaruhi *work stress* yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Dari hasil penyebaran skala *work stress* didapatkan bahwa tingkat *work stress* dari anggota polisi di Kediri berada pada kategorisasi tinggi dan sedang. Untuk kategori tinggi sebanyak 86 orang

dengan prosentase 83,5% dan untuk kategori sedang sebanyak 22 orang dengan prosentase 16,5%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat bahwa *work stress* dari anggota polisi berada pada kategorisasi tinggi. Anoraga (1992) mengartikan *stress* sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya dan dirasakan mengganggu serta membuat dirinya terancam. *Stress* bersumber dari frustrasi dan konflik yang dialami individu dan dapat berasal dari berbagai bidang kehidupan manusia. *Stress* kerja yang dialami seorang individu akan membuat kegiatannya menjadi terbengkalai. Hal ini dikarenakan ketidakmampuannya untuk melaksanakan tugas diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya.

Tingkat *stress* kerja yang dialami oleh para anggota polisi seharusnya diimbangi dengan pekerjaan nya diluar kegiatan polisi. Tanpa keseimbangan seseorang akan lupa dengan dirinya sehingga akan memunculkan emosi yang meluap-luap. Emosi ini yang membuat seorang individu mengalami masalah dalam mengontrol emosinya.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

Penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan *stress* dengan prosentase R Square sebesar

11,2%. Sedangkan 88,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada *stress*. Hal ini dijelaskan Fisher (2001) dalam konsepnya yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketengangan dan energi.

Tidak sedikit orang yang mampu menyeimbangkan antara keduanya. Akan tetapi tidak sedikit pula yang mampu menyeimbangkannya. Keseimbangan yang baik diperoleh ketika seseorang mampu menghadapi antara pekerjaan yang ada dengan kegiatannya diluar pekerjaan yang harus mengatur emosi, waktu, hobby maupun yang lainnya.

Stress diartikan sebagai tuntutan eksternal yang mengembangkan kapasitas individu dalam beradaptasi, dan ketika individu menilai tuntutan eksternal sebagai kondisi penuh tekanan maka hal tersebut akan termanifestasi dalam respon perilaku, emosi, kognitif dan biologis dengan berbagai potensi konsekuensi yang merugikan baik secara mental maupun kesehatan fisik (Schetter dalam Rahmatika, 2014).

Tuntutan yang ada, yang dimiliki oleh seorang individu akan membuatnya bermasalah dalam perilaku, emosi, kognitif dan biologis, sehingga sangatlah dibutuhkan penyeimbang agar dalam menghadapinya

tidak merugikan baik secara mental maupun fisik. Seperti yang telah dikatakan bahwa *work life balance* merupakan penyebab terjadinya stressor. WLB sangat berpengaruh terhadap adanya stressor ini dikarenakan berhubungan dengan masalah perilaku, emosi maupun waktu dari seorang individu. Oleh karena itu kenapa WLB sangat berpengaruh terhadap stress anggota polisi karena semua hal yang berhubungan dengan stress seharusnya dapat diseimbangkan oleh dirinya sendiri agar dia tidak mengalami stress yang panjang ketika telah berada di puncak ketidakseimbangan antara bekerja maupun diluar pekerjaan.

Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang memahaminya manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Anoraga, 1992). *Stress* biasanya dipersepsikan sebagai sesuatu yang negatif padahal tidak. Terjadinya *stress* dapat disebabkan oleh sesuatu yang dinamakan *stressor*. Bentuk stresor ini didapat dari lingkungan, kondisi dirinya serta pikiran. *Stress* itu sendiri juga dapat dikatakan sebagai stimulus dimana penyebab *stress* dianggap sebagai sesuatu hal yang biasa. *Stress* juga dikatakan sebagai respon artinya dapat merespon apa yang terjadi, juga disebut sebagai transaksi yakni hubungan antara *stressor* dianggap positif karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungan (Alimul, 2008).

Seperti halnya yang dikatakan Anagora (1992) hal-hal penyebab stress disebabkan oleh seseorang yang tidak mampu menyeimbangkan antara apa yang dilakukannya dan apa yang akan terjadi selanjutnya. Walaupun stress tidak hanya berbentuk negative saja akan tetapi stress yang berbentuk positive pun harus diimbangi didalam kehidupan. Adanya interaksi antara individu dengan lingkungan merupakan respon stress yang positif sehingga hal tersebut juga perlu diseimbangkan.

Sehingga pengaruh *wolk life balance* terhadap stress anggota polisi di Kediri memiliki pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan mengatakan dalam stress tetap harus ada keseimbangan agar tidak terjadi stress yang negative dalam diri seorang individu. Tuntutan yang berat oleh seorang anggota polisi tidak hanya sebatas hidupnya saja, akan tetapi harus mempertaruhkan nyawanya untuk tetap hidup dan mempertahankan keluarga maupun orang yang ada disekitarnya.

Anggota polisi yang mampu menyeimbangkan ini akan menjadi tenang dan tidak memiliki stress yang berlebihan didalam hidupnya karena keseimbangan yang telah dia miliki akan membantunya dalam menghadapi permasalahan yang ada disekitarnya. Sehingga anggota polisi yang memiliki tingkat pengatasan stress yang baik mampu mengatasi stress nya dengan menyeimbangkan kegiatan yang ada dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Work life Balance memiliki pengaruh terhadap stress pada anggota polisi di Kediri. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan *work life Balance* memiliki pengaruh yang positif yang mana dapat dikatakan bahwa seorang individu dapat menyeimbangkan stressnya jika dia dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaannya. *Work life Balance* memiliki pengaruh terhadap munculnya sebuah stressor karena ketika tidak adanya keseimbangan yang dimiliki oleh seseorang akan membuatnya susah untuk menyeimbangkan dirinya dalam menghadapi permasalahan antara bekerja maupun kegiatan diluar pekerjaannya. Karena seperti yang diketahui bahwa tugas seorang polisi tidak lah mudah sehingga perlu adanya keseimbangan didalam hidupnya.

Tingkat *Work life Balance* dan stress anggota polisi di Kediri berada pada kategori sedang yang bisa disimpulkan bahwa para anggota polisi tidak begitu memiliki stress yang tinggi maupun stress yang rendah karena mereka secara bersama sama mampu menyeimbangkan permasalahan yang telah dimiliki secara tenang.

