

DISERTASI

**MODEL KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA POLWAN
DITINJAU DARI OPTIMISME, *SELF EFFICACY*,
DUKUNGAN SOSIAL SUAMI,
DAN PERAN GENDER EGALITARIAN**



AGUSTIN RAHMAWATI

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

DISERTASI

**MODEL KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA POLWAN
DITINJAU DARI OPTIMISME, *SELF EFFICACY*,
DUKUNGAN SOSIAL SUAMI,
DAN PERAN GENDER EGALITARIAN**

**AGUSTIN RAHMAWATI
NIM: 111517127310**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**MODEL KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA POLWAN
DITINJAU DARI OPTIMISME, *SELF EFFICACY*,
DUKUNGAN SOSIAL SUAMI,
DAN PERAN GENDER EGALITARIAN**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Doktor Psikologi
Pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Telah dipertahankan di hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada hari: Rabu
Tanggal: 21 Desember 2022
Pukul: 10.00 – 12.00 WIB**

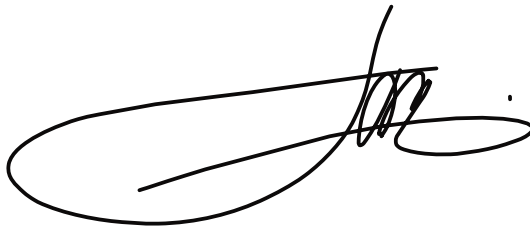
**Oleh:
AGUSTIN RAHMAWATI
NIM. 111517127310**

PENGESAHAN

Disertasi dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Disertasi Tahap II (Terbuka)
Program Studi Doktor Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Pada Tanggal 21 Desember 2022

Mengesahkan:
Universitas Airlangga
Fakultas Psikologi

Dekan

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a series of smaller, more intricate strokes, ending with a small dot.

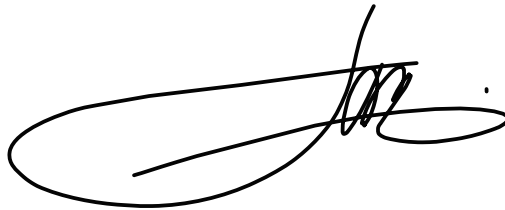
Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog
NIP.196501221992031002

PERSETUJUAN

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 21 DESEMBER 2022

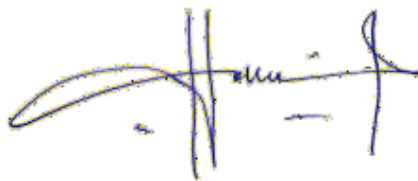
Oleh:

Promotor

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a series of smaller, more intricate strokes.

Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog
NIP.196501221992031002

Ko-Promotor

A handwritten signature in blue ink, featuring a series of vertical strokes followed by a horizontal line and a final flourish.

Prof. Dr. Nurul Hartini, S.Psi., M.Kes., Psikolog
NIP: 197104211997022001

Mengetahui
Koordinator Program Studi Doktor Psikologi

A handwritten signature in black ink, starting with a large, bold 'F' followed by a series of loops and a final dash.

Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIP: 197111191998022001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, Desember 2022



Agustin Rahmawati

Disertasi ini Telah Diuji pada Ujian Doktor Tahap II (Terbuka)
Tanggal 21 Desember 2022

PANITIA PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog

Anggota

1. Prof. Dr. Nurul Hartini, S.Psi., M.Kes., Psikolog
2. Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog
3. Endang R. Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog
4. Dr. Rahkman Ardi, M.Psych.
5. Dr. Achmad Chusairi, M.A.
6. Dr. Duta Nurdibyanandaru, M.S., Psikolog

Ditetapkan dengan Surat Tugas Penguji Ujian Terbuka

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Nomor: 4287/UN3.1.9/PK/2022

Tanggal: 14 Desember 2022

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat serta hidayah-Nya, serta shalawat dan salam tercurah kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul "Model Keseimbangan Kerja-Keluarga Polwan ditinjau dari Optimisme, *Self Efficacy*, Dukungan Sosial Suami, dan Peran Gender Egalitarian".

Keberhasilan penulis untuk menyelesaikan disertasi ini juga merupakan hasil dari doa, bantuan, dan dukungan dari banyak pihak. Penulis merasa sangat beruntung mendapatkan dosen dan rekan yang dapat memberikan inspirasi dan teladan sehingga proses penyelesaian disertasi ini terasa lebih ringan dan memberi pengalaman belajar yang positif. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. Mohammad Nasih, M.T., S.E yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi Doktor Psikologi.
2. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog yang telah memberikan dukungan dan perhatian kepada penulis selama berkuliah dan menyelesaikan disertasi ini.
3. Wakil Dekan I, Dr. Nur Ainy Fardana Nawangsari, M.Si., Psikolog; Wakil Dekan II, Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc., Psikolog, dan Wakil Dekan III, Endang Retno Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog atas semangat dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama berkuliah dan menyelesaikan disertasi ini.

4. Koordinator Program Studi Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Dr. Fitri Andriani S.Psi. M.Si. Psikolog dan Sekretaris Program Studi Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi, M.Psi, Psikolog yang selalu memotivasi dan terus mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan disertasi ini.
5. Promotor, Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog. Terimakasih telah bersedia meluangkan waktu di sela-sela kesibukan yang sangat padat untuk diskusi dengan penulis. Bimbingan, saran, masukan serta ide-ide yang diberikan sangat membantu penulis untuk menyempurnakan disertasi ini.
6. Ko-promotor, Prof. Dr. Nurul Hartini, S.Psi., M.Kes, Psikolog. Terimakasih atas bimbingan, saran dan masukan yang diberikan untuk perbaikan disertasi ini, juga motivasi dan perhatian agar penulis selalu bersemangat dalam menyelesaikan disertasi.
7. Bapak/Ibu dosen penguji sejak proses ujian kualifikasi hingga saat ini Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog; Prof. Dr. Muhammad Zainuddin, Apt.; Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T. Psikolog; Prof. Dr. Nurul Hartini, S.Psi., M.Kes., Psikolog; Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog; Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog; Endang R. Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog; Dr. M.G. Bagus Ani Putra, Psikolog; Dr. Rahkman Ardi, M.Psych; Dr. Achmad Chusairi, MA; Dr. Andik Matulessy, M.Si., Psikolog. Terima kasih atas masukan dan saran yang telah diberikan untuk menyempurnakan disertasi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, untuk semua proses pembelajaran dan peningkatan pengetahuan. Ilmu dan wawasan

baru yang penulis peroleh di bangku kuliah, membuat penulis menyadari untuk terus selalu belajar hal-hal baru.

9. Para staf administrasi dan tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Terimakasih atas bantuan yang diberikan selama penulis menempuh perkuliahan.
10. *Subject matter expert* untuk penyusunan alat ukur Dr. Siti Rohmah Nurhayati, M.Si., Psikolog; Muhammad Untung Manara, S.Psi., MA; Dr. Nailatin Fauziyah, S.Psi. M.Si. M.Psi., Psikolog atas kesediaannya memberikan penilaian dan masukan terhadap alat ukur yang penulis gunakan dalam penelitian ini.
11. Para responden penelitian, yaitu rekan-rekan Polwan di Wilayah Polda Jawa Timur yang sudah bersedia berpartisipasi dalam penelitian penulis, terima kasih atas waktu yang disediakan untuk mengisi kuesioner penelitian, semoga hasil penelitian ini memberikan sumbangan yang berarti bagi kita semua.
12. Polda Jawa Timur melalui Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kombes. Pol. Harry Kurniawan, S.I.K., M.H. yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu proses pengambilan data penelitian, terutama kepada Ibu Wiranti dan Bpk. Suryo Narmodo yang memberikan informasi dan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam proses pengambilan data penelitian di tengah kesibukan yang cukup padat.
13. Perwira Koordinator Polwan Polda Jatim AKBP Yayuk Sri W, S.H., S.I.K. Terimakasih telah dengan tangan terbuka memfasilitasi dan menjadi penghubung antara penulis dengan responden penelitian.

