

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai bagian dari Korps Kepolisian Republik Indonesia, penting bagi Polwan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Polwan dituntut untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, diantaranya tentang jam kerja yang harus dipenuhi oleh masing-masing Polwan. Waktu yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sedikit, misalnya ketika ada kegiatan menjelang hari besar hampir seluruh personel kepolisian tanpa terkecuali diterjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam (Gitoyo, 2012). Polwan berbeda dengan polisi laki-laki dalam banyak aspek, salah satunya adalah beban tugas domestik dalam keluarga yang tetap harus dilakukan. Di sisi lain, stigma masyarakat bahwa perempuan adalah mahluk lemah, menjadikannya seringkali dibedakan dari polisi laki-laki karena dianggap tidak mampu melakukan tugas yang bisa dilakukan oleh polisi laki-laki (Astuti, 2014).

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 dimanapun 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. Pertama dalam hal pekerjaan, Polwan harus menghadapi tekanan yang timbul, yaitu jam kerja (*hours worked*), pekerjaan yang tidak fleksibel (*inflexible work*), jadwal *shift* kerja (*schedule shift work*), serta batasan aktivitas dalam bidang pola penugasan serta beban kerja yang mereka jalankan berkaitan dengan status pangkat dan jabatan (*boundary-spanning activities*). Kedua, menjalankan peran serta bertanggung jawab kepada keluarga untuk menjadi istri bagi suaminya dan ibu yang baik bagi anak-anaknya. Hal ini berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak.

Tuntutan peran di dalam domain keluarga seperti kehadiran anak terlebih masih mempunyai tanggungjawab utama pada anak usia balita (*young children*), mempunyai konflik dengan anggota keluarga dengan keberadaan anggota keluarga yang tidak mendukung (*low spouse support*), tinggal dalam keluarga yang besar (*large family*), dan pekerjaan suami (*spouse employment*) (Greenhaus & Beutell, 1985). 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).

Selaras dengan pendapat di atas, Rosen dan Jerdee (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menambahkan bahwa 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. Sehingga 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).

Masalah yang terjadi akibat sulitnya menjalankan peran pekerjaan dan peran keluarga dapat berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan (Frone, dkk., 1992). Kesulitan tersebut juga dapat berpengaruh pada menurunnya kehidupan rumah tangga/keluarga dan mengganggu aktivitas bekerja (Kinnunen & 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 et al., 1998). Kesulitan-kesulitan tersebut dapat menimbulkan dampak dalam kehidupan berkeluarga yang mengakibatkan kecenderungan Polwan mengalami masalah-masalah psikologis tertentu seperti sering melampiaskan kemarahan pada anak dan suami, kurang memperhatikan kebutuhan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan masalah-masalah lain.

Pada kenyatannya perempuan yang bekerja lebih berpotensi mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Martins, dkk., 2002; Kinnunen & Mauno, 1998). Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ahmad, 2005; Ford, dkk., 2007). Perempuan akan masih harus melakukan banyak hal setelah melakukan aktivitas di kantor karena tanggungjawab tersebut.

Melihat kenyataan tersebut, 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.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan survei *online* pada bulan Oktober 2020 yang diikuti oleh 72 Polwan menikah yang bertugas di Malang Raya. Setelah dilakukan analisis deskriptif diperoleh gambaran kategori keseimbangan kerja keluarga sebagai berikut: 10,19% sangat tinggi, 17,63% tinggi, 46,5% sedang, 23,05% rendah, dan 2,63% sangat rendah. Dari deskripsi di atas, tampak bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat keseimbangan kerja keluarga yang sedang. Meskipun demikian, presentase tertinggi kedua ditempati oleh kategori rendah, yaitu 23,05 persen.

Sebelumnya, sudah dilakukan wawancara pada tiga orang Polwan yang bertugas di Polresta Malang tentang kondisinya sebagai perempuan yang harus bisa menjalankan perannya baik sebagai pekerja maupun sebagai istri dan ibu bagi keluarganya. Berikut petikan wawancaranya:

“ Waduh bu, bagaimana ya..., saya seringkali merasa bersalah dan serba salah pada anak-anak karena terlalu sering membatalkan janji liburan. Kita sudah sepakat di tanggal merah tertentu buat merencanakan pergi berlibur, tiba-tiba saja malamnya ditelepon atasan untuk masuk kantor karena ada tamu pejabat yang datang. Yah..., akhirnya saya jadi terbiasa didiamkan anak-anak karena mereka marah pada saya. Sedih dan kecewa rasanya diperlakukan seperti itu. Tapi mau gimana, saya juga paham kekecewaan anak-anak karena tidak jadi pergi berlibur.” (Wawancara dengan Sdri. KH, 25 Juni 2018)

“ Saya capek memahami suami saya tentang tugas pekerjaan saya di kantor. Karena tidak jarang saya harus pulang lebih malam daripada dia. Saya mencintai keluarga saya, tapi saya juga sangat mencintai pekerjaan saya. Rasa-rasanya..., saya harus melepaskan salah satunya..” (Wawancara dengan Sdri. PA, 2 Juli 2018)