Pengaruh *wolk life balance* terhadap *work stress* anggota polisi di Kediri memiliki pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan mengatakan dalam *work stress* tetap harus ada

keseimbangan agar tidak terjadi stress yang negative dalam diri seorang individu. Tuntutan yang berat oleh seorang anggota polisi tidak hanya sebatas hidupnya saja, akan tetapi harus mempertaruhkan nyawanya untuk tetap hidup dan mempertahankan keluarga maupun orang yang ada disekitarnya



B. Saran

1. Pada Subyek Penelitian

Saran untuk subyek penelitian ialah agar bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan yang ia miliki agar mampu mengurangi tingkat stress terhadap pekerjaan yang ditempuhnya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat meninjau lebih dalam perihal keseimbangan dalam bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan dan stress di dalam pekerjaan. Agar dapat memperkuat teori yang telah ada. Skala yang digunakan pun harus di cek secara mendalam keabsahannya agar dalam penelitian tidak banyak eror yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Tri Nugroho. 2010. *Perilaku Coping Mahasiswa dalam Mengatasi Stres Mengikuti Mata Kuliah MPK Kuantitatif*.
- Alimul Aziz, H. 2008. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Aliyah, Immatul, 2014. *Pengaruh Kesesakan dan Tipe Kepribadian terhadap Coping pada Penumpang Kereta*. Journal of Psychology, Vol. 19, No. 1
- Angeline, Laura. 2016. *Pengaruh Wirk Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Relasi Indah Jakarta*. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisona, Andrea Arya. 2015. *Perbedaan Tingkat Stress Kerja Antara Anggota Polri Fungsi Reserse dengan Satlantas di isalatiga*. Salatiga. Universitas Kristen Satya Wacana
- Atheya dan Aroya. 2014. *Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, Vol. 19, Issue 3, Ver. V.
- Azhari, Faisol. 2011. *POLRI : dalam Fungsi Penegakan Ketertiban dan Dasar Kehidupan Masyarakat*. Jurnal Hukum. Vol. 27, No 2.
- Bart, Smet, 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

- Fadil dan Logahan. 2014. *Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Wanita pada PT Gema Nawagraha Sejati*. Undergraduate thesis. Binus. PT.
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. Ecodemica, Vol. IV No. 1.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Unpublished doctoral dissertation, Bowling Green State University, Bowling Green, OH.
- Juniarly dan Hadjam. 2012. *Peran Koping Religius dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Stress pada Anggota Bintara Polisi di Polres Kebumen*. Psikologika, Vol. 1, No. 1.
- Laela, Chofinah Rohmatul. 2015. *Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behaviour terhadap Work-Life Balance* : Universitas Negeri Semarang.
- Looker & Gregson. 2004. *Managing Stress*. London: Teach Yourself Book
- Lutfiah, 2011. *Analisis Faktor-Faktory yang mempengaruhi Stress Kerja pada Polisi Lalulintas*. Jakarta. Universitas Islam Syarif Hidayatullah.
- Lupien *et al.* 2009. *Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition*.
- Marsella, A.J., Wong, P.T.P., and Wong, University. L.C.J. 2006. *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. United States of America : Springer.

- Ningsih, Retno. 2014. *Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Kepolisian Republik Indonesia di Polsek Tanah Grogot Kabupaten Paser*. eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2, No. 1.
- Novella, Putri. 2013. *Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nurendra dan Saraswati. 2016. *Model dan Peranan Work Life Balance, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. Humanitas (Jurnal Psikologi Indonesia), Vol. 13, No. 2.
- Agustin, Ririn Pratiwi. (2014) *hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan pt. Bank mandiri tarakan* : ejournal psikologi, 2014, 2 (1): 24-40
- Purwati, Dwi Putri. 2016. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (MARIMAS) Cabang Sidoarjo*: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rahmatika, Rina. 2014. *Hubungan antara Emotion Focus Coping dan Stress Kehamilan*. Jurnal Psikogenesis, Vol 3, No 1.
- Reza, Jesi. 2016. *Pengaruh Stress Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda*. Psikoborneo, Vol. 4, No. 3.

- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja* (6th ed). Jakarta: Erlangga
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., dan Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiyana, Vita Yustiya. 2013. *Forgiveness dan Stress Kerja Terhadap Perawat*. Jurnal Psikologi Terapan, Vol. 01, No.02.
- Smith dan Gardner. 2007. *Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives*. New Zealand Journal of Psychology, Vol. 36, No. 1.
- <http://nasional.kompas.com/read/2016/03/15/07113131/Polisi.Rawan.Stres.karena.Beban.Tugas.dan.Tekanan.Ekonomi>, 13 Januari 2017.
- <http://radarpekalongan.com/50086/selama-2016-ada-16-polisi-bunuh-diri/>, 13 Januari 2017.
- http://www.surabayapagi.com/read/131335/2015/11/04/Banyak_Anggota_Bunuh_Diri_Bukti_Polisi_Stres.html, 13 Januari 2017.
- <http://harianbhirawa.com/2015/09/angka-kriminalitas-di-kab-kediri-masih-tinggi>, 13 Januari 2017.
- Marsella, A.J., Wong, P.T.P., and Wong, University. L.C.J. 2006. *Handbook of Multicultural Perspectives on Stress and Coping*. United States of America : Springer.

Lampiran 1 Skala *Work Life Balance*

Pengantar

Dalam kuisioner atau angket ini terdapat dua bagian yaitu *work life balance* dan *work stress*. *Work life balance* adalah tingkat dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan, sedangkan stress kerja disini adalah reaksi secara psikologis, fisiologis maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan dalam jangka waktu tertentu. Dalam angket ini tidak ada hubungannya sama sekali dengan penilaian kinerja karyawan, angket ini ditujukan untuk penelitian tugas akhir atau skripsi. Sehingga dimohon untuk serius dan sungguh-sungguh dalam mengisi angket ini, saya Arnold Adi Budaya mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengucapkan terimakasih atas kerja samanya.