14. Rektor Universitas Merdeka Malang, Prof. Dr. Anwar Sanusi, SE., M.Si. beserta para Wakil Rektor. Terimakasih atas ijin studi lanjut yang telah diberikan pada penulis.
15. Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Kaprodi, Sekprodi, rekan-rekan dosen dan tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang atas dukungan, doa dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan penelitian disertasi ini.
16. Suami tercinta Muhammad Yunus, serta anak-anak terkasih, Zahra Nabila Wahdah, Salsabila Adiba, dan Ectada Sabila Al Haque. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan dan pengertiannya selama ini. Terima kasih juga yang tiada terhingga atas kesabaran dan keihlasan karena harus kehilangan waktu bersama. Kalian adalah motivator utama untuk dapat menyelesaikan proses studi penulis.
17. Kedua orangtua penulis, Alm. Ayah H. A. Anshor Cholil dan Almh. Ibu Hj. Yayuk Masfufah. Terimakasih untuk semua cinta, kasih sayang dan doa tulus yang tiada henti selama hidup dan takkan mampu terbalas. Semoga Ayah dan Ibu mendapat tempat terbaik disisi Allah SWT.
18. Sahabat seperjuangan Program Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Angkatan 2015 terkasih Dr. Karina, Dr. Nanik. Dr. Evi, Dr. Primatia, Dr. Diah, Dr. Hera, Dr. Anayanti, Dr. Budhi, Dr. Yusak, Dr. Aida, dan Dr. Yosefina, dan Alm. Pak Fauzi. Terimakasih atas kebersamaan, keceriaan dan kesediaan menampung keluh kesah selama ini. Terima kasih atas diskusi serius dan santai, perjuangan untuk menyelesaikan disertasi ini terasa lebih bermakna

karena penulis memiliki sahabat-sahabat terbaik.

19. Teman-teman lintas angkatan yang telah berbagi kebersamaan indahnya persahabatan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
20. Semua pihak yang turut membantu memperlancar selesainya disertasi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan dan ketulusan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. Jazakallah khairan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Tak ada gading yang tak retak, demikian juga dengan disertasi ini masih jauh dari sempurna. Namun dalam kesederhanaan dan kekurangannya semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis,

Agustin Rahmawati

RINGKASAN

MODEL KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA POLWAN DITINJAU DARI OPTIMISME, *SELF EFFICACY*, DUKUNGAN SOSIAL SUAMI, DAN PERAN GENDER EGALITARIAN

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran tugas dan fungsi Polwan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Kondisi seperti itu mengharuskan Polwan siap sedia, kapan dan ditugaskan dimana pun selama 24 jam. Hal tersebut dilakukan berkaitan dengan tugas penjagaan keamanan masyarakat, menjaga keamanan demonstran, sampai pada tugas penyidikan. Polwan memiliki waktu kerja yang tidak dapat dipastikan meskipun pada dasarnya memiliki kelonggaran-kelonggaran dalam situasi tertentu-misalnya ketika anak sakit, pemangkasan waktu piket malam hari, tugas yang dibebankan kepada Polwan secara Undang-Undang sama dengan polisi laki-laki (Mabes Polri, 2016).

Seperti halnya perempuan bekerja pada umumnya, Polwan juga mengambil konsekuensi menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Polwan dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, keberhasilan untuk menjalankan peran sebagai polisi dan kesuksesan untuk menjalankan peran untuk membina rumah tangga (Hasudungan, 2016), sehingga ketika terjadi benturan antara tuntutan di tempat kerja dan di rumah, komitmen yang lebih sedikit untuk menjalankan pekerjaan diharapkan ada pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Sanksi atas tidak terpenuhinya pemenuhan tuntutan mungkin akan berdampak pada perasaan bersalah (*guilty*), karena telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan (Markuwati, dkk., 2015), sehingga akan sangat mungkin terjadi konflik karena ketidakseimbangan antara kedua peran. Pada kenyataannya, tidak sedikit perempuan yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, meskipun satu sisi diuntungkan, tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% perempuan dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama dengan pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun.

Keseimbangan kerja keluarga menjadi penting dalam mengatasi masalah konflik antara kerja dan keluarga, yang levelnya meningkat dalam beberapa tahun terakhir (Duxbury & Higgins, 2001). Hal itu diperkuat dengan temuan meskipun ada penambahan waktu yang dihabiskan bersama anak-anak dan meningkatnya upah pekerjaan disebut-sebut dapat menurunkan konflik kerja keluarga, tetapi upaya menyeimbangkan kedua domain dianggap lebih jelas (Bianchi & Milkie, 2010). Masalah yang terjadi karena sulitnya menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan (Frone, dkk., 1992). Selain itu, juga dapat berpengaruh pada menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja (Kinnunen dan Mauno, 1998). Bagi organisasi dampak tidak seimbangnya pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover* (Abbot dkk., 1998).

Beberapa definisi yang berbeda tentang keseimbangan kerja-keluarga dikemukakan. Greenhaus, dkk. (2003) mengatakan bahwa *work-family balance* dikaitkan dengan sejauhmana individu merasa terlibat dan merasakan kepuasan, baik dalam ranah pekerjaan maupun keluarga. Grenhaus dan Allen (2006) mendefinisikan keseimbangan kerja-keluarga sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga, sesuai dengan prioritas hidup individu. Konsep yang lebih baru, Grzywacz dan Carlson (2007) mendefinisikan bahwa keseimbangan kerja-keluarga sebagai suatu evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian peran yang dilakukan individu sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dengan partner dalam menjalankan perannya baik dalam domain kerja maupun keluarga. Pengertian ini merujuk pada adanya dimensi sosial dalam mewujudkan tanggungjawabnya terkait dengan peran kerja dan keluarga (Landolfi & Presti, 2020).

Beberapa penelitian tentang keseimbangan kerja keluarga perempuan bekerja sudah mulai banyak dilakukan (Valk & Srinivasan, 2011; Edley, 2001). Penelitian dengan subyek polisi perempuan juga beberapa sudah dilakukan (Burke, dkk., 2006; Wexler & Logan, 1983), sementara penelitian tentang keseimbangan kerja keluarga Polwan belum ditemukan, meskipun beberapa penelitian serupa sudah pernah dilakukan (Nurtjahjanti, dkk., 2012; Markuwati, dkk., 2015).

Berkenaan dengan model penelitian terdapat beberapa dari penelitian terdahulu tentang keseimbangan kerja-keluarga. Beberapa model menunjukkan dukungan suami berperan dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga (Berg, dkk., 2003; Comer & Stites-Doe, 2006; Ferguson, dkk., 2012 ; Gudmunson, dkk., 2009), beberapa model yang lain menunjukkan bahwa karakteristik pribadi menjadi faktor yang juga cukup penting (Aryee, dkk., 2005; Myers & Major, 2017; Situmorang & Wijayanti, 2018), sementara berdasarkan model Anwar (2015), dan Myers & Major (2017), diketahui bahwa orientasi peran gender berhubungan

dengan keseimbangan kerja-keluarga. Akan tetapi, model-model tersebut sebagian besar berasal dari budaya Barat yang berbeda dengan budaya Timur yang berpaham kolektivistik dan patriarki.

