

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman, wanita mulai bekerja di luar rumah dan mendapatkan penghasilannya sendiri. Tidak sedikit wanita yang memasuki dunia pekerjaan yang sifatnya non-tradisional bagi wanita. Mereka ikut serta dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan seperti penambang batu bara, petugas polisi, supir truk, tukang las, tukang kayu, maupun pekerja baja (Braden, 1986; Deaux & Ullman, 1983; Hammond & Mahoney, 1983; Martin, dalam Crawford & Unger, 2000). Di Indonesia, keterlibatan wanita dalam pekerjaan non-tradisional, dalam hal ini polisi, ditunjukkan oleh data pada tahun 2007 dimana diketahui bahwa jumlah polisi di Indonesia seluruhnya sebanyak 360.381 orang, dengan jumlah polisi wanita sebanyak 11.706 orang atau 3,25 % (Agus, 2007).

Wanita di Indonesia memiliki kesempatan untuk menjadi petugas polisi asalkan telah terpilih, lulus pendidikan kepolisian, diangkat dengan surat keputusan Presiden atau Kapolri menjadi anggota Polri dan berdinis aktif dalam penugasan kepolisian (Mabes Polri, dalam Sari, 2002), yang kemudian dikenal dengan sebutan polisi wanita, dan selanjutnya akan disebut polwan. Secara umum, polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang tercantum dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 13, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pada awalnya, polwan dibentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Namun sekarang, seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian, penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non-operasional (Mega, 2006) seperti fungsi intelijen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kedokteran dan kesehatan, dan sebagainya. Hal ini dibuktikan juga dengan polwan yang telah mulai dipercaya menduduki jabatan strategis dalam kepolisian, seperti

Kapolres dan baru-baru ini Kapolda Banten perempuan yang pertama yaitu Brigjen Rumiah (Marhas, 2008).

Perkembangan pola penugasan pada polwan ini tidak lepas dari usaha memberdayakan polwan sebagai salah satu kunci bagi perbaikan dan usaha reformasi Polri yang tengah berlangsung, atau dengan kata lain polwan dijadikan garda terdepan bagi pemulihan dan perbaikan citra Polri di masa lalu yang kurang baik. Untuk membangun citra positif bagi kinerja Polri, penting untuk memperhatikan efektivitas kinerja polwan. Adanya perluasan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada polwan dilakukan karena adanya kesadaran bahwa Polri tidak lagi sekedar menampilkan kinerja profesionalisme, tetapi juga polisi yang menentramkan, yang salah satunya terwakili dengan efektivitas polwan di lapangan (“Polwan dan Pencitraan Polri “, 2006).

Bagaimana dan seberapa efektif seseorang bekerja seringkali dikaitkan dengan sikap yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Sikap didefinisikan sebagai penilaian, baik positif maupun negatif, terhadap suatu obyek sikap (Baron & Byrne, 2001). Sedangkan menurut Arnold, Cooper, dan Robertson (1995) sikap merupakan refleksi kecenderungan seseorang dalam merasa, berpikir, dan berperilaku secara positif atau negatif terhadap suatu obyek sikap. Secara lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa ketika seseorang memiliki sikap yang negatif, sikap ini bisa menjadi gejala dari masalah-masalah yang terjadi sekaligus menjadi penyebab yang berkontribusi menimbulkan kesulitan-kesulitan baru dalam organisasi (Newstrom & Davis, 1995).

Menurut Spector (1997), sikap yang paling banyak diteliti dalam organisasi adalah kepuasan kerja. Alasannya ada tiga, yang pertama berkaitan dengan perspektif humanitarian yang menyatakan bahwa pekerja layak diperlakukan dengan adil dan hormat. Kepuasan kerja merupakan refleksi yang berkaitan dengan sejauh mana pekerja diperlakukan dengan baik. Alasan yang kedua adalah kepuasan kerja dapat mengarahkan pekerja berperilaku yang mempengaruhi fungsi organisasi. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dapat mengarahkan individu baik pada perilaku yang positif dan negatif terhadap organisasi. Terakhir, kepuasan kerja dapat menjadi refleksi dari fungsi organisasi. Perbedaan kepuasan kerja yang dialami individu pada tiap-tiap unit dalam

organisasi dapat didiagnosa sebagai area yang berpotensi menjadi masalah organisasi (Spector, 1997).

