

Hubungan Quality of Work Life Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Polwan di Polda Kalimantan Timur

Lintang Qayyum^{1*}, Indo Sennang², Desita Dyah Damayanti³

^{1,2,3}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

*Email korespondensi: 2211102433158@umkt.ac.id

Abstrak

Peningkatan keterlibatan wanita dalam dunia kerja menyebabkan bertambahnya peran yang dijalani, khususnya bagi wanita pekerja yang telah menikah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik peran ganda yang berkaitan dengan pemaknaan individu terhadap pengalaman kerjanya melalui quality of work life. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara quality of work life terhadap konflik peran ganda. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 214 polisi wanita yang telah menikah, pernikahan minimal 1 tahun dan masih aktif bekerja di Polda Kaltim dengan metode purposive sampling. Instrumen penelitian terdiri atas skala quality of work life berdasarkan aspek Lau & May (1998) serta skala konflik peran ganda berdasarkan aspek Grenhaus & Beutell (1985), dengan masing-masing 4 pilihan pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan ialah Spearman-rank disebabkan oleh data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil penelitian memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.708 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dengan arah negatif dan signifikan antara quality of work life dan konflik peran ganda. Hal ini berarti semakin tinggi quality of work life, semakin rendah konflik peran ganda. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan quality of work life dapat menjadi salah satu upaya untuk menekan konflik peran ganda pada polisi wanita yang telah menikah.

Kata Kunci : konflik peran ganda; polisi wanita; quality of work life

Abstract

The increasing participation of women in the workforce has resulted in greater role demands, particularly among married working women. This condition may lead to work-family conflict, which is associated with individuals' perceptions of their work experiences through quality of work life. This study aimed to examine the relationship between quality of work life and work-family conflict. This study employed a quantitative correlational approach. The participants consisted of 214 married policewomen who had been married for at least one year and were actively serving at the East Kalimantan Regional Police, selected using a purposive sampling technique. The research instruments consisted of a Quality of Work Life Scale based on the dimensions proposed by Lau and May (1998) and a Work-Family Conflict Scale based on the dimensions proposed by Greenhaus and Beutell (1985), each using a four-point Likert response scale. Data were analyzed using Spearman's rank correlation because the data did not meet the assumption of normality. The results showed a correlation coefficient of -0.708 ($p < 0.05$), indicating a strong, negative, and significant relationship between quality of work life and work-family conflict. These findings indicate that higher quality of work life is associated with lower work-family conflict. The findings suggest that improving quality of work life may be an effective strategy for reducing work-family conflict among married policewomen.

Keywords : work-family conflict; policewomen; quality of work life

Informasi Artikel:

Paper received: 03/06/2026; revised: 02/07/2026; accepted: 12/10/2026

ISSN number: 1858-4063 and E-ISSN: 2503-0949.

Open access: <https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/INSIGHT/index>



PENDAHULUAN

Di era globalisasi, keterlibatan wanita dalam dunia kerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi penting di berbagai bidang profesional. Badan Pusat Statistik tahun (2024) mencatat bahwa Indonesia juga terjadi peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita hingga mencapai 56,42%. Seiring dengan meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja, memberikan peluang sekaligus tantangan yang muncul bagi wanita dari berbagai tuntutan lebih dari satu peran. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) kondisi yang dialami individu ketika mengalami kesulitan menyeimbangkan waktu antara tugas keluarga dan bekerja, sehingga menimbulkan konflik di kedua peran disebut konflik peran ganda (Lestari & Suhendar, 2021). Rozana & Purnama (2022) mengungkapkan bahwa konflik peran ganda ialah konflik akibat dari ketidakselarasan antar tuntutan peran pekerjaan dan keluarga