Petunjuk :

Dalam isian ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama mengenai perubahan organisasi, sementara bagian yang kedua berisikan tentang stress kerja. Mohon Bapak/ Ibu menjawab masing – masing pertanyaan pada dua bagian tersebut. Setelah Bapak / Ibu membaca pernyataannya, maka pilihlah :

SS : **Sangat Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

S : **Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

TS : **Tidak Setuju**, bila Bapak / Ibu Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut

STS : **Sangat Tidak Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut

Cara memberi jawaban dengan memberi tanda contreng (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu pilih.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	√		

Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara berikan adalah **benar**, Sehingga bapak/ibu tidak perlu ragu untuk menjawab yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu

SELAMAT MENERJAKAN



Identitas Responden

Usia :.....Tahun

Jenis Kelamin : Laki Laki/ Perempuan (coret salah satu)

Divisi/ Bagian :.....

Pangkat :.....

Jabatan :.....

Skala *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan				
2	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk memenuhi kebutuhan pribadi				
3	Pekerjaan saya tertunda karena kehidupan pribadi				

	saya				
4	Saya lebih memilih pekerjaan daripada kebutuhan pribadi				
5	Pekerjaan membuat saya lebih baik				
6	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya				
7	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam bekerja				
8	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan				
9	Masalah pribadi dapat membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja				
10	Kehidupan pribadi membuat saya bersemangat dalam bekerja				
11	Pekerjaan membuat hidup saya sulit				
12	Saya merasa tenang bekerja karena kehidupan pribadi saya				
13	Pekerjaan membuat saya merindukan aktifitas pribadi saya				

Lampiran 2 Skala *Work Stress*

Pengantar

Dalam quisioner atau angket ini terdapat dua bagian yaitu *work life balance* dan *work stress*. *Work life balance* adalah tingkat dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan, sedangkan stress kerja disini adalah reaksi secara psikologis, fisiologis maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan dalam jangka waktu tertentu. Dalam angket ini tidak ada hubungannya sama sekali dengan penilaian kinerja karyawan, angket ini ditujukan untuk penelitian tugas akhir atau skripsi. Sehingga dimohon untuk serius dan sungguh-sungguh dalam mengisi angket ini, saya Arnold Adi Budaya mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengucapkan terimakasih atas kerja samanya.

Petunjuk :

Dalam isian ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian pertama mengenai perubahan organisasi, sementara bagian yang kedua berisikan tentang stress kerja. Mohon Bapak/ Ibu menjawab masing – masing pertanyaan pada dua bagian tersebut. Setelah Bapak / Ibu membaca pernyataannya, maka pilihlah :

SS : **Sangat Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

S : **Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

TS : **Tidak Setuju**, bila Bapak / Ibu Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut

STS : **Sangat Tidak Setuju**, bila Bapak / Ibu Sangat Tidak Setuju terhadap pernyataan tersebut

Cara memberi jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu pilih.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	√		

Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang saudara berikan adalah **benar**, Sehingga bapak/ibu tidak perlu ragu untuk menjawab yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu

SELAMAT MENGERJAKAN



Skala *Work Stress*

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	STS	STS	STS
1	Saya kurang antusias untuk melakukan pekerjaan saya.				
2	Saya tetap merasa lelah meskipun cukup tidur.				
3	Saya merasa gagal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja.				
4	Saya mudah murung, tersinggung dan tidak sabar dengan gangguan-gangguan kecil				
5	saya ingin menarik diri dari tuntutan waktu dan tenaga.				
6	Saya merasakan hal yang buruk, sia-sia serta tertekan dengan pekerjaan.				
7	Saya memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang kurang dari orang-orang kebanyakan.				

8	Saya tidak mampu bekerja secara efisien.				
9	Kualitas pekerjaan saya lebih rendah dari yang diharapkan.				
10	Saya merasa keadaan fisik, emosi atau batin saya terkuras.				
11	Daya tahan tubuh saya terhadap penyakit menurun				
12	Ketertarikan hubungan dengan lawan jenis saya menurun				
13	Saya lebih banyak makan, minum kopi, teh, atau soda, lebih sering merokok, ataupun menggunakan obat-obatan ketika saya menghadapi masalah pekerjaan.				
14	Saya tidak peduli tentang masalah dan kebutuhan orang lain.				
15	Saat berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, teman atau bahkan keluarga saya merasa tegang.				
16	Saya orang yang pelupa				
17	Saya mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi				

18	Saya mudah bosan				
19	Saya merasa tidak puas apabila ada sesuatu yang salah atau hilang.				
20	Ketika saya bertanya pada diri sendiri mengapa saya bangun dan pergi bekerja, satu-satunya jawaban yang terpikirkan adalah "gaji saya."				



Lampiran 3 Skor Work Life Balance

No	Usia	JK	Pangkat	Jabatan	Work Life Balance													jlh
1	31	L	BRIGADIR	BA Polsek Kepung	2	3	2	2	2	1	4	1	1	1	1	3	2	25
2	36	L	BRIPKA	BA Polsek Kepung	2	3	1	2	2	3	4	1	3	1	1	4	4	31
3	39	L	BRIGADIR	BA Polsek Kepung	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	43	L	BRIPKA	ANNGOTA RESKRIM KEDIRI	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	27
5	38	L	BRIPKA	BA SAT LANTAS	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
6	28	L	BRIPTU	BA UNIT RESKRIM	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
7	34	L	BRIPKA	BA SAT LANTAS	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
8	40	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
9	33	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
10	44	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
11	43	L	BRIPKA	KANIT RESKRIM	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
12	35	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	24
13	38	L	BRIPKA	BA POLSEK NGADIALUWE	3	4	1	1	1	2	2	3	1	1	1	4	3	27
14	32	L	BRIPKA	SAT INTELKAM	2	3	2	2	2	1	4	1	1	1	2	3	3	27
15	32	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	28
16	55	L	PROVOS	KANIT RROVOS	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
17	49	L		KASIUM	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	24
18	52	L	PROVOS	KANIT PROVOS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27
19	49	L		BA OPS RES KEDIRI	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
20	33	L	BRIPKA	BA SATNARKOBA	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15
21	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15
22	30	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
23	30	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15