“ Saya tahu, sejak saya memutuskan menjadi Polwan, saya harus mengabdikan diri saya sepenuhnya terhadap tugas-tugas negara. Saya juga tahu saya harus siap 24 jam untuk melaksanakan tugas. Tapi ternyata sangat sulit itu saya lakukan. Belakangan saya merasa tugas itu terlalu berat buat saya, terutama setelah anak saya lahir. Karena, kodrat perempuan sebenarnya kan di dalam rumah, mengurus keluarga. Saya takut saya akan diberhentikan dari korps karena saya sering tidak bisa melaksanakan tugas dengan baik.” (Wawancara dengan Sdri. W, 12 Juli 2018).

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya Polwan merasakan adanya rasa bersalah, baik kepada anak-anak maupun pasangannya, tidak bisa melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, dan harus bersusah payah untuk selalu terus menerus memberikan pengertian kepada pasangan, yang tidak jarang berakhir dengan pertengkaran. Hasil tersebut sekaligus menunjukkan bahwa masih cukup banyak Polwan di Polresta Malang yang belum mencapai keseimbangan kerja keluarga secara optimal. Optimalisasi ini penting dilakukan

untuk mencegah dampak negatif yang dapat ditimbulkan, sehingga pencapaian keseimbangan kerja dan keluarga bagi Polwan perlu dilakukan. Hal ini yang mendorong penulis melakukan penelitian tentang keseimbangan kerja-keluarga Polwan, dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain: bahwa penelitian tentang keseimbangan kerja-keluarga lebih banyak dilakukan pada perempuan bekerja dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki jam kerja yang jelas; dari sedikit penelitian tentang perempuan yang bekerja sebagai Polwan, menggunakan variabel konflik kerja keluarga (Burke, et.al., 2006; Wexler & Logan, 1983; Nurtjahjanti, dkk., 2012). Penelitian tentang keseimbangan kerja keluarga lebih banyak berfokus pada paradigma bagaimana menurunkan konflik (Bellavia & Frone, 2005; Bianchi & Milkie, 2010

Persimpangan terhadap kepedulian keluarga dan pekerjaan mulai menjadi topik penelitian di awal abad ke-21, sehingga banyak memunculkan kebijakan-kebijakan publik yang baru. Tren demografi penting yang patut dicatat adalah meningkatnya lapangan kerja perempuan yang memuncak pada tahun 1999 yang kemudian sedikit menurun pada dekade 2000-2010 (Juhn & Potter, 2006). Selama akhir 1990, tingkat angkatan kerja perempuan lajang dan perempuan yang menikah berbeda, dengan kenaikan untuk perempuan lajang, dan terjadi penurunan untuk perempuan yang sudah menikah, terutama dengan anak-anak usia prasekolah (Hoffman, 2009).

Penurunan angkatan kerja perempuan menikah ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah perempuan semakin memilih keluar dari pekerjaan demi menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga. Bahkan di tahun 2003 majalah

New York Times mengklaim bahwa banyak perempuan berpendidikan tinggi dan sangat terampil menghindari karier demi melahirkan anak (Belkin, 2003), yang sekaligus menunjukkan bahwa perempuan lebih menghindari terlibat konflik dalam menghadapi domain kerja dan keluarga.

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).

Berkaitan dengan keseimbangan kerja dan keluarga, para peneliti mempunyai definisi yang berbeda-beda. Dalam hal ini menurut Handayani, dkk. (2015) keseimbangan kerja-keluarga adalah perasaan subyektif ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal, karena kemampuannya dalam menentukan skala prioritas. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Clark (2000), bahwa keseimbangan kerja dan keluarga merefleksikan kepuasan individu terhadap peran dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik minimal.

Dengan banyaknya masalah yang bisa ditimbulkan akibat keseimbangan yang belum terpenuhi antara pekerjaan dan keluarga, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang *work family balance* Polwan, karena dampaknya

bukan saja dirasakan oleh Polwan itu sendiri, tetapi lebih luas dapat berdampak pada keberlangsungan keluarga maupun organisasi tempat dimana Polwan mengabdikan dirinya.

Beberapa hal disebut-sebut sebagai prediktor bagi keseimbangan kerja keluarga. Ada faktor internal dan eksternal yang menentukan berhasil atau tidaknya seorang ibu dengan peran gandanya dalam mencapai keseimbangan antara peran kerja dan peran keluarga. Berdasarkan kajian literatur, ditemukan bahwa faktor internal yang mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga antara lain adalah kepribadian (Bulgan, 2011; Valcour, 2007; Aryee, dkk., 2005), efikasi diri (Situmorang & Wijayanti, 2017; Myers & Major, 2017), optimisme (Aryee, dkk., 2005), usia (Lyness & Kropf, 2005; Keene & Quadagno, 2004), komitmen terhadap peran (Beutell, 2007; Helmle, 2010; Handayani, dkk., 2015), jenis kelamin (Craig & Sawrikar, 2008; Milkie, dkk., 2010), orientasi peran gender (Anwar, 2015; Wierda-Boer, dkk., 2008).