Newstrom dan Davis (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekelompok perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaannya. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan. Ini merujuk pada seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak. Sedangkan Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja memberikan dampak yang potensial terhadap pekerjaan itu sendiri, diantaranya adalah unjuk kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), perilaku ingkar dari pekerjaan (absen, terlambat, dan keluar dari pekerjaan), *burnout*, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, *counterproductive behavior*, dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja yang menurun diasosiasikan dengan menurunnya unjuk kerja, OCB, kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, dan kepuasan hidup serta meningkatnya perilaku ingkar dari pekerjaan dan *counterproductive behavior*, yang tentunya akan merugikan, baik bagi individu maupun bagi organisasi (Spector, 1997). Demikian pula sebaliknya.

Dalam penelitiannya, Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor, dan Millet (2005) mendapati bahwa ternyata petugas polisi termasuk dalam enam pekerjaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja, kesehatan fisik, dan kesejahteraan psikologis yang paling rendah. Hasil ini menimbulkan sebuah pertanyaan lain: bagaimana polisi dapat menampilkan unjuk kerja yang baik jika ia sendiri memiliki kepuasan kerja yang rendah? Kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti di sini, karena dampaknya bagi organisasi, seperti yang telah dikemukakan di atas, dan individu. Pada polisi, kepuasan kerja yang rendah berdampak pada buruknya pelayanan hukum bagi masyarakat dan meningkatkan ketegangan yang terjadi antara polisi dengan masyarakat (Green, dalam Krimmel & Gormley, 2003). Buzawa, Austin, dan Bannon (dalam Krimmel & Gormley,

2003) juga mengaitkan rendahnya kepuasan kerja dengan sinisme dan buruknya kualitas interaksi dengan masyarakat.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah stres kerja. Ross dan Altmaier (1994) mendefinisikan stres kerja sebagai akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yakni situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan. Sumber stres dalam pekerjaan polisi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor karakteristik pekerjaan dan faktor organisasi (Violanti & Aron, dalam Dowler, 2005). He, Zhao, dan Archbold (2002) menyebutkan bahwa pekerjaan polisi merupakan pekerjaan yang penuh tekanan. Secara umum, petugas polisi menempati posisi dimana ia mengalami interaksi yang langsung dan sering dengan publik (Howard, Donofrio, & Boles, 2004) dan dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial, dan tidak dapat dipercaya (He, dkk, 2002). Mereka ini adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain (Howard dkk, 2004), misalnya saja pembunuh, teroris, atau massa yang mengamuk. Kontak langsung dan sering dengan publik membuat polisi rentan terhadap efek negatif dari stres (Burke, 1994; Sager, 1994 dalam Howard dkk, 2004). Howard, dkk (2004) menuliskan bahwa pekerjaan sebagai polisi juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang *stressful* juga karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pelaku kejahatan dihadapi. Sumber stres lain yang diasosiasikan dengan pekerjaan polisi adalah bahaya dalam pekerjaan. Misalnya saja kematian rekan kerja, situasi kerja yang mengancam dimana polisi terpaksa mengambil nyawa seseorang, situasi penangkapan pelaku kejahatan yang mengancam, dan adegan-adegan kriminal lainnya yang mengerikan (He, dkk, 2002).

Stres kerja tidak hanya berasal dari faktor karakteristik pekerjaannya seperti yang telah disebutkan di atas, tetapi juga dari faktor organisasinya. Dowler (2005) menjelaskan bahwa sumber stres yang berasal dari faktor organisasi merujuk pada kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik dari departemen kepolisian. Hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah yang berkaitan dengan hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, kurangnya komunikasi diantara hierarki kepolisian, ketiadaan/kurangnya sumber daya dalam kepolisian,

sedikitnya kesempatan promosi, ketidakadilan, banyaknya tugas laporan, birokrasi, kurangnya pelatihan, peralatan kerja yang tidak adekuat, kerja *shift*, dan bertugas pada akhir pekan dan libur.

Stres kerja membawa dampak negatif baik bagi individu maupun bagi organisasi. Ross dan Altmaier (1994) menyebutkan bahwa terdapat tiga dampak dari stres, yaitu dampak fisik, psikologis, dan tingkah laku individu. Pada dampak psikologis, konsekuensi yang paling sering timbul akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja, dimana pekerja menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya, tidak suka datang ke tempat kerja, dan mulai menemukan hanya sedikit alasan untuk bekerja sebaik mungkin di tempat kerja.

Dampak stres pada polisi dijelaskan oleh Morash dan Haarr (dalam Morash, Haarr, & Kwak, 2006) dimana petugas polisi yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi mengalami masalah psikologis dan fisik yang tinggi. Pada umumnya, mereka mengalami kesehatan yang buruk, sering absen dari pekerjaan, mengalami *burnout*, dan tidak puas terhadap pekerjaan mereka, dan karena lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki maka mungkin petugas polisi tidak seutuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan atau mereka mungkin akan berhenti dari pekerjaannya lebih awal. Ketika individu mengalami stres kerja, mereka juga mengalami peningkatan stres kronis, depresi, gangguan pencernaan, penyakit jantung, penggunaan dan penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, perceraian, bahkan usaha untuk bunuh diri.