24	55	L		SATLANTAS	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15
25	49	L		SATLANTAS	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15
26	36	L	BRIPKA	SATLANTAS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	24
27	32	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	23
28	31	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	19
29	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15
30	47	L	BRIPKA	SATLANTAS	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	18
31	47	L	BRIPKA	SUBBAG HUKUM	2	1	1	2	2	1	3	4	3	2	3	3	2	29
32	52	L		POLRES KEDIRI	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	29
33	53	L		KSPI POLSEK	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	27
34	52	L		POLRES KEDIRI	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	29
35	55	L		KASIUM	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	22
36	54	L		SABHARA	3	4	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	25
37	53	L		KASI HUMAS SEK KEPUNG	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	4	4	30
38	50	L		INTEL	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	32
39	32	L	BRIPKA	POLRES KEDIRI	4	4	1	1	4	2	3	2	3	2	1	4	3	34
40	48	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	4	2	26
41	52	L		KASIUM	1	4	2	2	1	2	3	1	2	2	1	4	3	28
42	47	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	22
43	54	P		KAS HUMAS POLSEK PARE	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	4	3	28
44	45	L		SAT RESKRIM	1	4	1	1	1	3	3	3	2	1	1	3	3	27
45	31	L	BRIGADIR	POLRES KEDIRI	2	3	1	2	1	2	4	2	1	2	2	3	2	27
46	41	L	BRIPKA	POLSEK CURAH	2	4	1	3	2	2	4	2	1	2	1	4	3	31
47	43	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	20
48	49	L	BRIPKA	KANIT BINMAS	1	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	2	23
49	55	L		KASIUM	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	35

50	51	L		SABHARA	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	34
51	47	L	BRIPKA	SABHARA	1	4	1	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	25	
52	47	L	BRIPKA	POLRES KEDIRI	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	20	
53	47	L	BRIPKA	KA SPKT	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21	
54	48	L	BRIPKA	SABHARA	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	16	
55	47	L	BRIPKA	KASI HUMAS	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	18	
56	31	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	19	
57	44	L	BRIGADIR	PROVOS	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	18	
58	48	L	IPDA	KANIT RESKRIM	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	
59	44	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	
60	33	L	BRIPKA	SAT INTELKAM	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	23	
61	34	L	BRIPKA	SATLANTAS	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	22	
62	29	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	19	
63	36	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	21	
64	23	L	BRIGADIR	SATNARKOBA	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	28	
65	36	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
66	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	21	
67	36	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	22	
68	36	L	BRIPKA	POLSEK CURAH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	29	
69	39	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	31	
70	39	L	AIPDA	SAT RESKRIM	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	29	
71	47	L		SAT LANTAS RES KEDIRI	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	24	
72	52	L	AIPDA	KASI HUMAS RES KEDIRI	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1	21	
73	25	L	BRIGADIR	SAT NARKOBA	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27	
74	48	L	BRIPKA	KSPKI	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	4	31	
75	49	L	BRIPKA	KSPKI	2	4	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	28	

76	53	L	BRIPKA	BINMAS	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	31
77	47	L	AIPTU	SPKT	2	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	25
78	53	L	AIPTU	SPKT	1	4	2	2	4	1	2	3	2	2	2	3	3	31
79	54	L	AIPDA	KANIT INTEL	1	4	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	4	30
80	52	L	AIPTU	SPKT	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	30
81	52	L	AIPTU	KASI HUMAS	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	27
82	54	L	AIPTU	KSPKI	1	4	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	25
83	54	L	PROVOS	POLRES KEDIRI	1	4	1	1	3	2	2	1	2	1	1	4	1	24
84	30	L	BRIGADIR	INTEL	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	27
85	31	L	BRIGADIR	BA SI PROPAM	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	3	25
86	55	L	AIPDA	KA PKT	3	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	28
87	52	L		POLRES KEDIRI	1	3	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	23
88	42	L		KASI HUMAS	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	25
89	54	L		SAT RESKRIM	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	22
90	33	L	BRIGADIR	INTELKAM	2	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	23
91	52	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	3	2	3	4	1	1	1	1	2	2	3	2	27
92	53	L	AIPTU	SAT LANTAS RES KEDIRI	2	4	1	2	3	2	2	2	1	1	1	4	4	29
93	48	L	AKP	WAKA POLSEK KEDIRI	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	28
94	28	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	28
95	37	L	BRIGADIR	SABHARA	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	27
96	32	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	26
97	36	L	IPDA	KANIT PIDANA UMUM	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	3	28
98	40	L	BRIPKA	INTELKAM	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	21
99	54	L		KANIT PROVOS	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	22
100	43	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	29
101	27	L	BRIGADIR	SAT LANTAS RES KEDIRI	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	18

102	30	L	BRIGADIR	INTELKAM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27
103	47	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	1	3	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	3	3	27
104	46	L	AIPTU	KANIP RESKRIM	2	3	1	2	3	2	2	2	4	1	2	3	3	30	
105	55	L		SAT LANTAS RES KEDIRI	2	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	26	
106	51	L		PROVOS	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	31	
107	54	L		SAT TAHTI	3	4	2	1	2	2	2	1	3	2	0	4	2	28	
108	31	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	2	22	



Lampiran 4 Skor *Work Stress*

No	Usia	JK	Pangkat	Jabatan	Work Stress																		Total		
1	31	L	BRIGADIR	BA Polsek Kepung	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
2	36	L	BRIPKA	BA Polsek Kepung	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
3	39	L	BRIGADIR	BA Polsek Kepung	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
4	43	L	BRIPKA	ANNGOTA RESKRIM KEDIRI	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
5	38	L	BRIPKA	BA SAT LANTAS	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	
6	28	L	BRIPTU	BA UNIT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	43	
7	34	L	BRIPKA	BA SAT LANTAS	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	
8	40	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
9	33	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
10	44	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	
11	43	L	BRIPKA	KANIT RESKRIM	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
12	35	L	BRIPKA	BA RESKRIM KEDIRI	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
13	38	L	BRIPKA	BA POLSEK NGADIALUWE	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
14	32	L	BRIPKA	SAT INTELKAM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	40	
15	32	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	38
16	55	L	PROVOS	KANIT RROVOS	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	40	
17	49	L		KASIAM	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	40	
18	52	L	PROVOS	KANIT PROVOS	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	35
19	49	L		BA OPS RES KEDIRI	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	36	
20	33	L	BRIPKA	BA SATNARKOBA	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	27	
21	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	1	3	41	
22	30	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	29
23	30	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25