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa faktor eksternal sebagai penyebab terpenuhinya keseimbangan kerja keluarga, antara lain dukungan sosial (Adam, King, & King, 1996; Ferguson, dkk., 2012; Handayani, dkk., 2015), dukungan keluarga (Valenzuela, dkk., 2016; Greenhaus, dkk., 2012), dukungan suami (Handayani, dkk., 2015; Lee, dkk., 2013), keberadaan anak (Craig & Sawrikar, 2008; Milkie, dkk., 2010; Handayani, 2015; Greenhaus, dkk., 2012), konflik kerja keluarga (Carlson, dkk., 2009; Greenhaus, dkk., 2012), budaya (Clark, 2000), komitmen organisasi (Carlson, dkk., 2009), fleksibilitas jam kerja (Hill, dkk., 2004; Lyness & Kropf, 2005), otonomi kerja (Handayani, dkk., 2015).

Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang berhubungan dengan keseimbangan kerja keluarga dijadikan variabel anteseden. Dasar pemilihannya adalah faktor yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap keseimbangan kerja keluarga, tetapi penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya cukup terbatas.

Keseimbangan kerja-keluarga (*work-family balance*) muncul bermula dari perluasan pembahasan tentang konflik kerja keluarga (*work-family conflict*), karena pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja-keluarga (Clark, 2000; Saltzstein & Saltztein, 2001). Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga, sehingga pada saat itu sebagian besar literatur keluarga dan kerja membahas tentang konflik kerja dan keluarga. Sejalan dengan itu, Greenhaus & Powell (2006) menemukan bahwa studi tentang kerja-keluarga bergerak dari pembahasan yang berfokus pada konflik kerja-keluarga menuju pada aspek positif dari keterlibatan dan pengayaan kerja-keluarga.

Kajian tentang topik pekerjaan dan keluarga diperluas cakupannya selama dekade 2000-2010, didorong oleh semakin meluasnya keragaman ranah kerja dan keluarga, inovasi metodologis, serta semakin meluasnya pertumbuhan peneliti-peneliti yang berfokus pada keterkaitan antara kerja dan keluarga (Bianchi & Milkie, 2010). Selanjutnya penelitian-penelitian tentang kerja dan keluarga banyak dihubungkan dengan variabel-variabel jenis kelamin, keberadaan anak, tingkat stres dan kesehatan, kebijakan kerja keluarga, banyaknya waktu yang dihabiskan untuk kedua domain, serta pembagian pekerjaan domestik (Bianchi & Milkie, 2010).

Berdasarkan hal-hal tersebut, permasalahan empiris dalam penelitian ini berkaitan dengan keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja yang berprofesi sebagai Polwan, dimana dengan karakteristik pekerjaan yang cenderung sulit diprediksi, menjadikannya perlu untuk mencapai keseimbangan dalam kedua perannya. Dengan pencapaian tersebut, maka akan menguntungkan banyak pihak, baik untuk individu sendiri, keluarga, maupun instansi/lembaga tempat Polwan mengabdikan. 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).

Selain permasalahan empiris, terdapat permasalahan teoritis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelusuran literatur, terdapat berbagai macam teori dan model yang digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga, akan tetapi masing-masing teori memiliki sudut pandang yang berbeda-beda.

Membicarakan keseimbangan peran kerja dan peran keluarga, tidak bisa dilepaskan dari topik tentang fasilitasi peran kerja dan keluarga dimana antara kedua peran tersebut saling bergantung (Werbel & Walter, 2002). Sementara sebagian besar penelitian kerja-keluarga berfokus pada konflik dan sisi negatif dari pekerjaan dan keluarga, gagasan fasilitasi menangkap sisi positif dan kemungkinan sinergi antar domain. Untuk itu, Wayne, dkk. (2007) mengintegrasikan tiga kerangka kerja komplementer untuk membangun landasan teoritis fasilitasi yang

disebut dengan Perspektif Pengembangan Sumber Daya-Keuntungan (*the Resource-Gain-Development Perspective*).

Pembahasan terkait dengan *Resources-Gain Development* mencakup: 1) *Positive Organizational Scholarship* (POS; 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.

Penelitian keseimbangan kerja keluarga akan berfokus pada teori konservasi sumberdaya (*Conservation of Resources Theory*). Teori COR memungkinkan individu untuk memenuhi kenyamanannya dengan cara akumulasi semua sumberdaya yang bisa dicapai agar menghasilkan emosi yang lebih positif (Ferguson, dkk., 2012). Hobfoll (2001) mengidentifikasi sejumlah sumber daya dukungan sosial dari domain pekerjaan dan keluarga yang memungkinkan individu berusaha untuk mengumpulkannya, seperti dukungan rekan kerja/supervisor dan dukungan keluarga/pasangan.