Sementara sebagian besar penelitian-penelitian tentang domain kerja keluarga berfokus pada konflik dan sisi negatif dari pekerjaan dan keluarga, gagasan fasilitasi dan harmonisasi menangkap sisi positif dan kemungkinan sinergi antar domain. Untuk itu, Wayne, dkk. (2007) mengintegrasikan tiga kerangka kerja komplementer untuk membangun landasan teoritis untuk fasilitasi yang disebut sebagai *Resource–Gain–Development perspective*, yaitu: 1). *Positive Organizational Scholarship* (Cameron dkk., 2003), yang berfokus pada kondisi manusia terbaik yang menganggap penting dilakukannya studi tentang potensi positif dari permasalahan kerja-keluarga; 2) *Ecological System Theory* (Bronfenbrenner, 1979), sebuah teori yang muncul dalam literatur pekerjaan-keluarga (Geurts & Demerouti, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004) yang menekankan bahwa orang secara alami menginginkan dan memiliki kapasitas untuk pertumbuhan dan pengembangan; dan yang terakhir 3) *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) yang juga telah diterapkan pada permasalahan kerja dan keluarga. Pada penelitian ini lebih berfokus pada *Conservation of Resources Theory* (COR).

Conservation of Resources Theory atau Teori Konservasi Sumber Daya (Hobfoll, 1989) diusulkan dalam rangka menyusun suatu kerangka alternatif untuk memahami masalah yang muncul di ranah pekerjaan-keluarga. Menurut teori ini, seseorang akan berusaha untuk memperoleh dan menjaga/mempertahankan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya disini meliputi sasaran, kondisi (status pernikahan, jabatan), karakter pribadi (nilai diri), energi (waktu, uang, pengetahuan), dan dukungan. Ancaman terhadap kehilangan sumber daya tersebut akan mengakibatkan keadaan negatif, misalnya mengalami stres, ketidakpuasan kerja, depresi atau tekanan. Jika perilaku untuk melindungi atau menggantikan sumber daya ini tidak dimunculkan (misalnya meninggalkan pekerjaan), sumber daya tersebut bisa sedemikian kering sehingga akan mengakibatkan terjadinya *burnout* (Hobfoll & Shirom, 1993; Wright & Cropanzano, 1998).

Teori ini secara jelas merangkum gagasan bahwa seseorang mencoba mencapai sebuah “keseimbangan” atau keadaan “homeostatis” (Canon, dalam Astuti, 2018) untuk menghindari stres. Stres terjadi ketika ada kerugian sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah waktu dan energi. Kerugian sumber daya dalam waktu dan energi karena peran dari beban yang berlebih akan mengakibatkan seseorang tidak bisa melakukan perannya secara memadai atau nyaman, sehingga berdampak pada stres atau kelelahan emosional. Hilangnya sumber daya ini juga akan menghasilkan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga pada

gilirannya akan menyebabkan kelelahan emosional, karena sumber-sumber hilang dalam proses menyeimbangkan peran baik pada pekerjaan maupun keluarga.

Berdasarkan model-model serta penelitian empiris yang sudah diuraikan, maka perlu disusun model baru dengan mempertimbangkan budaya Indonesia yang bersifat kolektivistik dan patriarki. Model baru yang akan diuji merupakan penggabungan dari model-model yang sudah ada dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, keluarga, dan individu, baik dari sisi sumber daya maupun karakteristik lain yang menjadi tuntutan, mengacu pada landasan *Conservation of Resources Theory* (COR). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji model keseimbangan kerja-keluarga pada Polwan, khususnya dengan konteks di Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga yang relevan dengan dengan sumber daya keluarga adalah dukungan suami, sedangkan karakteristik individu adalah optimisme dan *self efficacy* serta orientasi peran gender.

Secara ringkas, penelitian ini akan dilandasi oleh: 1) masalah konseptual, keseimbangan kerja keluarga dalam penelitian ini menggunakan dinamika kerja yang diajukan oleh Wayne, dkk. (2007) dengan mengacu pada *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) yang lebih difokuskan pada akumulasi sumber daya yang dimiliki individu untuk mengupayakan sinergi antar dua domain; 2) penelitian ini akan mengintegrasikan anteseden-anteseden keseimbangan kerja keluarga yang selama ini variabel-variabel prediktor tersebut diteliti secara terpisah. Variabel keseimbangan kerja keluarga sebagai variabel terikat, variabel dukungan sosial suami, optimisme sebagai variabel bebas, peran gender egalitarian sebagai variabel moderator, serta *self efficacy* sebagai variabel bebas sekaligus variabel mediator; 3) masalah kontekstual, penelitian ini dilakukan pada konteks keseimbangan kerja-keluarga Polwan di Indonesia yang menganut budaya kolektivistik dan patriarki.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 307 Polwan dengan kriteria berstatus menikah, memiliki minimal satu orang anak berusia di bawah 18 tahun, dan memiliki suami yang bekerja di sektor formal. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Lokasi penelitian di 39 wilayah kerja Kepolisian Resort di bawah naungan Polda Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan lima kuesioner yang telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia yaitu *Work Family Balance Scale*, (WFBS; Carlson, dkk., 2009), dengan nilai *factor loading* di atas 0,77 dan koefisien Alpha Chronbach sebesar 0,93 untuk mengukur keseimbangan kerja-keluarga; *Life Orientation Test Revised* (LOT-R; Scheirer, dkk., 1994), dengan koefisien Alpha Chronbach 0,75 untuk mengukur optimisme; *General Self Efficacy Scale* (GSE;

Schwarzer & Jerusalem, 1995), dengan koefisien Alpha Chronbach antara 0,76-0,90 untuk mengukur *self efficacy*; *Receipt of Spousal Support Scale* (RSSS; Dorio, 2008), yang memiliki *factor loading* di atas 0,52 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,92 untuk mengukur penerimaan dukungan sosial suami; dan *Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes short form* (SESRA-S; Suzuki, 1994), nilai *factor loading* di atas 0,50 dan koefisien Alpha Chronbach sebesar 0,91 untuk mengukur peran gender egalitarian. Sebelum dilakukan penelitian yang sebenarnya dilakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu pada 104 Polwan dengan karakteristik yang sama. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) program Lisrel 9.10.

Hasil

Hasil analisis model struktural menunjukkan model keseimbangan kerja-keluarga dari penelitian ini cukup layak digunakan pada Polwan. Hasil penelitian ini menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga Polwan secara lebih rinci yang terdiri dari faktor karakteristik pribadi yaitu optimisme, *self efficacy*, dan peran gender egalitarian, serta faktor lingkungan yaitu dukungan sosial suami.

Model teoritis keseimbangan kerja-keluarga Polwan yang didapatkan dari hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh optimisme, *self efficacy*, dan peran gender egalitarian terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan. Penelitian ini juga mendapatkan hasil *self efficacy* merupakan mediator pengaruh antara dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan, serta peran gender egalitarian sebagai variabel yang memoderasi antara dukungan sosial suami dan keseimbangan kerja-keluarga Polwan.

Proporsi pengaruh yang diberikan optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami, peran gender egalitarian, serta interaksi antara dukungan sosial dan peran gender egalitarian terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan dapat dilihat melalui sumbangan efektif yang diberikan oleh model penelitian ini, baik yang berasal dari hubungan langsung maupun tidak langsung. Pada hubungan langsung, pengaruh *self efficacy*, optimisme, peran gender egalitarian, serta interaksi antara dukungan sosial dan peran gender egalitarian dijelaskan oleh besaran koefisien determinasi sebesar 45% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Mencermati besaran sumbangan efektif yang didapatkan pada model penelitian ini menunjukkan bahwa upaya menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga Polwan akan lebih efektif jika dilakukan dengan melibatkan peran dukungan sosial suami, kepribadian individu dan keyakinan Polwan terhadap pandangan peran gender egalitarian.