OF MAULA MALIKHUMANI STATE UNIVERSITY OF MALANG

24	55	L		SATLANTAS	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	31
25	49	L		SATLANTAS	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	4	3	2	3	3	2	3	40
26	36	L	BRIPKA	SATLANTAS	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	43
27	32	L	BRIGADIR	SATLANTAS	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	40	
28	31	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	44	
29	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	32
30	47	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	29
31	47	L	BRIPKA	SUBBAG HUKUM	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	25
32	52	L		POLRES KEDIRI	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	4	39
33	53	L		KSPI POLSEK	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	1	38
34	52	L		POLRES KEDIRI	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	4	4	38
35	55	L		KASIUM	1	2	4	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	36	
36	54	L		SABHARA	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	44	
37	53	L		KASI HUMAS SEK KEPUNG	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	32
38	50	L		INTEL	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	4	54
39	32	L	BRIPKA	POLRES KEDIRI	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	1	4	1	37
40	48	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	27	
41	52	L		KASIUM	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	40	
42	47	L	BRIPKA	SATLANTAS	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	4	34
43	54	P		KAS HUMAS POLSEK PARE	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	33
44	45	L		SAT RESKRIM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	22	
45	31	L	BRIGADIR	POLRES KEDIRI	1	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	37
46	41	L	BRIPKA	POLSEK CURAH	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	1	50
47	43	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
48	49	L	BRIPKA	KANIT BINMAS	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	28
49	55	L		KASIUM	3	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	1	4	3	2	3	4	54

50	51	L		SABHARA	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	39
51	47	L	BRIPKA	SABHARA	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	38
52	47	L	BRIPKA	POLRES KEDIRI	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	31
53	47	L	BRIPKA	KA SPKT	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	38
54	48	L	BRIPKA	SABHARA	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	4	1	33
55	47	L	BRIPKA	KASI HUMAS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	35
56	31	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	49
57	44	L	BRIGADIR	PROVOS	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	43
58	48	L	IPDA	KANIT RESKRIM	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	38
59	44	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	38
60	33	L	BRIPKA	SAT INTELKAM	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	4	45
61	34	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	35
62	29	L	BRIGADIR	SATLANTAS	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	35
63	36	L	BRIPKA	SATLANTAS	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	35
64	23	L	BRIGADIR	SATNARKOBA	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2	39
65	36	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	27
66	32	L	BRIPKA	SAT RESKRIM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	1	4	31
67	36	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	34
68	36	L	BRIPKA	POLSEK CURAH	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	1	4	3	2	2	2	2	2	48
69	39	L	BRIGADIR	SATLANTAS	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	49
70	39	L	AIPDA	SAT RESKRIM	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42
71	47	L		SAT LANTAS RES KEDIRI	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	37
72	52	L	AIPDA	KASI HUMAS RES KEDIRI	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
73	25	L	BRIGADIR	SAT NARKOBA	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	3	2	39
74	48	L	BRIPKA	KSPKI	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	4	2	2	2	4	3	46
75	49	L	BRIPKA	KSPKI	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	35

76	53	L	BRIPKA	BINMAS	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	40
77	47	L	AIPTU	SPKT	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	35	
78	53	L	AIPTU	SPKT	2	2	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49	
79	54	L	AIPDA	KANIT INTEL	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	38		
80	52	L	AIPTU	SPKT	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	48	
81	52	L	AIPTU	KASI HUMAS	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	38	
82	54	L	AIPTU	KSPKI	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	37	
83	54	L	PROVOS	POLRES KEDIRI	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	27	
84	30	L	BRIGADIR	INTEL	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	35	
85	31	L	BRIGADIR	BA SI PROPAM	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	23	
86	55	L	AIPDA	KA PKT	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	
87	52	L		POLRES KEDIRI	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	40	
88	42	L		KASI HUMAS	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	35	
89	54	L		SAT RESKRIM	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	25	
90	33	L	BRIGADIR	INTELKAM	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	29	
91	52	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	31	
92	53	L	AIPTU	SAT LANTAS RES KEDIRI	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	35	
93	48	L	AKP	WAKA POLSEK KEDIRI	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40	
94	28	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41	
95	37	L	BRIGADIR	SABHARA	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	39	
96	32	L	BRIGADIR	SAT INTELKAM	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	34	
97	36	L	IPDA	KANIT PIDANA UMUM	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	35	
98	40	L	BRIPKA	INTELKAM	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	35	
99	54	L		KANIT PROVOS	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	42	
100	43	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	22	
101	27	L	BRIGADIR	SAT LANTAS RES KEDIRI	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	37	

102	30	L	BRIGADIR	INTELKAM	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	34	
103	47	L	AIPTU	KANIT RESKRIM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	49
104	46	L	AIPTU	KANIP RESKRIM	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	30
105	55	L		SAT LANTAS RES KEDIRI	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	43
106	51	L		PROVOS	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	42
107	54	L		SAT TAHTI	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	41
108	31	L	BRIGADIR	SAT RESKRIM	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	32



Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (WLB)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	22.7593	22.708	.453	.270	.768
VAR00002	21.9630	20.802	.470	.613	.765
VAR00003	22.8704	24.170	.197	.225	.787
VAR00004	22.8796	23.864	.280	.193	.781
VAR00005	22.4259	22.770	.310	.289	.781
VAR00006	22.9074	22.982	.480	.335	.767
VAR00007	22.5370	21.971	.391	.330	.773
VAR00008	22.7963	22.911	.371	.236	.774
VAR00009	22.6019	21.700	.507	.419	.761
VAR00010	22.8333	22.925	.437	.410	.769
VAR00011	22.8611	23.728	.256	.354	.783
VAR00012	21.9630	19.550	.601	.644	.748
VAR00013	22.2685	20.030	.594	.418	.750