Berkenaan dengan model penelitian, terdapat beberapa dari penelitian terdahulu tentang keseimbangan kerja keluarga. Model yang dibuat oleh Ferguson, dkk. (2012) menguji dukungan sosial (dari rekan kerja dan pasangan) berdampak

pada kepuasan melalui keseimbangan kerja-keluarga. Keseimbangan kerja-keluarga meningkat karena dukungan sosial dari pasangan dan rekan kerja, yang selanjutnya berdampak terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga. Model yang dikemukakan Gudmunson, dkk., (2009) juga menemukan bahwa dukungan pasangan secara emosional memberikan kontribusi pada keseimbangan kerja-keluarga saat meluncurkan bisnis keluarga.

Model selanjutnya yang dibuat oleh Corner & Stites-Doe (2006) menyajikan model teoritis tentang faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan antara peran orang tua dan peran akademik dosen perempuan di negara bagian Amerika Utara. Adanya dukungan pasangan yang berpartisipasi dalam perawatan anak memudahkan bagi perempuan untuk menyeimbangkan perannya. Aryee, dkk., (2005) mengusulkan model bahwa faktor kepribadian (termasuk optimisme), peran lingkungan, dan keterlibatan peran memberikan kontribusi terhadap tercapainya pemenuhan keseimbangan kerja keluarga, dengan perkawinan egaliter yang merupakan refleksi dari peran gender modern sebagai variabel moderator.

Model yang ditunjukkan oleh Situmorang & Wijayanti (2018) menemukan bahwa *self efficacy* dan perbedaan gender mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga. *Self efficacy* mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga sebesar 21,5%, dimana pada pekerja perempuan sebesar 12,89% dan pada pekerja laki-laki sebesar 8,61%. Sementara itu model yang dibuat oleh Myers dan Major (2017) menyajikan bahwa *self efficacy* terhadap pemenuhan keseimbangan kerja keluarga mempengaruhi komitmen karir, dengan gender sebagai moderator. Anwar (2015)

mengemukakan model bahwa orientasi peran gender keluarga berkorelasi dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja keluarga, dimana hubungan langsung orientasi peran gender keluarga dengan kepuasan keluarga tidak menunjukkan korelasi yang signifikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa 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 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.

Di Indonesia, banyak daerah yang masih mempercayai persepsi patriarki lebih dari sekedar mengikuti garis keturunan patrilineal (Apriliandra & Krisniani, 2021). Kebudayaan tersebut menjadi unsur kehidupan yang tercermin pada aktivitas sehari-hari, baik dalam lingkup keluarga maupun di masyarakat yang lebih luas. Menurut Spradley (2007; dalam Israpil, 2017), masyarakat yang menganut sistem sosial dengan persepsi patriarki seringkali menganggap laki-laki memiliki peran yang besar dalam mengangkat derajat perempuan. Spradley (2007; dalam Israpil, 2017) menambahkan bahwa nilai patriarki melihat perempuan sebagai makhluk yang ditakdirkan untuk mendampingi laki-laki sehingga struktur sosial

yang lebih harmonis dan seimbang dapat tercipta. Selain itu, Indonesia sebagai negara Timur, menganut budaya kolektivistik yang lebih mengutamakan kesejahteraan keluarga daripada kesejahteraan diri sendiri. Masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang kolektivistik, karena nilai *Individualism* yang sangat rendah dalam dimensi budaya Hofstede (Jones, 2007). Disebutkan bahwa Indonesia memiliki skor rendah (14). Itu artinya ada preferensi yang sangat kuat dimana individu diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap harapan kelompok dimana mereka berada. Dalam contoh yang jelas, adalah tentang bagaimana relasi antar individu dalam keluarga (Suharmono & Syahruramdhan, 2018). Sejalan dengan itu, Jaafar, dkk. (dalam Handayani, 2015) menyebutkan pada masyarakat Indonesia dan Malaysia, kesejahteraan kelompok seperti keluarga menempati kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pencapaian pribadi, berbeda dengan budaya Barat yang lebih fokus pada kondisi-kondisi kehidupan pribadi.

Berdasarkan hal-hal tersebut, dengan mempertimbangkan 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), sehingga 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 karakteristik keluarga, berkaitan dengan sumber daya keluarga adalah dukungan suami, sedangkan karakteristik individu adalah optimisme dan *self efficacy* serta orientasi peran gender. Dasar pemilihannya adalah faktor yang memberikan kontribusi cukup besar terhadap keseimbangan kerja-keluarga, juga berdasarkan studi eksplorasi pada penelitian pendahuluan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini akan dilandasi oleh: 1) masalah konseptual, keseimbangan kerja keluarga dalam penelitian ini menggunakan *Conservation of Resources Theory* (Wayne, dkk., 2007) yang lebih difokuskan pada akumulasi sumberdaya 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, dan *self efficacy* sebagai variabel bebas, dan peran gender egalitarian sebagai variabel moderator; 3) masalah kontekstual, penelitian ini dilakukan pada konteks keseimbangan kerja keluarga Polwan di Indonesia yang menganut budaya kolektivistik dan patriarki.