Pengujian model struktural dalam penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara langsung, variabel eksogen dukungan sosial suami tidak berpengaruh

terhadap variabel endogen keseimbangan kerja-keluarga. Sebaliknya, secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-keluarga dengan melalui variabel *self efficacy*. Demikian juga, hasil yang signifikan juga ditunjukkan oleh interaksi hubungan antara dukungan sosial suami dengan peran gender egalitarian terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Kondisi ini mengartikan bahwa diperlukan variabel lain sebagai pemediasi maupun pemoderasi antara dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja keluarga. Hasil ini sedikit berbeda dengan temuan Handayani (2015) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial suami berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung.

Temuan model keseimbangan kerja-keluarga ini menguatkan teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources*; COR) yang mendasarkan diri pada pertahanan sumberdaya yang dimiliki untuk dapat memperoleh kondisi emosi positif. Seseorang akan berusaha untuk memperoleh dan menjaga/mempertahankan sumber daya yang dimilikinya agar keseimbangan antara domain keluarga dan pekerjaan bisa dicapai (Astuti, 2018). Salah satu mekanisme yang digunakan untuk mencapai keseimbangan adalah akumulasi sumber daya yang menghasilkan keadaan dan sikap emosional yang positif (Ferguson, dkk., 2012). Teori COR memprediksi bahwa mereka yang memiliki sumber daya lebih besar akan terhindar dari ketegangan, sehingga pada akhirnya akan lebih mudah untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

Sumber daya disini meliputi dukungan sosial, kondisi (status pernikahan, jabatan), karakteristik pribadi, dan energi (Hobfoll, 1989). Ancaman terhadap kehilangan sumber daya tersebut akan mengakibatkan keadaan negatif, misalnya mengalami stres, ketidakpuasan kerja, ataupun ketidakpuasan keluarga. Karena jika upaya menggantikan sumber daya tidak dimunculkan, akan mengakibatkan *burnout* (Hobfoll, 1998). Hal ini ditunjukkan dengan hasil deskriptif pada masing-masing variabel yang berada pada kategori diatas rata-rata, karena lebih dari separuh subyek penelitian mencapai kategori sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi subyek penelitian memiliki dukungan sosial suami, optimisme, *self efficacy*, dan sikap terhadap peran gender egalitarian yang cukup tinggi, yaitu 72% dari subyek memiliki skor dukungan sosial suami diatas rata-rata, 67,1% untuk optimisme, 62,2% untuk *self efficacy*, dan 70,3% untuk peran gender egalitarian. Hal itu mengartikan bahwa Polwan memiliki sumber daya yang memadai yang digunakan sebagai upaya untuk tetap berada pada kondisi emosi yang positif, sehingga dapat mencapai keseimbangan antar peran yang berbeda.

Penelitian ini juga mendapatkan hasil tentang kondisi demografis yaitu usia, lama menikah, jumlah anak, lama bekerja, dan jenis pekerjaan suami. Berdasarkan nilai Sig dari uji F didapatkan temuan bahwa secara bersama-sama semua faktor

demografis disimpulkan signifikan karena bernilai kurang dari α 5% (0.023). Hasil ini mengartikan bahwa faktor demografi secara bersama-sama berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga, meskipun ketika diuji secara parsial hanya ada satu faktor demografis yang signifikan yaitu faktor lama menikah, dan selebihnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, hanya faktor lama menikah yang membawa perbedaan terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Hal itu disebabkan karena secara tahap perkembangan keluarga, lamanya usia pernikahan erat kaitannya dengan usia anak. Duvall (dalam Agustiani, 2007) menyebutkan bahwa keluarga akan bertambah dewasa sejalan dengan pertumbuhan anak dan tingkat penyesuaian peran yang terjadi. Dimulai dari menyesuaikan peran ketika anak masih bayi, masa anak, remaja, anak menjadi manusia dewasa hingga akhirnya meninggalkan rumah dan membentuk keluarga sendiri. Duvall (dalam Agustiani, 2007) menyajikan delapan tahap perkembangan keluarga, dimana tiga tahap pertama terutama bagi ibu bekerja merupakan tahap yang membutuhkan penyesuaian yang lebih tinggi. Tahap yang dimaksud termasuk ketika anak berada pada usia prasekolah sampai pada masa anak-anak berusia sekolah dasar.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa jumlah anak ternyata tidak membawa pengaruh terhadap perbedaan keseimbangan kerja keluarga. Temuan ini berlawanan dengan pendapat bahwa semakin besar jumlah anak akan semakin membuat ibu sulit mencapai keseimbangan kerja keluarga karena harus lebih banyak meluangkan waktu bersama anak-anak di rumah dibandingkan dengan waktu yang dihabiskannya untuk bekerja (Kiecolt, 2003). Hal ini bisa disebabkan karena data yang didapatkan dalam penelitian ini ternyata pada sampel hanya 20,8% subyek yang memiliki anak lebih dari 2, sementara sebanyak 41,0% memiliki 1 anak, dan 38,1% dengan 2 orang anak. Perbandingan jumlah anak yang tidak berbeda jauh mengakibatkan rendahnya perbedaan pola pengasuhan dan waktu luang yang dibutuhkan untuk dihabiskan bersama anak-anak di rumah, sehingga tuntutan dan harapan keluarga terhadap anak-anak juga tidak jauh berbeda. Dengan demikian secara psikologis, kesejahteraan Polwan dalam penelitian ini baik dengan 1 anak, 2 anak, ataupun lebih dari 2 anak menjadi tidak berbeda.

Kebaruan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan model keseimbangan kerja-keluarga Polwan yang belum ada sebelumnya, dengan menggunakan variabel mediator dan moderator sekaligus dalam sebuah kerangka model. Meskipun variabel-variabel yang ada dalam model ini sudah diteliti sebelumnya, namun masih sebatas penelitian terpisah, sedangkan dalam model ini menggabungkan kelima variabel menjadi satu kesatuan model yang baru dalam menjelaskan keseimbangan kerja-keluarga Polwan.

Memperoleh hasil yang menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dimana *self efficacy* dalam penelitian ini selain sebagai prediktor terhadap keseimbangan kerja-keluarga, dalam penelitian ini juga sebagai mediator yang menjembatani antara dukungan sosial suami dan keseimbangan kerja-keluarga. Proposisi yang diajukan oleh Wayne (2007) hanya menempatkan variabel *self efficacy* sebagai prediktor yang berkorelasi secara langsung terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Penelitian ini juga menghasilkan model Keseimbangan Kerja-Keluarga dengan lebih berorientasi pada aspek personal dan keluarga, sementara hampir semua model yang lain menempatkan variabel organisasional sebagai variabel yang lebih dominan dalam membangun model Keseimbangan Kerja-Keluarga.

Implikasi dan Saran

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah *pertama*, bahwa optimisme, *self efficacy*, dan peran gender egalitarian terbukti berkorelasi signifikan secara langsung terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Dengan demikian, Polwan perlu tetap menjaga keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas baik tugas pekerjaan dan tugas di ranah keluarga, sehingga akan lebih mudah mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Dengan besaran sumbangan peran gender egalitarian terhadap keseimbangan kerja-keluarga yang paling sedikit jika dibandingkan dengan variabel lainnya, Polwan perlu didorong untuk meningkatkan keyakinan terhadap orientasi peran gender secara egalitarian. Dengan demikian Polwan mampu menjalankan perannya tanpa merasa bersalah karena harus meninggalkan tugas domestiknya, sehingga dapat memperkuat pengaruh dukungan sosial dalam menumbuhkan keseimbangan kerja-keluarga yang lebih baik.

Kedua, dari hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial suami juga berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan, meskipun tidak secara langsung. Karenanya, menjadi penting bagi pasangan untuk tetap memberikan dukungan penuh terhadap Polwan, baik secara emosi maupun bantuan materiil berupa pembagian tugas domestik, sehingga akan tercapai *self efficacy* yang memadai pada Polwan, dan pada akhirnya akan menumbuhkan keseimbangan kerja yang semakin baik.