Hasil Uji Validitas *Work Stress* (WS)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00015	34.7130	48.655	.357	.415	.862
VAR00016	34.5556	48.044	.471	.448	.858
VAR00017	34.6389	47.934	.416	.378	.860
VAR00018	34.7870	50.132	.286	.342	.864
VAR00019	34.5556	48.417	.499	.548	.857
VAR00020	34.7685	48.105	.511	.528	.857
VAR00021	34.1667	48.888	.264	.360	.867
VAR00022	34.6296	47.226	.604	.552	.854
VAR00023	34.5185	46.607	.646	.583	.852
VAR00024	34.5833	46.264	.751	.747	.849
VAR00025	34.3611	46.999	.481	.497	.857
VAR00026	34.6111	47.941	.453	.536	.858
VAR00027	34.7407	46.699	.500	.374	.857
VAR00028	34.4167	47.367	.407	.481	.861
VAR00029	34.4815	47.654	.523	.489	.856
VAR00030	34.6111	47.305	.620	.592	.853
VAR00031	34.5093	47.878	.581	.598	.855

VAR00032	34.5741	47.424	.622	.604	.853
VAR00033	33.8056	48.457	.279	.312	.867
VAR00034	34.1296	48.114	.279	.338	.868



Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (WLB)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.591	.574	13

Hasil Uji Reliabilitas *Work Stress* (WS)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.877	20

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.101	6.87782

a. Predictors: (Constant), WLB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.396	1	613.396	12.967	.000 ^b
	Residual	5014.261	106	47.304		
	Total	5627.657	107			

a. Dependent Variable: WS

b. Predictors: (Constant), WLB

Coefficients^a

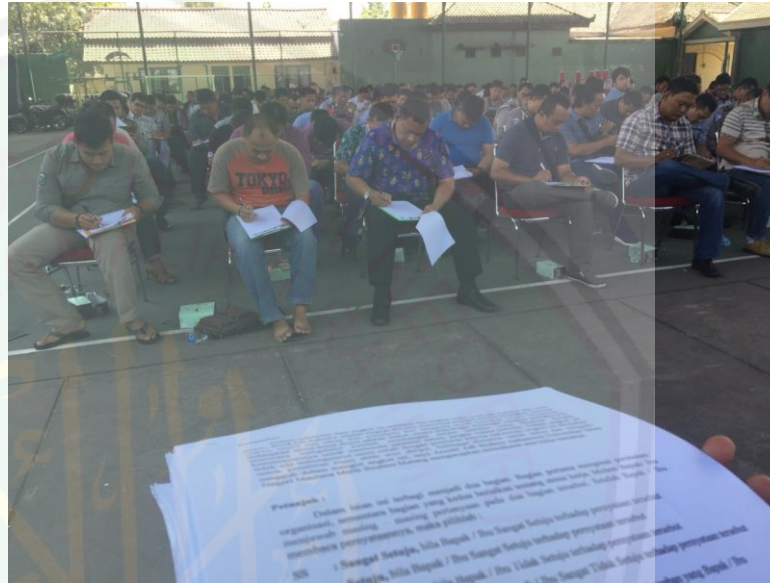
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	24.772	3.276		7.563	.000
	WLB	.472	.131	.330	3.601	.000

a. Dependent Variable: WS



Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Penyebaran skala penelitian



Gambar 2. Penyebaran skala penelitian



Gambar 3. Instruksi pengisian skala penelitian



Gambar 4. Subyek mengisi skala penelitian

Lampiran 9 Surat Pernyataan

KEMENTERIN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Jl. Gajayana 50 Malang
 Website: <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arnold Adi Budaya
 Fakultas : Psikologi
 Alamat rumah/HP : Perum Istana Gajayana Blok A/B 15 Malang
 Email : arnoldadib@gmail.com
 Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi Polres Kediri
 Judul Artikel : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi Polres Di Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa Artikel tersebut di atas telah dikonsultasikan, diberi masukan, dan disetujui oleh pembimbing untuk **diterbitkan** di Jurnal Ilmiah (baik di Jurnal Psikoislamika maupun jurnal Ilmiah Eksternal Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang) sesuai dengan arahan Unit Publikasi dan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Bersama ini pula kami sertakan file dalam CD (**file artikel dan skripsi**) dan 1 *eksprint out* naskah artikel skripsi.

Malang, Mei 2018

Mengetahui/menyetujui
 Pembimbing

Yang menyatakan

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512200312 1 002

Arnold Adi Budaya
NIM 13410110



Lampiran 10 Naskah Publikasi

LAMPIRAN 13 NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *STRESS* PADA ANGGOTA POLISI DI POLRES KEDIRI

Arnold Adi Budaya

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Arnoldadib@gmail.com 082335957355

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Polisi memiliki tugas yang banyak di kantor, Tugas yang banyak tersebut menyebabkan polisi mengalami *stress*. *Stress* menurut Hans Selye (dalam Alimul 2008) merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Sedangkan sebagai manusia polisi juga memiliki tugas selain diluar pekerjaannya, yaitu kehidupan sehari-harinya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan haruslah seimbang (*work life balance*). Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berujung pada *stress*. Fisher (2001) dalam konsepnya yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketengangan dan energi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri, (2) tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri, (3) dan pengaruh *work life balance* terhadap *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2700 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 10% dari populasi, yaitu berjumlah 270 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah observasi, wawancara, skala, dan dokumentasi. Pengukuran tingkat *stress* menggunakan adaptasi skala dari *Job Stress Inventory* sebanyak 20 aitem dan pengukuran *work life balance* menggunakan adaptasi skala dari Fisher-McAlueye yang terdiri dari 15 aitem. Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* berada pada kategori sedang (97,2%) dan *stress* pada anggota polisi di Kediri juga berada pada kategori tinggi (83,5%). Kemudian analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *stress* adalah anaisa regresi. Berdasarkan

hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work stress* pada anggota polisi di Polres Kediri.

Kata kunci: *work life balance, work stress, anggota polisi*

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan dalam pertumbuhan dan perkembangan institusi. Tugas sebagai anggota polisi telah ditetapkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang kepolisian adalah sebagai berikut:

- a. Tugas polisi sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.
- b. Tugas polisi sebagai hukum.
- c. Tugas polisi sebagai pengayom dan pelayan masyarakat.