1.2. Kajian Masalah

Pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja-keluarga. Konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga. (Grzywacz & Carlson, 2007). Dengan berkembangnya penelitian, tidak adanya konflik saja tidak cukup untuk menunjukkan adanya keseimbangan kerja keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Valcour, 2007).

Adanya komponen lain perlu dipertimbangkan dalam mengindikasikan adanya keseimbangan kerja keluarga, yaitu konsep fasilitasi antara peran kerja dan keluarga (Grzywacz & Marks, 2000; Frone, 2003; Voydanoff, 2004). Grzywacz dan Carlson (2007) berargumen bahwa keseimbangan kerja keluarga muncul dari aspek positif dan negatif dari *work-family interface*. Jika aspek negatif selalu menggunakan konsep konflik, sedangkan aspek positif beberapa istilah seringkali digunakan antara lain *work family enrichment*, *work family interface*, *work family facilitation*, *positive family spillover* (Washington, 2006).

Keseimbangan kerja keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga (Marks & MacDermind, 1996; Greenhause, dkk., 2003) dengan konflik minimal (Clark, 2000). Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggungjawab (Marks & MacDermind, 1996), sedangkan pencapaian peran yang dilakukan individu tersebut sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain kerja-keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007).

Work-life balance (keseimbangan kerja-kehidupan) sering disamakan dengan *work-family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. Banyak organisasi menggunakan istilah *work-life balance* untuk pekerja yang bukan berstatus sebagai orangtua atau menikah, namun untuk pekerja yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, wisata, dan studi. Sedangkan *work-family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya (Kalliath & Brough, 2008). Keseimbangan kerja-kehidupan dipahami secara lebih luas daripada keseimbangan kerja-keluarga, karena selain keluarga mencakup juga tentang bagaimana peran individu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, lingkungan pekerjaan, dan lingkungan sosial (Delecta, 2011). Tidak berbeda dengan keseimbangan kerja-keluarga, ketiadaan keseimbangan kerja-kehidupan akan berdampak pada meningkatnya stress, tingkat absensi yang tinggi, serta produktivitas rendah. Keseimbangan kerja-kehidupan menjadi sangat penting mengingat bahwa semakin banyak persaingan di dunia kerja yang melelahkan (Lockwood, 2003).

Teori peran seringkali digunakan dalam menjelaskan keseimbangan kerja-keluarga, sehingga dua perspektif yaitu *scarcity perspective* dan *expansion-enhancement perspective* dikemukakan untuk menguji proses partisipasi multiperan (Aryee, dkk., 2005). *Scarcity perspective*, menitikberatkan perhatian pada pengurusan sumber daya yang dimiliki untuk digunakan dalam kewajiban menjalankan peran-perannya, sehingga dapat mengganggu fungsi seseorang. Untuk

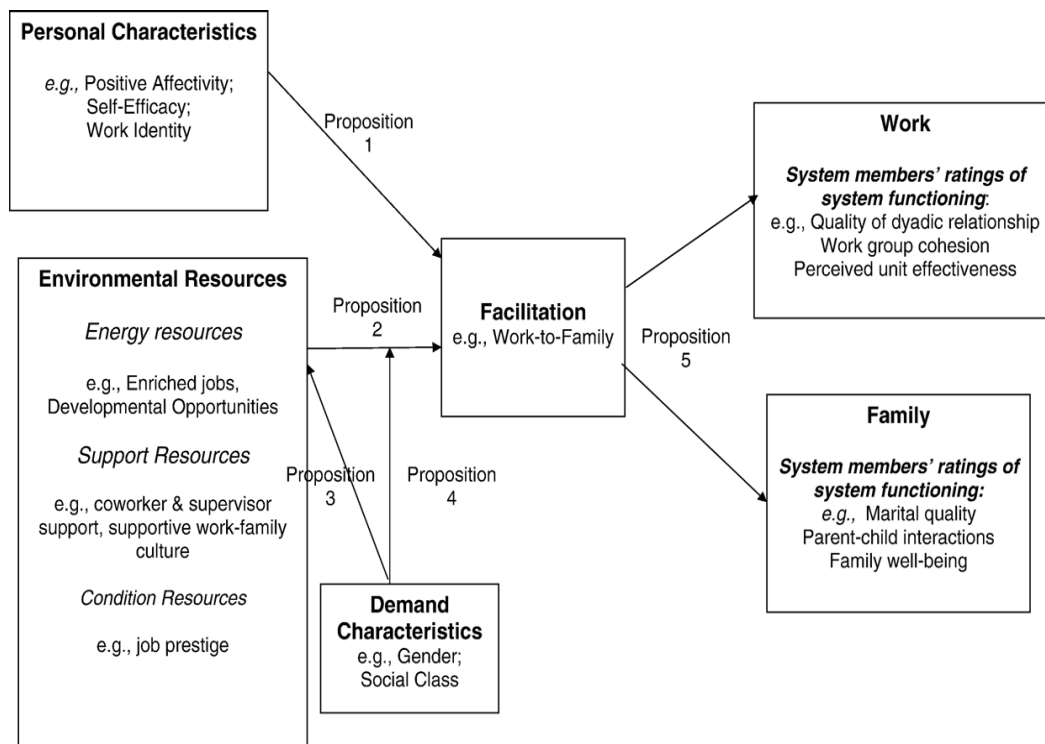
mengatasi hal tersebut, individu membuat strategi khusus untuk mengurangi ketegangan. Masih dalam perspektif ini, gagasan bahwa domain kerja dan keluarga memiliki perbedaan norma dan persyaratan sedemikian rupa sehingga kepuasan atau sukses dalam satu domain memerlukan pengorbanan domain yang lain (Zedeck & Mosier, 1990). Sebaliknya, *expansion-enhancement perspective* menekankan pada perluasan keuntungan positif yang akan diperoleh dari keterlibatan dalam beberapa peran (Marks, 1977 & Sieber, 1974, dalam Aryee, dkk., 2005). Bahwa keterlibatan dalam peran di salah satu domain akan dapat berdampak positif bagi peran lainnya.