Dampak-dampak stres di atas berimbas juga pada organisasi dimana semua dampak tersebut akan mempengaruhi unjuk kerja dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Arnold, Cooper, dan Robertson (1995) yang menyebutkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya unjuk kerja, meningkatnya absensi dan berhenti dari pekerjaan. Hal ini menjadi sesuatu yang merugikan bagi organisasi karena investasi yang ditanamkan pada pekerja, misalnya pelatihan dan pendidikan, menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Arnold dkk (1995) juga mencatat biaya kesehatan yang dikeluarkan untuk membayar klaim pekerja akibat sakit fisik dan psikologis juga termasuk dalam kerugian yang ditanggung oleh organisasi. Ross dan Altmaier (1994) menuliskan bahwa kerugian paling besar dan sulit diperhitungkan yang berasal dari stres kerja

adalah dampak dari kesalahan-kesalahan yang dilakukan pekerja, misalnya sampai menghilangkan nyawa seseorang. Contohnya saja petugas polisi yang mengalami depresi dapat bertindak brutal menembak rekan kerja atau diri sendiri.

Area stres lain yang diangkat dalam penelitian ini adalah area pekerjaan dan keluarga. Sumber stres ini menjadi unik bagi wanita bekerja karena berkaitan dengan peran jendernya (Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003). Pada polwan yang telah berkeluarga dapat dikatakan ia memiliki peran ganda, dimana selain berkewajiban mengurus rumah dan keluarga, ia juga berperan sebagai anggota Kepolisian. Frieze, dkk (1972) menyebutkan bahwa wanita dengan peran ganda adalah mereka yang bekerja dan menjalankan perannya sebagai isteri, ibu, ibu rumah tangga, dan pekerja.

Dalam perannya sebagai isteri, perempuan saling berbagi pengetahuan, perhatian secara fisik dan emosional, kepemilikan harta benda, tempat tinggal, teman, keluarga, dan kewajiban atas anak-anak mereka dengan suaminya (Frieze, dkk., 1972). Sebagai ibu rumah tangga, perempuan mengerjakan berbagai aktivitas dan tanggung jawab di dalam rumah; menjadikannya nyaman, bersih, tempat yang menarik dimana makanan yang baik disediakan, dan kebutuhan-kebutuhan personal terpenuhi. Dalam hal ini, perempuan melakukan pekerjaannya bukan karena mengharapkan imbalan, melainkan karena kewajibannya kepada orang-orang yang dicintainya. Peran yang ketiga adalah sebagai ibu, dimana pada perannya ini si perempuan bertanggung jawab merawat dan mendidik anaknya secara utuh (Williams, 1996). Peran-peran inilah yang secara normatif berada di masyarakat. Hal ini didukung oleh Hoffman dan Nye (1984) yang menyebutkan bahwa secara historis, pemeliharaan rumah dan anak telah dialokasikan pada ibu. Peran yang terakhir, sebagai pekerja, dimana perempuan sebagai bagian dari organisasi memiliki tanggung jawab yang harus dipenuhi kepada organisasi.

Peran, dengan tuntutan masing-masing, jika saling bertentangan atau tidak sesuai akan menimbulkan konflik peran. Shaw dan Costanzo (1985) mendefinisikan konflik peran sebagai hasil dari ketidaksesuaian antara harapan-harapan yang diasosiasikan dengan beberapa posisi yang dimiliki seseorang (konflik antarperan) atau ketika terjadi ketidaksesuaian mengenai harapan yang diasosiasikan dengan satu posisi yang dimiliki oleh seseorang (konflik intraperan).

Sebagai contoh, seorang wanita yang berprofesi sebagai pengacara dalam suatu kesempatan harus menghadiri persidangan mengenai kasus penting padahal anak atau suaminya sedang sakit (konflik antarperan) atau seorang pimpinan sekolah mengalami konflik karena adanya pertentangan harapan dari murid-muridnya yang mengharapka ia memiliki lembut dan memanjakan dan dari para guru yang justru mengharapka ia tegas terhadap para murid. Konflik yang diperdalam pada penelitian ini adalah konflik antarperan, karena berdasarkan pada Hall (dalam Suchet & Barling, 1986) diungkapkan bahwa masalah utama yang dihadapi oleh wanita yang berkeluarga adalah konflik antarperan (muncul dari tuntutan yang saling berkompetisi diantara peran-peran yang ada) dibandingkan konflik intraperan (pertentangan harapan dalam satu peran) meskipun sebenarnya mereka mengalami keduanya.