Sehingga dapat diketahui bahwa polisi memiliki tugas yang banyak, sedangkan sebagai manusia polisi juga memiliki tugas selain diluar pekerjaan, yaitu kehidupan sehari-harinya. Tugas menurut Wiriadihardja (1986) dalam Retno Ningsi (2014) adalah sesuatu sasaran yang dinyatakan secara umum yang di bebaskan kepada sesuatu organisasi untuk dicapai dan sebagai landasan untuk menghidupkan fungsi-fungsi dan penyelenggaraan kegiatan selanjutnya, sehingga dengan demikian dapat dicapai tujuan organisasi.

Polres Kediri adalah salah satu wilayah bagian yang dimiliki oleh lembaga Kepolisian Republik Indonesia, berada pada wilayah Provinsi Jawa Timur, bagian Kota Kediri yang dinaungi oleh Polda Jawa Timur. Tingkat kesulitan yang dialami oleh anggota pada wilayah Polres Kediri, dengan keadaan kota Kediri yang terus berkembang selayaknya kota yang ramai diakrenakan dengan adanya kampung ingris sebagai bagian wilayah yang dimiliki kota Kediri, banyaknya

minat wisatawan yang ingin berkunjung ke kampung Inggris membuat kota Kediri harus mempersiapkan keamanan lebih dan terus sigap dalam menghadapi hal tersebut.

Surat kabar Kompas.com diberitakan kasus dari Brigadir Petrus Bakus yang membunuh dan memutilasi dua anak kandungnya, yang diduga perbuatan itu dilakukan karena berbagai tekanan yang dialaminya (Kompas.com, 15 Maret 2016). Serta dalam berita Radar Pekalongan, terdapat fenomena bunuh diri tahun 2016 ada 16 kasus dengan berbagai motif yang berbeda salah satunya motif ada *stress* yang ada pada polisi (radarpekalongan.com, 8 Oktober 2016).

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan pekerjaan polisi sangatlah berat dan penuh dengan ketegangan serta membutuhkan tenaga dan pikiran yang maksimal, belum lagi tanggung jawab yang lainnya seperti kehidupan sehari-hari yang mereka jalani diluar pekerjaan mereka sebagai anggota polisi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan haruslah seimbang, jika salah satu dari tuntutan pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari tidak sejalan akan menimbulkan permasalahan bagi individu yang menghadapinya. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan ini dalam konsep psikologi dikenal dengan istilah *work life balance*.

Ketidakkampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada *stress*. Hal ini dijelaskan Fisher (2001) dalam konsepnya yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Keseimbangan antara lingkungan pekerjaan dan lingkungan diluar pekerjaan. Selain itu, tujuan yang ada pada lingkungan pekerjaan maupun tujuan lingkungan diluar pekerjaan haruslah terpenuhi (Novella et al, 2013). Dengan kata lain dapat dikatakan keseimbangan dapat terpenuhi ketika individu berhasil atau mampu memenuhi kebutuhan pekerjaannya dengan tidak

mengganggu pemenuhan kebutuhan yang ada pada kebutuhan diluar pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri ?, (2) Bagaimana tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri ?, dan (3) Apakah ada pengaruh *workd life balance* terhadap *stress* pada anggota polisian di Polres Kediri ?

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada anggota polisi di Polres Kediri, (2) Untuk mengetahui tingkat *stress* pada anggota polisi di Polres Kediri, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *Stress* pada anggota polisi di Polres kediri.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku atau opini dari suatu polulasi dengan meneliti sampel populasi yang dijadikan subjek penelitian (Creswell, 2009). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Hubungan *work life balance* terhadap *work stress* pada anggota polisi di Polres Kediri, adapun rancangan penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Variabel pada penelitian ini adalah: (1) Variabel bebas (X) *work life balance* (2) variabel terikat (Y) *work stress*. Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah anggota polisi Polres Kediri. Jumlah populasi penelitian ini adalah sebanyak 2700 orang. Kemudian teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*, yaitu pengambilan secara acak dan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut sebanyak 10% dari populasi. Akan tetapi dari total 400 skala yang disebar, hanya terdapat 108 skala yang dianggap layak untuk penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan skala. Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat *stress* menggunakan adaptasi skala dari *Job Stress Inventory* sebanyak 20 aitem dan pengukuran *work life balance* menggunakan adaptasi skala dari Fisher-McAlueye yang terdiri dari 15 aitem. Model skala yang digunakan adalah skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan analisis regresi. Perhitungan analisis tersebut menggunakan SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil

Pada penelitian ini, hasil uji validitas item menggunakan Penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson correlation correlation* menggunakan SPSS yaitu pengujian terhadap korelasi antar tiap aitem dengan skor total nilai jawaban sebagai kriteria. Standar validitas yang digunakan adalah 0.3, maka aitem yang memiliki validitas $r_{xy} < 0.3$ akan dinyatakan gugur. Berdasarkan hasil uji validitas pada skala *work life balance* dengan total aitem 13, diperoleh bahwa 8 aitem dinyatakan valid. Kemudian untuk skala *work stress* dari total aitem 20, semua aitem dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula alpha. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* menggunakan program SPSS. Berikut

hasil uji reliabilitas aitem pada skala sosioemosi.

Hasil Uji Reliabilitas Skala

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
<i>Work Life Balance</i>	0,591	Reliabel
<i>Work Stress</i>	0,864	Reliabel

Peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat *work life balance* dan *work stress*. Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi jenjang yang terbagi atas tinggi, sedang dan rendah. Berikut merupakan hasil kategorisasi:

Prosentase *work life balance*

No	Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	<26	2	1,9%
2	Sedang	26-39	105	97,2%
3	Tinggi	>39	1	0,9%

Prosentase *work stress*

No	Kategorisasi	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Rendah	<21	0	0%
2	Sedang	21-41	86	83,5%
3	Tinggi	>41	22	16,5%

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji Hipotesa menggunakan analisis regresi:

Hasil Uji Hipotesis

<i>Dependent Variabel</i>	<i>Predictors</i>	F	<i>Signifikansi</i>
Work Stress	Work Life Balance	4,380	0,006

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu *work life balance* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *work stress* (Y). pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,967 dengan nilai signifikansi 0,006. Nilai F_{tabel} dengan derajat bebas 3 dan 104 pada tarafnya 5% sebesar 3,195. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,380 > 3,195$) dan nilai sig. F (0,006) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work stress* (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Prosentase dari variabel tersebut adalah:

Prosentase Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Stress* pada Anggota Polisi di Polres Kediri.