Merujuk pada elemen keseimbangan kerja keluarga, fasilitasi kerja keluarga pada intinya adalah gagasan bahwa pekerjaan dan keluarga saling bergantung dan saling melengkapi (Werbel & Walter, 2002). Dengan kata lain, keterlibatan dalam satu domain dapat secara positif dan menguntungkan mempengaruhi fungsi domain lainnya. Secara formal fasilitasi pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai: sejauh mana keterlibatan individu dalam satu domain kehidupan (yaitu, pekerjaan/keluarga) memberikan keuntungan bagi (yaitu, pengembangan, afektif, modal, atau efisiensi) yang berkontribusi pada peningkatan fungsi domain kehidupan lain (yaitu, keluarga/kerja).

Sementara sebagian besar penelitian-penelitian tentang domain kerja keluarga berfokus pada konflik serta 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 yang 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.

Seperti dijelaskan di depan, penelitian ini lebih berfokus pada *Conservation of Resources Theory* (COR). Secara ringkas dinamika kerja dan keluarga dari *Conservation of Resources Theory* (COR) yang dikemukakan oleh Wayne, dkk (2007) dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Model of primary antecedents, consequences, and moderators of facilitation (Wayne, dkk., 2007)

Dengan landasan di atas, pada penelitian ini mencoba mengintegrasikan beberapa anteseden yang memengaruhi *work-family balance*. Karakteristik pribadi adalah aspek dari diri sendiri yang dapat meningkatkan kepositifan dan mendorong individu untuk menumbuhkan emosi positif, serta mencari pengalaman positif. Sebagaimana diuraikan kemudian, kecenderungan seseorang untuk mengalami pengaruh positif dan *self-efficacy* yang tinggi adalah dua karakteristik pribadi yang menonjol yang mempromosikan emosi positif, pengembangan dan pembelajaran keterampilan, dan keuntungan lainnya. Perubahan atau keuntungan ini berkontribusi untuk berfungsi lebih baik dalam domain kehidupan lain, sehingga melengkapi proses fasilitasi (Wayne, dkk., 2007). Sependapat dengan proposisi di

atas, dikatakan bahwa *self efficacy* sebagai bagian dari karakteristik individu, dianggap punya peran dalam menumbuhkan keseimbangan kerja keluarga (Cinamon, 2006; Myers & Major, 2017; Situmorang & Wijayanti, 2018). Dalam studi yang dilakukan oleh Situmorang dan Wijayanti (2018) dilaporkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap terpenuhinya keseimbangan kerja-keluarga sebesar 21.5%, dengan kontribusi yang lebih besar ada pada karyawan perempuan (12.89%) dibandingkan dengan karyawan laki-laki (8.61%).

Keseimbangan menjalankan peran kerja dan keluarga juga berkaitan dengan optimisme (Aryee, dkk, 2005). Individu yang optimis mengalami lebih banyak emosi positif, memperbaiki suasana hati dengan lebih efektif, dan lebih mahir mengatur emosi akibat dari tekanan yang berasal baik dari ranah keluarga maupun ranah pekerjaan. Individu yang optimis akan lebih mampu melihat elemen-elemen positif dari konflik, sehingga akan lebih mampu mempertahankan keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga (Aryee, dkk., 2005). Berdasarkan proposisi tersebut, optimisme dan *self efficacy* sebagai karakteristik personal dapat diajukan sebagai anteseden dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Sementara itu, untuk melengkapi dasar dari model penelitian ini, diusulkan untuk menempatkan variabel *self efficacy* sebagai mediator antara dukungan sosial suami dengan keseimbangan kerja-keluarga. Pada beberapa penelitian, ditemukan adanya korelasi yang tidak langsung antara dukungan sosial dengan keseimbangan kerja-keluarga (Akanni & Ajila, 2021; Kose, dkk., 2021). Kondisi ini mengartikan bahwa diperlukan variabel lain sebagai perantara antara dukungan sosial suami dan keseimbangan kerja-keluarga. *Self efficacy* yang menempati posisi sebagai salah