Keperluan penyelesaian tugas dan waktu ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja sehingga perlu secara bergantian menyelesaikan kewajiban di rumah dan di pekerjaan dapat menimbulkan konflik (Howard, dkk., 2004). Konflik semacam inilah yang disebut sebagai *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antarperan dimana tuntutan-tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan atau tidak sesuai dalam beberapa hal. Lebih lanjut dikatakan bahwa partisipasi individu dalam pekerjaan akan menjadi lebih sulit dilakukan karena adanya partisipasi dalam peran keluarga, demikian juga sebaliknya. Pada polwan, peran-peran yang melekat ini memiliki posisi yang sama-sama menuntut untuk dilaksanakan sebaik mungkin (Pramono, dalam Sari, 2002). Lebih lanjut dijelaskan bahwa konflik biasanya muncul ketika polwan harus menentukan langkah dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Aiptu Sabriani R. T, salah seorang anggota polisi wanita yang berdinasi di Polres Jakarta Selatan, diketahui bahwa masalah ketidakesesuaian peran ini juga dialaminya. Hal ini terutama dialami pada waktu anak-anaknya masih kecil. Misalnya anak sakit padahal di kantor ada urusan dinas yang lebih penting. Polwan dituntut untuk membagi waktu sebaik mungkin. Bagi Aiptu Sabriani R. T kesulitan ini dapat

diselesaikan dengan bekerja sama dengan teman-teman di kantor, misalnya ijin. Hal ini juga dipahami dan dimengerti oleh pimpinan. Menurut beliau disinilah peranan ibu diuji: bagaimana ia mengatur waktu; bagaimana kalau di rumah dan di kantor ada tuntutan; dan bagaimana semua tuntutan harus bisa terpenuhi (Komunikasi personal, 23 Februari 2008)

Aiptu Sabriani R. T sering juga berdinas malam, bahkan kadang-kadang sampai tidak pulang. Misalnya saja pada tahun 1998 waktu menjelang turunnya alm. Bapak Soeharto, Presiden kedua Republik Indonesia, dari jabatannya sebagai presiden. Menurut Beliau, meskipun sudah berada di rumah tetapi jika kemudian ada panggilan dari kantor, maka harus segera berangkat tanpa ditunda-tunda. Sebab diakuinya sebagai Polwan harus siap kapan dan dimana saja, apalagi jika ada panggilan dari Komandannya. Bahkan, meskipun anak sedang sakit tetapi jika ada panggilan darurat dari kantor, maka Polwan tidak bisa ijin sama sekali.

Work-family conflict ternyata memiliki konsekuensi negatif dan terkait dengan sikap dan persepsi terhadap tempat kerja (Kossek & Ozeki, dalam Howard dkk., 2004). Spector (1997) menyebutkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja, dimana pekerja yang mengalami konflik dalam tingkat tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Polisi wanita yang tidak puas akan lebih sering ijin meninggalkan tugas, minta cuti, bahkan membolos sehingga mempengaruhi kinerja organisasi kepolisian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lambert, Hogan, dan Barton (2002) mengenai dampak *work-family conflict* pada kepuasan kerja petugas penjara, didapati bahwa memang *work-family conflict* memiliki dampak negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya diantaranya oleh Good dkk. (dalam Howard, dkk., 2004) yang mendapati bahwa *work-family conflict* berkaitan dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja dan kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan pada manajer. Bacharach, dkk (dalam Howard, dkk., 2004) menemukan bahwa *work-family conflict* mengarah pada kelelahan emosional (*burnout*) yang kemudian menimbulkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Thomas dan Ganster (1995) menyebutkan juga bahwa *work-family conflict* akan berdampak pada ketidakpuasan akan pekerjaan, depresi, absensi, dan penyakit jantung koroner. Hal