Beban dari peran ganda sering kali membuat seseorang memiliki pandangan buruk terhadap pekerjaannya dan mengalami *burnout* akibat adanya penumpukan tanggung jawab. Wurugian dkk (2025) menemukan bahwa *burnout* pada perempuan dengan peran ganda ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan empati, dan rendahnya pencapaian pribadi, yang berdampak pada menurunnya motivasi serta meningkatnya stres. Sejalan dengan temuan oleh Lestari & Suhendar (2021) mengidentifikasi konflik peran ganda sebagai penyebab stres kerja, akibat dari tuntutan ekspektasi pekerjaan yang membuat kesulitan dalam menyeimbangkan peran ganda di pekerjaan dan keluarga. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan oleh wanita yang bekerja, tetapi juga dapat berdampak pada keluarga. Konflik peran ganda dapat memicu berkurangnya kualitas interaksi, keterbatasan waktu bersama anggota keluarga, serta menurunnya keharmonisan hubungan keluarga yang dikarenakan tidak optimalnya pemenuhan peran domestik.

Banyak kekhawatiran pada wanita karier yang gagal menyeimbangkan perannya, sehingga berisiko gagal di salah satu peran atau bahkan keduanya. Temuan penelitian Latief dkk (2022) menunjukkan tingkat konflik keluarga-kerja pada wanita lebih tinggi dibandingkan laki-laki, dipengaruhi struktur sosial yang membebani tanggung jawab rumah tangga (Kobayashi dkk., 2017), sementara Apperson (Akbar & Kartika, 2016) serta Yuarsi (Radhitya, 2018) menegaskan kerentanan wanita yang lebih besar akibat faktor gender dan norma sosial. Terdapat berbagai alasan dari sebagian besar wanita yang telah menikah untuk memutuskan tetap bekerja, yaitu karena adanya dorongan seperti tuntutan ekonomi, pengembangan diri, karir dan aktualisasi diri (Rozana & Purnama, 2022). Fakta ini menunjukkan bahwa keterlibatan wanita dalam dunia kerja perlahan menguat dan meningkat, meskipun mereka tetap dibayangi akan tuntutan peran domestik yang secara sosial masih melekat sebagai wanita.

Salah satu sektor yang memberikan peluang karir bagi wanita adalah Kepolisian Republik Indonesia, di mana polisi wanita (Polwan) dibentuk sejak 1 September 1948 di Bukittinggi untuk menangani kasus yang melibatkan perempuan sebagai korban, saksi,

atau tersangka (Handayani, 2019). Polwan memiliki kedudukan yang setara dengan polisi laki-laki dalam menjalankan tugas menjaga keamanan, ketertiban, dan menegakkan hukum sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 1961 dan Polri No. 20 Tahun 1982. Polwan yang telah menikah menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang bersifat profesional seperti jam kerja tidak menentu dan tugas operasional dengan tanggung jawab keluarga sebagai istri dan ibu. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada polisi wanita yang disertai tanggung jawab domestik seperti mengurus keluarga dapat menimbulkan konflik peran ganda yang berdampak pada penurunan kinerja, kelelahan, serta menurunnya loyalitas terhadap organisasi akibat adanya tekanan peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan (Bakar dkk., 2025)