satu karakteristik pribadi dapat diajukan sebagai pemediasi antara variabel eksogen dan variabel endogen, karena beberapa penelitian terdahulu menempatkan variabel *self efficacy* dalam posisi yang sama (Chan, dkk., 2016; Etehad & Karatepe, 2018; dan Huang, 2017). Temuan hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti signifikan berkorelasi dengan keseimbangan kerja-keluarga sekaligus sebagai mediator hubungan antara dukungan sosial dengan keseimbangan kerja-keluarga pegawai perusahaan di Nigeria (Akanni & Ajila, 2021). Dukungan sosial yang diterima dari suami akan memperkuat munculnya *self efficacy* dalam mengatasi permasalahan yang muncul dari kedua domain. Ketika individu merasa percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan dan keluarga, pada akhirnya dapat mencapai keseimbangan pada kedua domain, dengan demikian *self efficacy* dapat diajukan sebagai variabel mediator dalam penelitian ini.

Di luar aspek individu, *environmental resources* mendorong lingkungan yang positif, dinamis, dan memperkaya memungkinkan terjadinya harmonisasi. Misalnya, bekerja di tempat yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung perkembangan emosional dan intelektual pribadi akan dapat memfasilitasi fungsi dari domain lain. Secara umum, ketika seseorang mengeksplorasi lebih banyak objek, kondisi, energi, atau sumber daya pendukung yang memperkaya lingkungan dan memberikana pertumbuhan serta pengembangan (yaitu, keuntungan), individu lebih mungkin mengalami fasilitasi. Dukungan sosial, sebagai salah satu elemen sumber daya lingkungan, dapat mendorong terpenuhinya fasilitasi (Wayne, dkk., 2007). Sejalan dengan proposisi diatas, dikatakan bahwa dukungan sosial pasangan

dan keluarga merupakan mekanisme yang sangat efektif untuk mengurangi konflik dan meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga (Aryee, dkk, 20015; Laraseanti & Aini, 2009). Bagi ibu bekerja, dukungan yang besar dari pasangan maupun keluarga lebih berarti daripada dukungan yang diperoleh dari organisasi tempat dia bekerja (Baran, 2012; Lee, dkk., 2013). Studi kualitatif tentang keterkaitan dukungan sosial perempuan dengan posisi manajerial pada etnis Armenian menemukan bahwa adanya dukungan sosial yang diterima dari keluarga dan pasangan, institusi atau organisasi, maupun komunitas sangat menunjang terpenuhinya keseimbangan kerja-keluarga (Baran, 2012). Hasil yang sama ditemukan oleh Lee, dkk. (2013) dalam penelitiannya dengan 274 perempuan menikah yang bekerja, bahwa dukungan dari pasangan dan kepuasan kerja berkontribusi sangat signifikan terhadap terpenuhinya keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran keluarga, sekaligus menghasilkan temuan bahwa tersedianya waktu luang tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Dengan mendasarkan diri pada beberapa temuan di atas, dukungan sosial suami dapat diajukan sebagai salah satu anteseden dalam mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

Pada umumnya semakin besar ketersediaan dan eksploitasi sumber daya lingkungan (objek, kondisi, energi, dan dukungan sosial), semakin besar potensi fasilitasi, penting untuk mengenali bahwa sifat dan kekuatan hubungan ini tergantung pada karakteristik yang melekat pada individu (Grzywacz, 2002). Beberapa individu dapat memperoleh lebih banyak sumber daya dari lingkungan mereka atau lebih efektif menggunakan sumber daya, sehingga menerima manfaat yang lebih besar. Selanjutnya, ketika sumber daya serupa tersedia, beberapa

individu dapat memanfaatkannya dengan cara mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang lebih besar. Ketika sumber daya keluarga yang mendukung tersedia, perempuan dibandingkan dengan laki-laki lebih siap menggunakannya, sehingga kemungkinan harmonisasi lebih besar karena dapat menekan konflik antar kerja dan keluarga (Wayne, dkk., 2007). Dari temuan itu dapat dikatakan bahwa karakteristik permintaan seperti perbedaan peran gender secara tidak langsung mempengaruhi fasilitasi dengan membentuk jenis dan tingkat sumber daya yang tersedia bagi individu. Anwar (2015) menemukan bahwa orientasi peran gender egaliter memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan keseimbangan kerja-keluarga. Bagi perempuan bekerja, adanya keterbatasan antara lain dalam hal waktu, energi dan ideologi peran tradisional, menyulitkan perempuan untuk menjalankan kedua perannya secara optimal. Orientasi peran gender keluarga egalitarian menjadi faktor yang cukup penting bagi perempuan yang berperan ganda dalam menjalankan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang. Karakteristik permintaan juga memoderasi hubungan antara sumber daya lingkungan dan harmonisasi karena memungkinkan individu tertentu untuk menerima lebih banyak manfaat dari sumber daya yang tersedia (Wayne, dkk., 2007). Hal ini didasari atas beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Aryee, dkk., (2005), dan Choirunnisa (2005) yang menempatkan peran gender sebagai variabel moderator antara dukungan suami dengan keseimbangan kerja keluarga. Orientasi peran gender dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara dukungan suami sebagai sumberdaya lingkungan dan keseimbangan kerja keluarga sebagai proses fasilitasi antara

domain pekerjaan dan domain keluarga, sehingga dengan kata lain, orientasi peran gender egalitarian dapat memoderasi hubungan antara dukungan sosial dengan keseimbangan kerja-keluarga.