yang sama diungkapkan pula oleh Duxburry dan Higgins (1991) yang menyebutkan bahwa *work-family conflict* memiliki konsekuensi negatif bagi individu diantaranya adalah meningkatnya resiko terhadap kesehatan pada individu (dengan status sebagai orangtua) yang bekerja, unjuk kerja yang semakin buruk pada peran pengasuhan, menurunnya produktivitas, kelambanan, absen, keluar dari pekerjaan, memburuknya semangat bekerja, menurunnya kepuasan hidup, dan rendahnya kesehatan mental. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Polwan yang mengalami konflik peran yang tinggi, dalam hal ini *work-family conflict*, akan juga mengalami penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres yang bersumber dari pekerjaan dan *work-family conflict* merupakan faktor-faktor yang berkorelasi dengan kepuasan kerja. Sebelumnya telah disampaikan bahwa Johnson dkk (2005) mendapati pekerjaan sebagai petugas polisi termasuk ke dalam salah satu dari enam pekerjaan yang memiliki kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kesehatan fisik yang rendah. Penelitian ini membandingkan pengalaman stres kerja pada 26 jenis pekerjaan dan dikaitkan dengan ketiga hal di atas. Penelitian ini dilakukan di Amerika Serikat, sehingga belum tentu hasilnya sama jika partisipan penelitiannya adalah orang Indonesia. Peneliti mengasumsikan bahwa perbedaan hasil mungkin saja terjadi dengan melihat perbedaan latar belakang budaya dan perkembangan kepolisian di Indonesia dan Amerika. Keluarga di Indonesia pada umumnya merupakan keluarga besar yang tinggal bersama dalam satu rumah. Hal ini mungkin menyebabkan bekerja di luar rumah tidak menjadi masalah berarti karena adanya orang lain yang membantu mengurus masalah keluarga dan rumah tangga. Penggunaan jasa pembantu rumah tangga atau perawat anak juga mungkin semakin meringankan beban para ibu yang bekerja di luar rumah. Alasan lainnya adalah karena kepolisian di Indonesia masih mengupayakan reformasi dan perbaikan citra, sedangkan di Amerika kepolisiannya telah berkembang dengan baik. Sistem kepolisian yang berbeda juga tentunya akan menyebabkan perbedaan kadar stres yang dialami dan pada akhirnya menyebabkan perbedaan kepuasan kerja yang dialami. Selain itu, meskipun tugas dan tanggung jawab polwan tidak berbeda dengan laki-laki, tetap ada kelonggaran yang diberikan pada polwan,

misalnya ijin pulang jika ada urusan penting di keluarga atau piket yang lebih singkat (komunikasi personal, 2008)

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap polwan ini menjadi penting untuk dilakukan, mengingat bahwa di Indonesia pihak Kepolisian sedang dalam upayanya memperbaiki citra dan reformasi yang didalamnya polwan cukup banyak dilibatkan. Polisi memainkan peran penting dalam pemeliharaan masyarakat dan untuk memenuhi tugas ini dengan baik dibutuhkan keefektifan. Adanya stres berpotensi mengurangi efisiensi pelayanan polisi (Anshel, 2000). Diharapkan dengan adanya penelitian yang berusaha mencari tahu hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja, dapat dilakukan usaha-usaha guna membantu polisi wanita mencapai keseimbangan atas pemenuhan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hal ini dirasakan sangat perlu karena menurut Carlson dan Kacmar (dalam Dixon & Sagas, 2007) usaha pencapaian keseimbangan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan akan keluarga, dan kepuasan hidup serta meningkatkan keterlibatan individu, menurunkan absensi dan keluar dari pekerjaan, dan meningkatkan kinerja individu. Hal ini sama pentingnya dengan usaha mereduksi stres kerja yang dialami Polwan dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Atas dasar inilah peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

1.2 Permasalahan

Masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada polisi wanita?
2. Apakah ada hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada polisi wanita?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja, *work-family conflict*, dan kepuasan kerja, serta memberi sumbangan baru dalam pengembangan ilmu psikologi. Sedangkan manfaat praktis dalam penelitian ini adalah memberi informasi mengenai hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita dan diharapkan dapat dijadikan masukan yang berarti dalam pengembangan kepolisian di Indonesia, khususnya bagi polisi wanita.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi beberapa bagian yang terdiri atas lima bab, antara lain:

- Bab 1 : Pendahuluan
Bab ini berisi latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab 2 : Tinjauan Pustaka
Bab ini berisi teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yaitu mengenai kepuasan kerja, stres kerja, *work-family conflict*, dan polisi wanita.
- Bab 3 : Metode Penelitian
Bab ini akan menguraikan mengenai permasalahan, hipotesis, variabel dan metode penelitian yang digunakan, yaitu berisi tipe penelitian, responden penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah sampel, alat ukur penelitian, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data.

- Bab 4 : Analisis dan Interpretasi Hasil

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu gambaran umum partisipan, analisis data utama, dan analisis data tambahan.

- Bab 5 : Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Bab yang terakhir ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian, diskusi berbagai temuan dari penelitian yang pernah dilakukan, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