Menurut Albar dkk (2025) organisasi memiliki kewajiban untuk mendukung karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut menegaskan seberapa penting penerapan *quality of work life* dalam tata kelola sumber daya manusia secara strategis. *Quality of work life* menjawab kebutuhan wanita pekerja sebagai upaya menghadapi konflik peran ganda. Dessler (Pujianto dkk., 2022) menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan kondisi yang menciptakan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan teori *quality of work life* oleh Lau & May (1998) yakni suatu konsep lingkungan kerja dengan upaya menjaga kepuasan kerja yang dapat mendukung peningkatan kondisi kerja. Konsep *quality of work life* ini mencakup *pay and benefits, opportunities, job security, pride in work and company, openness and fairness, serta camaraderie and friendliness*. Keberadaan dimensi dari *quality of work life* yang terpenuhi akan mendukung kesejahteraan pekerja, mampu membangun suasana positif di lingkungan kerja, mengurangi tekanan, meningkatkan fleksibilitas serta membantu individu mengelola peran. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji *quality of work life* yang diduga berkaitan dengan konflik yang muncul dalam menjalankan berbagai peran yang dimiliki individu.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji variabel yang berkaitan dengan topik ini, seperti studi Sirait dkk (2020) yang menunjukkan adanya hubungan antara konflik peran ganda dan *quality of work life* pada perawat wanita di salah satu rumah sakit di Medan. Ashar & Harsanti (2016) juga menemukan bahwa *quality of work life* berhubungan secara signifikan dengan konflik peran ganda pada karyawan wanita perusahaan swasta. Di sisi lain, polisi wanita memiliki karakteristik tugas, tuntutan kerja yang tinggi, iklim kerja dan struktur organisasi yang berbeda dengan profesi lainnya. Selain itu, keterbatasan waktu, ruang, dan energi pada polwan yang telah menikah dalam menjalankan peran gandanya dapat menjadi pemicu terjadinya ketegangan antarperan. Konflik peran ganda yang dialami polwan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kinerja serta berpotensi berkembang menjadi stres kerja, sehingga kondisi tersebut menjadi dasar penting dalam menjelaskan kerentanan polisi wanita terhadap stres akibat tuntutan peran ganda (Sari & Maulida, 2021).

Penelitian ini penting dilakukan karena meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja dengan status telah menikah yang harus menjalankan peran ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Profesi polisi wanita yang

semakin banyak dijalani oleh perempuan saat ini, tidak terlepas dari tuntutan peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan. Tumpang tindihnya peran tersebut menjadikan polwan yang telah menikah lebih rentan menghadapi berbagai tekanan. Dengan demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji *quality of work life* dalam hubungannya dengan konflik peran ganda pada polisi wanita masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dengan konflik peran ganda pada polwan di Polda Kalimantan Timur sebagai kebaruan penelitian dari segi konteks, subjek, dan lokasi. Penelitian ini ditujukan untuk memahami akan keterkaitan antara variabel *quality of work life* dengan variabel konflik peran ganda di jajarannya polwan Polda Kaltim, serta diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai dinamika dalam ranah keluarga dan pekerjaan.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini disusun dengan pendekatan kuantitatif bersifat korelasional yaitu jenis penelitian non-eksperimental untuk meneliti korelasi antara kedua variabel yang menjadi fokus penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan studi yang menelaah pengujian teori yang mencakup variabel-variabel terukur secara angka dan dianalisis dengan teknik statistik untuk menilai kebenaran generalisasi atau prediksi dari teori tersebut (Ali dkk., 2022). Pendekatan ini dipilih karena tidak adanya sebuah perlakuan yang diberikan pada variabel penelitian.

Populasi, Sampel, Pengambilan Sampel

Pada konteks penelitian, populasi ialah keseluruhan kelompok partisipan yang relevan dengan tujuan penelitian (Sahir, 2022). Populasi pada penelitian ini ialah 350 berdasarkan data dari Polda Kalimantan Timur. Kriteria Polisi Wanita yang telah menikah dengan kriteria mencakup Polisi Wanita yang aktif bekerja di Kepolisian Daerah Kalimantan Timur dan memiliki usia pernikahan minimal satu tahun, sehingga hanya responden yang memenuhi kriteria tersebut yang dapat memberikan data yang sesuai. Sampel dipilih melalui teknik *purposive sampling* yaitu teknik non-probabilitas yang diterapkan dengan pertimbangan peneliti dalam memilih subjek yang dianggap paling relevan sejalan dengan tujuan studi (Soesana dkk., 2023). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai representasi dari populasi yang ada (Mushofa dkk., 2024). Sampel pada penelitian ini melibatkan 214 partisipan berdasarkan tabel sampel dari Krejcie & Morgan (1970) sebagai teknik untuk mengetahui ukuran sampel responden (Soesana et al., 2023).

Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala likert yang terdiri atas empat pernyataan yang kemudian memperoleh nilai dalam menilai sikap, pandangan

maupun persepsi responden terhadap berbagai pernyataan (Muryanto et al., 2023). Skala *quality of work life* menggunakan adaptasi dari penelitian (Manurung, 2021) berdasarkan teori Lau & May (1998) dengan 6 aspek seperti gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan pada pekerjaan, keterbukaan dan keadilan serta kepercayaan dan keramahan. Skala konflik peran ganda menggunakan adaptasi dari (Ningsih, 2018) berdasarkan teori Greenhaus & Beutell (1985) dengan 3 aspek yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*. Distribusi skala dilakukan secara daring melalui *WhatsApp Group* menggunakan *Google Form* dengan bantuan Perwira Koordinator Polisi Wanita kepada anggota kepolisian sesuai karakteristik responden penelitian.

Sebelum digunakan, kedua skala melalui proses *expert judgement* oleh 3 ahli psikolog untuk menguji validitas instrumen. Skala konflik peran ganda memiliki 24 item valid dengan rentang 0.78-1.00, sedangkan skala *quality of work life* dari 24 item awal diperoleh 21 item valid dengan rentang 0,78-1.00 dan 3 item tidak valid. Penilaian validitas mengacu pada Aiken's V dengan rentang 0–1, batas ambang >0,75 dikategorikan *moderately valid* yang dapat melakukan revisi aitem (Raihana, 2023). Skala *quality of work life* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,894 dan skala konflik peran ganda sebesar 0,758, sehingga kedua skala dinyatakan reliabel. Menurut Eisingerich & Rubera (Maulana, 2022) bahwa alat ukur dianggap reliabel apabila koefisien *cronbach's alpha* > 0.70. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan kestabilan indikator instrumen, di mana pengujian berulang menghasilkan hasil serupa (Forester dkk., 2024).

Persetujuan Etis

Persiapan penelitian dilakukan untuk memastikan seluruh proses penelitian dapat berjalan secara terencana dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Administrasi berupa pengajuan surat permohonan pelaksanaan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Kalimantan Timur yang akan diberikan kepada Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Timur melalui Subbag Renmin. Persetujuan penelitian diperoleh melalui surat balasan yang diterbitkan oleh Kepala Sub Bagian Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah dengan perihal penerimaan izin pelaksanaan penelitian bernomor B/ND-1860/XI/LIT./2025/RoSDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pendekatan kuantitatif analisis korelasional memungkinkan data yang dihasilkan dianalisis secara statistik untuk menemukan hubungan antara variabel (Aida et al., 2025). Uji normalitas sebagai langkah awal yang didefinisikan sebagai prosedur verifikasi yang memastikan data memenuhi asumsi analisis parametrik. Dalam hal ini, bertujuan menguji data variabel *quality of work life* dan konflik peran ganda memiliki distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Penelitian ini menguji normalitas data melalui bantuan SPSS *statistics 25 for windows* menggunakan metode Kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	<i>p</i>	Keterangan
<i>Quality of work life</i> dan konflik peran ganda	0.009	Tidak Normal

Hasil uji Kolmogorov-smirnov pada tabel 1, memperoleh nilai signifikansinya sebesar $0.009 < 0.05$, sehingga data tersebut dikategorikan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas memiliki kemampuan yang tinggi dalam mendeteksi penyimpangan dari distribusi normal, bahkan pada deviasi yang kecil (Kamath dkk., 2025). Seiring dengan meningkatnya ukuran sampel, kestabilan hasil uji juga meningkat dan secara tidak langsung memperkuat kemampuan uji dalam mendeteksi penyimpangan dari normalitas.