Ketiga, sebagai pimpinan kesatuan dimana Polwan bertugas, setidaknya Pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang upaya yang dapat ditempuh Polwan guna mencapai keseimbangan kerja-keluarga, seperti misalnya melalui adaptasi kebijakan ramah keluarga (*family friendly policy*) dengan memberikan kebijakan ijin untuk keluarga, ataupun menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja. Pimpinan juga perlu meningkatkan intensitas pembinaan psikologis berkaitan dengan pembentukan karakter Polwan, sehingga keseimbangan kerja-keluarga Polwan tetap bisa terjaga.

SUMMARY

WORK-FAMILY BALANCE MODEL OF POLICEWOMEN FROM OPTIMISM, SELF EFFICACY, SOCIAL SUPPORT OF HUSBAND, AND EGALITARIAN GENDER ROLE

Policewomen are part of the strength of carrying out the duties and functions of the Police as law enforcement tools, protectors in providing protection and services to the community, fostering, and realizing public order and safety, and carrying out other duties in accordance with the description. Policewoman duties and functions based on Law Number 2 of 2002 concerning the Indonesian National Police (POLRI). These conditions require policewomen to be ready, anytime and assigned anywhere for 24 hours. This is done in related to the task of maintaining public security, maintaining the security of demonstrators, to the task of investigating. Policewomen have uncertain working hours even though they basically have concessions in certain situations-for example when a child is sick, cutting off nighttime picket times, the duties assigned to policewomen are legally the same as male police officers (Police Headquarters, 2016).

Like working women in general, female police officers also take the consequence of carrying out two roles and responsibilities at the same time. Policewomen are faced with two things that are equally important and difficult, success in carrying out their role as police officers and success in carrying out their role in fostering households (Hasudungan, 2016) , so that when there is a clash between demands at work and at home, less commitment to work is expected for women than for men. Sanctions for non-fulfillment of demands may have an impact on feelings of guilt, for having left their family to work, being depressed because of limited time and too much workload and an unpleasant work situation (Markuwati, et al, 2015), so that would be very possible occur conflict because imbalance among those roles. In fact, not a few women who work find it difficult to achieve work and family balance, because when they are in the realm of work and family, even though one side benefits, on the other hand there is something that must be sacrificed. The results of the research by Keene and Quadagno (2004) support this, that 60% of working adult women show it is difficult to achieve balance, especially with married couples who both work with children under 18 years.

Work-family balance has become important in overcoming the problem of conflict between work and family, the level of which has increased in recent years (Duxbury & Higgins, 2001). This is reinforced by the finding that although increasing time spent with children and increasing work wages are said to reduce work-family conflict, efforts to balance the two domains are considered clearer (Bianchi & Milkie, 2010). Problems that occur because of the difficulty of carrying out work roles and family roles can affect physical and psychological decline (Frone, et al, 1992). In addition, it can also affect the decline in household/family life and interfere with work activities (Kinnunen and Mauno, 1998). For the

organization the impact of the work-family imbalance will result in decreased organizational commitment, motivation, job satisfaction and productivity, as well as increased absenteeism and even turnover (Abbot et al., 1998).

A number of different definition about balance work-family put forward. Greenhaus, et al (2003) say that work-family balance linked with to what extent individual feel get involved and feel satisfaction, good in realm profession nor family. Grenhaus & Allen (2006) define balance work-family as the extent of effectiveness and satisfaction individual in operate role work and family, according to with priority life individual. The newest concept, Grzywacz and Carlson (2007) define that balance work-family as something evaluation thorough to achievement role played individual in connection with hope will existence negotiation and sharing role with partners in operate the role good in the work domain nor family. Definition this refers to the existence dimensions social in realize the responsibility related with role work and family (Landolfi & Presti, 2020).

Several studies on women's work family work balance have been carried out (Valk & Srinivasan, 2011; Edley, 2001). Several studies have also been conducted with female police officers (Burke et al., 2006; Wexler & Logan, 1983), while research on the work balance of female police officers has not been found, although several similar studies have been conducted (Nurtjahjanti et al., 2012; Markuwati, et al., 2015).

Regarding with research model there is several previous studies about balance work-family. Several models show that husband's support plays a role in achieving work-family balance (Berg, et al., 2003; Comer & Stites-Doe, 2006; Ferguson, et al. 2012; Gudmunson, et al., 2009), some models are others show that personal characteristics are also quite important factors (Aryee, et.al, 2005; Myers & Major, 2017; Situmorang & Wijayanti, 2018), while based on the Anwar (2015) and Myers & Major (2017) models, It is known that gender role orientation is related to work-family balance. However, most of these models come from Western cultures which are different from the collectivistic and patriarchal Eastern cultures

While most research on the work-family domain focuses on conflict and the negative side of work and family, the notion of facilitation and harmonization capture the positives and possible synergies between domains. To that end, Wayne, et al, (2007) integrate three complementary frameworks to build a theoretical foundation for facilitation which is referred to as Resource–Gain–Development perspective, namely: 1). Positive Organizational Scholarship (Cameron et al., 2003), which focuses on the best in human conditions and considers it important to study the positive potential of work-family issues; 2) Ecological System Theory (Bronfenbrenner, 1979), a theory that has emerged in the work-family literature (Geurts & Demerouti, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004) which emphasizes that people naturally want and have the capacity for growth. and development; and lastly 3) Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989) which has also been applied to work and family problems. On research this more focuses on Conservation of Resources Theory (COR).

Resource Conservation Theory (Hobfoll, 1989) is proposed in order to develop an alternative framework for understanding problems that arise in the work-family realm. According to this theory, a person will try to acquire and

keep/maintain the resources he has. Resources here include goals, conditions (marital status, position), personal character (self-worth), and energy (time, money, knowledge), and support. The threat of losing these resources will result in negative conditions, for example experiencing stress, job dissatisfaction, depression or pressure. If behaviors to protect or replace these resources are not elicited (eg leaving work), these resources may be so depleted that burnout occurs (Hobfoll & Shirom, 1993; Wright & Cropanzano, 1998).

This theory clearly encapsulates the idea that a person tries to achieve a "balance" or "homeostatic" state (Canon, in Astuti, 2018) to avoid stress. Stress occurs when there is a loss of resources, including time and energy. Loss of resources in time and energy due to the role of an excessive burden will result in a person not being able to perform his role adequately or comfortably, resulting in stress or emotional exhaustion. The loss of these resources will also result in work-family conflict. Work-family conflict in turn will cause emotional exhaustion because resources are lost in the process of balancing roles in both work and family.

Based on these things, taking into account the models and empirical research that has been described, it is necessary to develop a new model considering the collectivistic and patriarchal Indonesian culture. The new model to be tested is a consolidation of existing models by considering the characteristics of work, family, and individuals, both in terms of resources and other characteristics that become demands, referring to the basis of Conservation of Resources Theory (COR). Further research is needed to examine the work-family balance model for female policewomen, especially with the context in Indonesia. In this regard, the factors that influence work-family balance that are relevant to family resources are husband's support, while individual characteristics are optimism and self-efficacy and gender role orientation.

In short, research this will based on: 1) conceptual problem, work-family balance in this study uses dynamics work proposed by Wayne, et al (2007) with refers to the Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989) which is more focused on accumulation owned resources individual for strive synergy between two domains; 2) this research will integrate the antecedents of work-family balance, which so far have been studied separately. The family work balance variable as the dependent variable, the husband's social support variable, optimism as the independent variable, the egalitarian gender role as the moderator variable, and self-efficacy as variable free at a time mediator variable; 3) contextual problem, this research was conducted in the context of the work balance of the female police family in Indonesia which adheres to a collectivistic and patriarchal culture.