<i>Dependent Variabel</i>	<i>Predictors</i>	<i>R Square</i>
Work Stress	Work Life Balance	0,112

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,112 atau 11,2%, artinya variabel *work stress* (Y) pada anggota di Polres Kediri dijelaskan sebesar 11,2% oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diskusi

Dari hasil skala yang telah disebar didapatkan bahwa *work life balance* anggota Polisi di Kediri berada di kategori sedang sebanyak 105 orang dengan prosentase sebesar 97,2%, pada kategorisasi tinggi sebanyak 1 orang dengan prosentase 0,9%, kemudian 2 orang berada pada kategorisasi rendah dengan prosentase sebanyak 1,9%. Pada penelitian ini terlihat bahwa *work life balance* dari anggota polisi tidak dapat dikatakan baik, dikarenakan pada penelitian *work life balance* berada pada kategori sedang yang berarti bahwa mereka masih kurang mampu menyeimbangkan antara komitmen pekerjaan dan komitmen diluar pekerjaan. Keseimbangan diperlukan agar tidak terjadi sebuah stressor yang membuat sebuah pekerjaan menjadi terganggu sehingga seseorang harus bisa mengimbangi antara pekerjaan dan hal diluar pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Frame & Hartog dalam Purwati (2016) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berarti karyawan dapat menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan lain seperti keluarga, hobi atau studinya.

Dari hasil penyebaran skala *work stress* didapatkan bahwa tingkat *work stress* dari anggota polisi di Kediri berada pada kategorisasi tinggi dan sedang. Untuk kategori sedang sebanyak 86 orang dengan prosentase 83,5% dan untuk kategori tinggi sebanyak 22 orang dengan prosentase 16,5%. Anoraga (1992) mengartikan *stress* sebagai suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya dan dirasakan mengganggu serta membuat dirinya terancam. Stress kerja yang dialami seorang individu akan membuat kegiatannya menjadi terbengkalai. Hal ini dikarenakan ketidak mampuannya untuk melaksanakan tugas diakibatkan oleh ketidak seimbangan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya.

Penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap stress pada anggota polisi di Polres Kediri menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan stress dengan prosentase R Square sebesar 11,2%. Sedangkan 88,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Ketidakmampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan hal-hal lain dalam kehidupannya akan memunculkan permasalahan yang berakibat pada tekanan sehingga tidak jarang berujung pada *stress*. Hal ini dijelaskan Fisher (2001) dalam konsepnya yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan sumber munculnya *stressor* bagi pekerjaan yang memiliki empat isu utama, yaitu waktu, perilaku, ketengangan dan energi.

Tuntutan yang ada, yang dimiliki oleh seorang individu akan membuatnya bermasalah dalam perilaku, emosi, kognitif dan biologis, sehingga sangatlah dibutuhkan penyeimbang agar dalam menghadapinya tidak merugikan baik secara mental maupun fisik. Seperti yang telah dikatakan bahwa *work life balance* merupakan penyebab terjadinya *stressor*. WLB sangat berpengaruh terhadap adanya *stressor* ini dikarenakan berhubungan dengan masalah perilaku, emosi maupun waktu dari seorang individu. Oleh karena itu kenapa WLB sangat berpengaruh terhadap stress anggota polisi karena semua hal yang berhubungan dengan stress seharusnya dapat diseimbangkan oleh dirinya sendiri agar dia tidak mengalami stress yang panjang ketika telah berada di puncak ketidak seimbangan antara bekerja maupun diluar pekerjaan.

Sehingga pengaruh *work life balance* terhadap stress anggota polisi di Kediri memiliki pengaruh yang signifikan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan mengatakan dalam stress tetap harus ada keseimbangan agar tidak terjadi stress yang negative dalam diri seorang individu.

Anggota polisi yang mampu menyeimbangkan ini akan menjadi tenang dan tidak memiliki stress yang berlebihan didalam hidupnya karena keseimbangan yang telah dia miliki akan membantunya dalam menghadapi permasalahan yang ada disekitarnya. Sehingga anggota polisi yang memiliki tingkat pengatasan stress yang baik mampu mengatasi stress nya dengan menyeimbangkan kegiatan yang ada dengan baik.

Simpulan

Tingkat *Work life Balance* dan stress anggota polisi di Kediri berada pada kategori sedang yang bisa disimpulkan bahwa para anggota polisi tidak begitu memiliki stress yang tinggi maupun stress yang rendah karena mereka secara bersama sama mampu menyeimbangkan permasalahan yang telah dimiliki secara tenang.

Work life Balance memiliki pengaruh terhadap stress pada anggota polisi di Kediri. *Work life Balance* memiliki pengaruh terhadap munculnya sebuah stressor karena ketika tidak adanya keseimbangan yang dimiliki oleh seseorang akan membuatnya susah untuk menyeimbangkan dirinya dalam menghadapi permasalahan antara bekerja maupun kegiatan diluar pekerjaannya.

Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya meninjau lebih dalam perihal keseimbangan dalam bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan dan stress di dalam pekerjaan. Agar dapat

memperkuat teori yang telah ada. Skala yang digunakan pun harus di cek secara mendalam keabsahannya agar dalam penelitian tidak banyak eror yang terjadi.

Daftar Pustaka

Alimul Aziz, H. 2008. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.

Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Creswell, John W. 2009. *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publication.

Fisher, Simon, dkk. 2001. *Mengelola Konflik: Keterampilan & Strategi untuk Bertindak*. The British Council. Jakarta.

Ningsih, Retno. 2014. *Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Kepolisian Republik Indonesia di Polsek Tanah Grogot Kabupaten Paser*. eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2, No. 1.

Novella, Putri. 2013. *Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan*. Jakarta : Universitas Indonesia.

Purwati, Dwi Putri. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (MARIMAS) Cabang Sidoarjo: Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.

<http://nasional.kompas.com/read/2016/03/15/07113131/Polisi.Rawan.Stres.karena.Beban.Tugas.dan.Tekanan.Ekonomi>, 13 Januari 2017.

<http://radarpekalongan.com/50086/selama-2016-ada-16-polisi-bunuh-diri/>, 13 Januari 2017.