Tabel 2. Korelasi Spearman- Rank

		<i>Quality of Work Life</i>	Konflik Peran Ganda
Spearman's rho	<i>Quality of Work Life</i> <i>Correlation Coefficient</i>	1.000	-.708**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	214	214
Konflik Peran Ganda	<i>Correlation Coefficient</i>	-.708**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	214	214

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara konflik peran ganda dan *quality of work life* pada polisi wanita di Polda Kalimantan Timur yang berdasarkan hasil pada tabel 2, bahwa nilai korelasi Spearman-rank sebesar $r = -0,708$. Penggunaan analisis Spearman-rank dilakukan karena data tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga pendekatan non-parametrik dinilai lebih sesuai dalam menguji hubungan antar variabel. Uji Spearman-rank ialah metode yang bebas dari persyaratan bahwa data harus berdistribusi normal (Ramadhani dkk., 2024). Korelasi negatif dengan tingkat hubungan yang kuat menunjukkan kedua variabel berlawanan arah. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *quality of work life*, maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialami polwan dan begitupun sebaliknya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait dkk (2020) hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *quality of work life*, akibat kesulitan menyeimbangkan waktu pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini sejalan dengan teori Greenhaus & Beutell (1985) yang menjelaskan bahwa konflik peran ganda muncul akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Aspek *time-based conflict* yang terjadi ketika waktu kerja yang panjang mengurangi waktu bersama keluarga. *Strain-based conflict* terjadi ketika kelelahan atau stres akibat pekerjaan atau ibu dan *behavior-based conflict* terjadi ketika sikap di satu peran tidak selaras dengan peran lainnya.

Tabel 3. Kategori Skor Tingkatan Variabel

Kategori <i>Quality of Work Life</i>	Rentang	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	69 s.d 84	127	59,3%
Tinggi	59 s.d 68	76	35,5%
Sedang	48 s.d 58	10	4,7%
Rendah	38 s.d 47	1	0,5%
Sangat Rendah	21 s.d 37	0	0%
Kategori Konflik Peran Ganda	Rentang	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	79 s.d 96	0	0%
Tinggi	67 s.d 78	0	0%
Sedang	55 s.d 66	13	6%
Rendah	43 s.d 54	71	33%
Sangat Rendah	24 s.d 42	130	61%

Penelitian ini melibatkan 214 polwan yang aktif bekerja di Polda Kaltim dan diketahui pada tabel 3, bahwa mayoritas responden memiliki *quality of work life* pada kategori tinggi (35,5%) hingga sangat tinggi (59,3%) dan konflik peran ganda pada kategori rendah (33%) hingga sangat rendah (61%). Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan peran sebagai polisi wanita tidak selalu diikuti oleh tingginya konflik peran ganda. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Polwan memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tuntutan yang melekat pada peran sebagai anggota kepolisian sekaligus sebagai individu yang menjalankan peran dalam keluarga. Kemampuan tersebut didukung oleh kemampuan mengelola prioritas, komitmen terhadap tanggung jawab, serta tersedianya dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja yang berkontribusi dalam meminimalkan tekanan akibat peran ganda. Manajemen waktu yang baik merupakan salah satu strategi yang efektif dalam menghadapi konflik peran ganda, karena memungkinkan tuntutan pekerjaan dan keluarga dijalankan secara lebih seimbang sehingga tidak saling berbenturan (Sari & Maulida, 2021)

Tabel 4. Karakteristik Demografi Responden

Usia Menikah	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	65	30.4%
6-10 Tahun	82	38.3%
>10 Tahun	67	31.3%
Anak	Frekuensi	Persentase
Ada	192	89.7%
Tidak Ada	22	10.3%