Method

Type study this is quantitative. Sample study is 307 Policewomen status married, have at least one child are under 18 years of age, and have husband who works in the formal sector. Research locations in 39 work areas Resort Police below shade National Police of East Java Area. Data collection is done use questionnaire that has been adapted in Indonesian language is Work-Family Balance Scale, Receipt of Spousal Support Scale, Life Orientation Test Revised (LOT-R), General Self-Efficacy Scale (GSE), Scale of Egalitarian Sex Role Attitudes short form

(SESRA-S). Before the actual research was carried out, the measuring instrument was tested first on 104 Policewoman with the same characteristics. Data analysis techniques using Structural Equation Modeling (SEM) program Lisrel 9.10.

Results

Structural model analysis results showed balance model work-family from study this enough worthy used on policewomen. This research results answered influencing balance factors between work-family for Policewoman by more detail consisting of personal characteristics such as optimism, self-efficacy, and egalitarian gender roles, as well as factor environment that is social support by husband.

Theoretical model balance work-family Policewoman obtained from research result showed there was influence optimism, self-efficacy, and egalitarian gender roles towards balance work-family policewoman. This study also got related that self-efficacy was a mediator of influence Among Support social husband to balance work-family Policewomen, as well as egalitarian gender roles as moderating variable among social support by husband and balance work-family policewoman.

Proportion effect exerted optimism, self-efficacy, support social husband, egalitarian gender roles, and interaction Among Support social and egalitarian gender roles towards balance work-family Policewoman could be seen through contribution effectiveness provided by the research model, that comes from direct and indirect connection. On direct connection, the influence of self-efficacy, optimism, egalitarian gender roles, and interaction Among Support social and egalitarian gender roles described by magnitude coefficient determination by 45% and the rest influenced by other factors. Observing quantity contribution effectiveness obtained in this research model showed that effort balancing interest work and interests family Policewoman would more effective if conducted with involve role support social husband, personality individual and Policewoman beliefs to view egalitarian gender roles.

The structural model test in this study found that directly, the exogenous variable of husband's social support had no effect on the endogenous variable of work-family balance. On the other hand, it indirectly had a significant effect on work-family balance through the self-efficacy variable. Likewise, significant results were also shown by the interaction of the relationship between husband's social support and egalitarian gender roles on work-family balance. This condition meant that another variable was needed as a mediator and moderator between the husband's social support and the family work balance. This result was slightly different from the findings of Handayani (2015) which showed that husband's social support affected work-family balance both directly and indirectly.

The findings of this work-family balance model strengthen the Conservation of Resources (COR) theory, which was based on the defense of the available resources to obtain positive emotional conditions. Someone would try to acquire and maintain the resources they had so that a balance between the family and work domains could be achieved (Astuti, 2018). One of the mechanisms used to achieve balance was the accumulation of resources that results in positive emotional states

and attitudes (Ferguson, et al., 2012). COR theory predicted that those with more resources would avoid tension, so that it would eventually be easier to achieve work-family balance.

Resources here included social support, conditions (marital status, position), personal characteristics, and energy (Hobfoll, 1989). The threat of losing these resources would result in negative situations, for example experiencing stress, job dissatisfaction, or family dissatisfaction. Because if efforts to replace resources are not raised, it will result in burnout (Hobfoll, 1998). This was indicated by descriptive results on each variable that was in the above-average category, because more than half of the research subjects reached the medium, high, and very high categories. Thus, it could be said that the condition of the research subject had a husband's social support, optimism, self-efficacy, and attitudes towards egalitarian gender roles which were quite high, namely 72% of the subjects have a husband's social support score above the average, 67.1% for optimism, 62.2 % for self-efficacy, and 70.3% for egalitarian gender roles. This meant that policewomen had adequate resources that were used as an effort to stay in a positive emotional state, so that they could achieve a balance between different roles.

This study also obtained results about demographic conditions, namely age, length of marriage, number of children, length of work, and type of husband's work. Based on the Sig value from the F test, it was found that together all demographic factors were concluded to be significant because they were worth less than 5% (0.023). These results meant that demographic factors together influenced work-family balance, although when tested partially there was only one significant demographic factor, namely the length of marriage, and the rest is not significant. This showed that partially, only the length of marriage that made a difference to the family work balance. This was because at the stage of family development, the length of marriage was closely related to the age of the child. Duvall (in Agustiani, 2007) stated that the family would grow up in line with the child's growth and the level of role adjustment that occurred. Starting from adjusting the role when the child was still a baby, childhood, adolescence, the child became an adult human until finally leaving the house and forming their own family. Duvall (in Agustiani, 2007) presented eight stages of family development, where the first three stages, especially for working mothers, were stages that require higher adjustment. The stage in question included when children were at preschool age to when children were elementary school age.

The results also found that the number of children did not influence differences in family work balance. This finding contradicted the opinion that the greater the number of children, the more difficult it was for mothers to achieve work-family balance because they had to spend more time with their children at home compared to the time they spent working (Kiecolt, 2003). This could be because the data obtained in this study turned out to be only 20.8% of the subjects who had more than 2 children, while 41.0% had 1 child, and 38.1% had 2 children. The comparison of the number of children that did not differ much results in low differences in parenting patterns and the free time needed to spend with children at home, so that the demands and expectations of families toward children were also

not much different. Thus psychologically, the welfare of the policewomen in this study, whether with 1 child, 2 children, or more than 2 children, was no different.

Novelty

This research produced a work-family balance model for female police officers that had not existed before, using both mediator and moderator variables in a model framework. Although the variables in this model had been studied previously, they were still limited to separate studies, whereas in this model the five variables combine into a new unified model in explaining the work-family balance of female police officers.

Obtaining results that enhance the results of previous studies where self-efficacy in this study was not only a predictor of work-family balance, but also as a mediator that bridges between husband's social support and work-family balance. The proposition proposed by Wayne (2007) only placed the self-efficacy variable as a predictor that was directly correlated to work-family balance.

In this study, it was found that husband's social support did not have a direct significant effect on work-family balance, in contrast to previous studies which resulted in a significant effect of husband's social support on work-family balance.

This research also produces a Work-Family Balance model that was more oriented towards personal and family aspects, while almost all other models placed organizational variables as the more dominant variables in building the Work-Family Balance model.

Implications and Suggestions

The practical implications of this research are first, that optimism, self-efficacy, and egalitarian gender roles were shown to be directly correlated with work-family balance. Thus, policewomen needed to maintain confidence in their ability to complete all tasks, both work and family tasks, so that it will be easier to achieve work-family balance. With the contribution of egalitarian gender roles to work-family balance, which is the least compared to other variables, female policewomen need to be encouraged to increase confidence in egalitarian gender orientation. Thus, policewomen can carry out their roles without feeling guilty about having to leave their domestic duties, thereby strengthening the influence of social support in fostering a better work-family balance.

Second, from the results of the study, it is known that the husband's social support also affects the work balance of policewomen, although not directly. Therefore, it is important for partners to continue to provide full support to female policewomen, both emotionally and materially in the form of division of domestic tasks, so that adequate self-efficacy for female policewomen will be achieved, and in the end will foster a better work balance.

Third, as the leader of the unit where the policewomen are in charge, at least the leadership can provide recommendations on the efforts that policewomen can take to achieve a work-family balance, such as through adaptation of family friendly policies by providing a permit policy for families, or providing care facilities. child at work. Leaders also need to increase the intensity of psychological development

related to the character building of female policewomen, so that the work-family balance of female policewomen could be maintained.