Pemilihan variabel peran gender egalitarian juga didasarkan pada pertimbangan terkait karakteristik yang dimiliki Polwan. Polisi wanita adalah profesi yang unik dan penuh tantangan karena terkandung dua makna berlawanan secara sosial dan budaya di dalam dua kata tersebut. Sebagai polisi, Polwan sebagian besar bertugas menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin. Sebagai perempuan (wanita), mereka diharapkan mempunyai sisi feminin dalam sikap dan perilaku baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Secara tradisional, laki-laki diharapkan memiliki karakteristik maskulin, demikian juga bagi perempuan diharapkan memiliki karakteristik feminin. Sosok Polwan masa kini diharapkan memiliki karakteristik androgini, dimana ciri-ciri positif maskulin dan feminin sama-sama dalam level tinggi (Santi, dalam Astuti, 2014). Menurut penelitian Santi, Polwan diharapkan bersikap menjauhi maskulinitas tanpa meninggalkan ketegasan dan kedisiplinan dalam kelembutan dengan penuh kasih sayang. Polwan dianggap mampu memenuhi kriteria di atas karena bisa memberikan sentuhan feminin yang konstruktif. Individu yang andoginos akan mengarahkan perilakunya menjadi lebih egaliter daripada yang non-andoginos (Pursell, 1981), sementara studi yang lain melaporkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam kecenderungan egalitarian antara yang andoginos maupun yang non-andoginos meskipun korelasinya cukup tinggi (Anderson & Johnson, 2003).

1.3. Rumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud untuk menjawab permasalahan penelitian sebagai berikut:

a. Permasalahan Umum:

Apakah model keseimbangan kerja-keluarga Polwan yang dibangun melalui optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami, dan peran gender egalitarian sesuai dengan data empiris?

b. Permasalahan Khusus:

- 1) Apakah optimisme berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan?
- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan?
- 3) Apakah dukungan sosial suami berpengaruh terhadap *self efficacy* Polwan?
- 4) Apakah dukungan sosial suami berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan?
- 5) Apakah *self efficacy* merupakan mediator pengaruh dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan?
- 6) Apakah peran gender egalitarian merupakan moderator pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yakni:

a. Tujuan Umum:

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan model keseimbangan kerja-keluarga Polwan ditinjau dari optimisme, *self efficacy*, dukungan sosial suami dan peran gender egalitarian.

b. Tujuan Khusus:

- 1) Menganalisis optimisme sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.
- 2) Menganalisis *self efficacy* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.
- 3) Menganalisis dukungan sosial suami sebagai faktor yang berpengaruh terhadap *self efficacy* Polwan.
- 4) Menganalisis dukungan sosial suami sebagai faktor yang berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.
- 5) Menganalisis *self efficacy* sebagai mediator pengaruh dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.
- 6) Menganalisis peran gender egalitarian sebagai moderator pengaruh dukungan sosial suami terhadap keseimbangan kerja-keluarga Polwan.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan Ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Sosial dan Psikologi Industri Organisasi.
- 2) Memperkuat konsep tentang pengaruh karakteristik personal dan sumber daya lingkungan terhadap pemenuhan keseimbangan kerja-keluarga.
- 3) Memberi sumbangan teoritis tentang perkembangan keseimbangan kerja-keluarga dalam perspektif fasilitasi, sehingga tidak hanya dipandang dari sisi konflik.
- 4) Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang melakukan kajian tentang interaksi antara kerja dan keluarga.

b. Manfaat Praktis:

- 1) Untuk Polwan
Membantu para Polwan untuk dapat mencapai keseimbangan kerja-keluarga dengan mempertimbangkan peningkatan optimisme dan *self efficacy* sebagai karakteristik personal dan pemeliharaan keyakinan terhadap peran gender galitarian, sehingga akan berdampak pada tercapainya kepuasan baik di ranah keluarga maupun pekerjaan.

2) Untuk Pasangan (suami) Polwan

Memperluas wawasan pengetahuan tentang pentingnya pemberian dukungan sosial untuk membantu Polwan mencapai keseimbangan kerja-keluarga, karena keseimbangan kerja-keluarga akan berdampak pada kepuasan perkawinan.

3) Untuk Pimpinan/Organisasi

Menjadi referensi pembuatan kebijakan bagi Polwan dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga Polwan, karena keseimbangan kerja-keluarga akan berdampak pada kepuasan kerja.