ABSTRAK

Seperti halnya perempuan bekerja pada umumnya, Polwan juga mengambil konsekuensi menjalankan dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Dengan kondisi tersebut maka upaya untuk menyeimbangkan kedua peran menjadi sangat penting, karena tidak hanya akan berdampak pada kesejahteraan individu dan keluarga, tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model teoritik keseimbangan kerja-keluarga Polwan, dengan melihat pengaruh optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami, dan peran gender egalitarian. Sampel penelitian berjumlah 307 Polwan dari 39 satuan kerja Kepolisian Resort di bawah naungan Polda Jawa Timur, yang diambil melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria subyek penelitian adalah berstatus menikah, memiliki minimal satu orang anak berusia di bawah 18 tahun dan suami yang bekerja di sektor formal. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner, dan dianalisis dengan menggunakan SEM.

Hasil penelitian menunjukkan model teoritik telah sesuai dengan data empiris di lapangan. Kondisi ini berarti keseimbangan kerja-keluarga Polwan dapat dioptimalkan melalui peningkatan optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami, dan peran gender egalitarian. Variabel *self efficacy* berperan secara signifikan baik sebagai prediktor secara langsung terhadap keseimbangan kerja-keluarga maupun sebagai mediator antara dukungan sosial suami dan keseimbangan kerja-keluarga. Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa keyakinan tentang peran gender egalitarian berperan sebagai moderator antara dukungan sosial suami dan keseimbangan kerja-keluarga. Dukungan sosial suami memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga secara tidak langsung melalui *self efficacy*. Semakin banyak dukungan sosial yang diterima Polwan dari suami, maka akan semakin tinggi tingkat *self efficacy*. Selanjutnya, *self efficacy* ini akan memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis bagi pengembangan konsep keseimbangan kerja-keluarga dan penelitian selanjutnya. Dan secara praktis memberikan manfaat bagi organisasi, keluarga, dan Polwan sebagai individu.

Kata kunci: keseimbangan kerja-keluarga, optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami, peran gender egalitarian, Polwan

ABSTRACT

Like working women in general, female police officers also took the consequence of carrying out two roles and responsibilities at the same time. Under these conditions, efforts to balance the two roles became very important, because it would not only had an impact on the welfare of individuals and families, but also for the benefit of the organization.

This study aimed to develop a theoretical model of work-family balance for female policewomen, by looking at the effect of optimism, self-efficacy, husband's social support, and egalitarian gender roles. The research sample amounted to 307 female police officers from 39 work units of the Resort Police under the auspices of the East Java Regional Police, which were taken through purposive sampling technique. The criteria for the research subjects were married, have at least one child under 18 years old and a husband who worked in the formal sector. Data were collected through a questionnaire, and analyzed using SEM.

The results showed that the theoretical model was in accordance with the empirical data in the field. This condition meant that the work-family balance of female policewomen could be optimized through increased optimism, self-efficacy, husband's social support, and egalitarian gender roles. The self-efficacy variable played a significant role both as a direct predictor of work-family balance and as a mediator between husband's social support and work-family balance. This study also resulted in the finding that beliefs about egalitarian gender roles act as a moderator between husband's social support and work-family balance. Husband's social support affected work-family balance indirectly through self-efficacy. The more social support policewomen received from their husbands, the higher the level of self-efficacy. Furthermore, this self-efficacy would affect work-family balance.

This research was expected to provide theoretical benefits for the development of the concept of work-family balance and further research. Then practically provided benefits to organizations, families, and policewomen as individuals.

Keywords: work-family balance, optimism, self-efficacy, support husband's social status, egalitarian gender roles, policewomen

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	vi
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
RINGKASAN	xiii
<i>SUMMARY</i>.....	xxi
ABSTRAK	xxviii
ABSTRACT	xxix
DAFTAR ISI.....	xxx
DAFTAR TABEL	xxxiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxxviii
DAFTAR KATA ASING, SINGKATAN, DAN ISTILAH	xxxviii
.....	xxxviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Kajian Masalah.....	16
1.3.Rumusan Masalah	26
1.4.Tujuan Penelitian	27
1.5.Manfaat Penelitian	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	30
2.1.Polwan (Polisi Wanita)	30
2.2. Teori yang digunakan sebagai Landasan Dinamika Hubungan Antar Variabel.....	34
2.2.1.Perspektif Psikologi Positif.....	34

2.2.2. <i>Conservation of Resources Theory</i> (COR)	37
2.3. Keseimbangan Kerja-Keluarga	40
2.3.1. Pengertian Keseimbangan Kerja-Keluarga	40
2.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kerja-Keluarga	43
2.3.3. Dimensi Keseimbangan Kerja-Keluarga.....	45
2.4. Dukungan Sosial Suami	46
2.4.1. Pengertian Dukungan Sosial Suami	46
2.4.2. Tipe-tipe Dukungan Sosial.....	47
2.5. Peran Gender Egalitarian	49
2.5.1. Pengertian Peran Gender Egalitarian	49
2.5.2. Faktor-faktor yang memengaruhi peran gender egalitarian.....	51
2.5.3. Dimensi Peran Gender Egalitarian.....	54
2.6. <i>Self Efficacy</i>	55
2.6.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	55
2.6.2. Sumber <i>Self Efficacy</i>	57
2.6.3. Dimensi <i>Self Efficacy</i>	59
2.7. Optimisme	61
2.7.1. Pengertian Optimisme.....	61
2.7.2. Elemen Optimisme.....	63
2.8. Pengaruh Antar Variabel.....	64
2.8.1. Pengaruh Optimisme terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga	64
2.8.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga.....	65
2.8.3. Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap <i>Self Efficacy</i>	66
2.8.4. Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga.....	67
2.8.5. Peran <i>Self Efficacy</i> sebagai Mediator Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga.....	68
2.8.6. Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga dengan Peran Gender Egalitarian sebagai moderator	69
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	71

3.1.Kerangka Konseptual Penelitian	71
3.2.Hipotesis Penelitian.....	74
BAB IV METODE PENELITIAN	75
4.1.Tipe Penelitian	75
4.2.Identifikasi dan Definisi Konseptual Variabel Penelitian.....	75
4.3.Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	78
4.4.Subjek Penelitian.....	80
4.5.Teknik Pengumpulan Data.....	84
4.5.1.Teknik Pengumpulan Data Variabel Peneliian	84
4.5.2.Adaptasi Alat Ukur	91
4.5.3.Validitas	98
4.5.3.1.Validitas Isi	98
4.5.3.2.Validitas Konstruk	101
4.6.Teknik Analisis Data.....	104
4.6.1.Pengujian Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)	104
4.6.2.Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model</i>)	105
BAB V HASIL PENELITIAN	106
5.1.Pelaksanaan Penelitian	106
5.1.1Lokasi Penelitian.....	106
5.1.2Proses Pengumpulan Data.....	106
5.2.Hasil Penelitian	108
5.2.1 Analisis Deskriptif.....	108
5.2.1.1.Deskripsi Sampel Penelitian	108
5.2.1.2.Hasil Analisis berdasarkan Kondisi Demografis	110
5.2.1.3.Deskripsi Data Penelitian.....	117
5.3.Hasil Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	122
5.3.1.Uji Asumsi	123
5.4.Pengujian Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	127
5.4.1.Uji Validitas Konstruk	127
5.4.2.Uji Reliabilitas Konstruk	128
5.5.Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model</i>)	129

5.5.1. Pengujian Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	130
5.5.2. Uji Signifikansi Pengaruh Variabel Laten Eksogen terhadap Variabel Laten Endogen	131
5.5.3. Model Struktural SEM Keseimbangan Kerja-Keluarga	133
5.5.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	134
BAB VI PEMBAHASAN	138
6.1 Pembahasan Uji Hipotesa	139
6.1.1 Model Struktural Keseimbangan Kerja-Keluarga Polwan.....	139
6.1.2 Pengaruh optimisme terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan....	145
6.1.3 Pengaruh self efficacy terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.	148
6.1.4 Pengaruh dukungan sosial suami terhadap <i>self efficacy</i> Polwan.....	149
6.1.5 Pengaruh dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja- keluarga Polwan.....	151
6.1.6 Pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kerja-keluarga dengan peran gender egalitarian sebagai moderator.....	154
6.2 Keterbaruan Penelitian	159
6.3 Implikasi Penelitian.....	160
6.3.1 Implikasi Teoritis	160
6.3.2 Implikasi Praktis	161
6.4 Keterbatasan Penelitian.....	162
BAB VII PENUTUP	164
7.1 Kesimpulan	164
7.2 Saran.....	165
DAFTAR PUSTAKA	169
LAMPIRAN	187

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Sebaran Jumlah Polwan di Wilayah Polda Jawa Timur	81
Tabel 4. 2	Kisi-kisi Skala WFB	85
Tabel 4. 3	Kisi-kisi Skala RSS.....	87
Tabel 4. 4	Kisi-kisi Skala LOT-R	88
Tabel 4. 5	Kisi-kisi Skala GSE	89
Tabel 4. 6	Kisi-kisi Skala SESRA-S.....	91
Tabel 4. 7	Daftar Penerjemah	93
Tabel 4. 8	Daftar <i>Expert Reviewer</i>	95
Tabel 4. 9	Hasil Perhitungan <i>Mean Score Comparability</i> dan <i>Similarity</i>	97
Tabel 4. 10	Kisi-Kisi Skala WFB setelah Uji Coba.....	102
Tabel 4. 11	Kisi-Kisi Skala RSSS setelah Uji Coba.....	102
Tabel 4. 12	Kisi-Kisi Skala LOT-R setelah Uji Coba	103
Tabel 4. 13	Kisi-Kisi Skala GSE setelah Uji Coba.....	103
Tabel 4. 14	Kisi-Kisi Skala SESRA-S setelah Uji Coba	103
Tabel 5. 1	Rekapitulasi Pengumpulan Data melalui Kuesioner	107
Tabel 5. 2	Data Demografi Subyek Penelitian.....	109
Tabel 5. 3	Hasil pengujian uji F	111
Tabel 5. 4	Hasil pengujian perbandingan mean keseimbangan kerja-keluarga Polwan kelompok usia di bawah usia 30 tahun dan di atas 30 tahun	114
Tabel 5. 5	Hasil pengujian perbandingan mean keseimbangan kerja-keluarga Polwan kelompok Lama menikah di bawah 11 tahun dan di atas 11 tahun	114
Tabel 5. 6	Hasil pengujian perbandingan mean keseimbangan kerja-keluarga Polwan kelompok jumlah anak < 2 dan ≥ 2 anak	115
Tabel 5. 7	Hasil pengujian perbandingan mean keseimbangan kerja-keluarga Polwan kelompok lama bekerja < 11 dan ≥ 11 tahun	116

Tabel 5. 8	Hasil pengujian perbandingan mean keseimbangan kerja-keluarga Polwan kelompok pekerjaan suami sebagai ASN/TNI/Polri dan Non ASN/TNI/Polri	116
Tabel 5. 9	Perbandingan deskripsi data empirik dan data hipotetik	117
Tabel 5. 10	Pedoman Kategorisasi.....	118
Tabel 5. 11	Sebaran Data Keseimbangan Kerja-Keluarga	118
Tabel 5. 12	Sebaran Data Dukungan Sosial Suami	119
Tabel 5. 13	Sebaran Data Optimisme	119
Tabel 5. 14	Sebaran Data <i>Self Efficacy</i>	120
Tabel 5. 15	Sebaran Data Peran Gender Egalitarian.....	121
Tabel 5. 16	Rangkuman Sebaran Data.....	122
Tabel 5. 17	Hasil uji normalitas	124
Tabel 5. 18	Hasil Pengujian Multikolinearitas	126
Tabel 5. 19	Hasil Pengujian Validitas Konstruk.....	128
Tabel 5. 20	Nilai CR dan AVE	129
Tabel 5. 21	Nilai <i>Goodness of Fit</i> Model Keseimbangan Kerja-Keluarga.....	130
Tabel 5. 22	Hasil Pengujian t-statistik	132
Tabel 5. 23	Nilai koefisien determinasi (R^2) dan persamaan regresi.....	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	<i>Model of primary antecedents, consequences, and moderators of facilitation</i> (Wayne, dkk., 2007)	20
Gambar 3. 1	Model Keseimbangan Kerja-Keluarga Polwan	73
Gambar 4. 1	Skema Adaptasi Alat Ukur	91
Gambar 4. 2	Rumus CVI	100
Gambar 5. 1	Model Keseimbangan Kerja-Keluarga	131
Gambar 5. 2	Model Struktural SEM Keseimbangan Kerja-Keluarga	134

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	<i>Work-Family Balance Scale (WFBS)</i> asli	187
Lampiran 2	<i>Receipt of Spousal Support Scale (RSSS)</i> asli	188
Lampiran 3	<i>Life Orientation Test – Revised (LOT-R)</i> asli	189
Lampiran 4	<i>General Self Efficacy (GSE)</i> asli	190
Lampiran 5	<i>Scale of Egalitarianism Sex Role Attitudes Short-form (SESRA-S)</i> asli	191
Lampiran 6	WFBS setelah uji coba	192
Lampiran 7	RSSS setelah uji coba	193
Lampiran 8	LOT-R setelah uji coba	194
Lampiran 9	GSE setelah uji coba	195
Lampiran 10	SESRA-S setelah uji coba	196
Lampiran 11	Surat Ijin Penelitian	197
Lampiran 12	Output Hasil Analisis Data SEM	200

DAFTAR KATA ASING, SINGKATAN, DAN ISTILAH

Istilah Kata	Pengertian
ASN	Aparatur Sipil Negara
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Backward translation</i>	penerjemahan dari konstruk Indonesia hasil <i>forward translation</i> ke dalam konstruk berbahasa Inggris
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
COR	<i>Conservation of Resources</i>
CR	<i>Construct Reliability</i>
CVI	<i>Content Validity Index</i>
EST	<i>Ecological System Theory</i>
<i>Expert reviewer</i>	peninjau ahli yaitu orang yang dianggap ahli untuk memberikan saran dan masukan
<i>Forward translation</i>	penerjemahan dari konstruk berbahasa Inggris ke dalam konstruk berbahasa Indonesia
GFI	<i>Goodness of Fit Index</i>
GSE-S	<i>Generalized Self Efficacy Scale</i>
I-CVI	<i>Item-Content Validity Index</i>
LOT-R	<i>Life Orientation Test-Revised</i>
Mabes	Markas Besar
<i>Measurement model</i>	model pengukuran
Pakor	Perwira Koordinator

Polda	Kepolisian Daerah
Polres	Kepolisian Resort
Polresta	Kepolisian Resort Kota
Polrestabes	Kepolisian Resort Kota Besar
Polri	Kepolisian Republik Indonesia
Polwan	Polisi Wanita
POS	<i>Positive Organizational Scholarship</i>
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RSSS	<i>Receipt of Social Support Scale</i>
S-CVI	<i>Scale – Content Validity Index</i>
SESRA-S	<i>Scale of EgalitarianSex Role Attitude – Short Form</i>
<i>Self efficacy</i>	Efikasi diri
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>
<i>Structural model</i>	model Struktural
TNI	Tentara Nasional Indonesia
<i>Turnover</i>	keluar masuk nya karyawan di perusahaan/instansi
WFBS	<i>Work Family Balance Scale</i>
<i>Work-family balance</i>	keseimbangan kerja-keluarga
<i>Work-family conflict</i>	konflik kerja-keluarga