Pembahasan

Berdasarkan data pada tabel 4, penelitian ini didominasi oleh 82 polwan (38,3%) dengan usia pernikahan lebih dari 5 tahun dan 192 (89,7%) telah memiliki anak. Sebagian besar responden telah memiliki pengalaman dalam menjalani kehidupan rumah tangga dalam jangka waktu yang relatif lama. Pengalaman tersebut memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dalam menghadapi berbagai permasalahan rumah tangga, sehingga masa pernikahan yang lebih panjang cenderung berkaitan dengan kemampuan pengelolaan konflik yang lebih baik melalui pengetahuan dan pengalaman pada kehidupan domestik maupun profesional. Penyesuaian diri merupakan proses psikologis ketika individu mengelola tuntutan dan tekanan lingkungan termasuk konflik frustrasi dan ketegangan dengan tetap berpedoman pada norma serta menyesuaikan kepribadian agar dapat berinteraksi secara adaptif dalam kehidupan sehari-hari (Hakim et al., 2023). Dalam hal ini menjelaskan bahwa pengalaman dapat mendukung proses penyesuaian peran, sehingga kemampuan adaptasi lebih matang yang cenderung mampu mengelola konflik peran dalam kehidupan rumah tangga maupun pekerjaan.

Korabik dkk. (Irmadiani, 2022) menjelaskan bahwa konflik peran ganda dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *marital and life satisfaction* (kepuasan pernikahan). Kepuasan pernikahan pada polwan dapat berperan dalam membantu individu mengelola tuntutan peran ganda, karena dukungan dari pasangan dan keharmonisan hubungan keluarga dapat mengurangi tekanan yang berasal dari konflik antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dukungan sosial dari pasangan berupa dukungan emosional membantu wanita bekerja merasa lebih aman, sehingga lebih mampu menjalankan peran domestik maupun pekerjaan secara seimbang (Nugraha & Kustanti, 2018). Proses penyesuaian peran pada polisi wanita yang telah menikah membantu polwan mendapatkan pengalaman dan penyesuaian diri dalam menjalankan dua tuntutan peran sekaligus, yaitu sebagai anggota kepolisian dan sebagai bagian dari keluarga.

Lingkungan kerja juga berperan dalam membantu polisi wanita mengelola peran ganda. Pada penelitian ini, mayoritas responden memiliki *quality of work life* pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. *Quality of work life* yang tinggi mencerminkan terpenuhinya aspek, seperti lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan personelnnya, rasa aman dalam bekerja, kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang harmonis. Penelitian oleh Sari & Maulida (2021) menunjukkan bahwa institusi kepolisian mempunyai kebijakan izin atau cuti bagi anggota yang membutuhkan waktu bersama keluarga. Kebijakan tersebut merupakan sebuah bentuk dukungan organisasi, sehingga memungkinkan polwan untuk mengembangkan strategi pengelolaan waktu dan tanggung jawab yang lebih efektif dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi *quality of work life* yang baik membuat individu lebih mampu mengontrol tekanan peran dan berkaitan dengan penurunan konflik peran ganda pada polwan. Selaras dengan penelitian yang menyatakan bahwa kebijakan yang meringankan beban polwan akan meminimalisir tekanan polwan saat bekerja (Satriayuda dkk., 2024).

Ketika *quality of work life* berjalan secara optimal, maka dapat meminimalisir konflik peran ganda dengan menyediakan keseimbangan yang harmonis antara tanggung jawab keluarga dan profesionalisme kepolisian melalui dukungan yang berkelanjutan. Menurut Meliala (2020) mengenai *coping job stress* pada polwan menunjukkan bahwa kemampuan polwan dalam menghadapi tekanan kerja didukung oleh berbagai sumber daya, meliputi kesehatan fisik, konsep diri, dukungan sosial, kondisi ekonomi, serta ketahanan spiritual. Kondisi tersebut berhubungan erat dengan aspek-aspek dari *quality of work life* yang difasilitasi oleh instansi dan lingkup hidup kerja. Stabilitas yang tercipta dapat mengurangi tekanan berlebih dalam memperkuat keseimbangan peran secara keseluruhan. *Quality of work life* turut mendukung hal tersebut melalui dukungan rekan kerja yang solid, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat membantu polwan mengelola tekanan dari berbagai peran yang dijalani, sekaligus membentuk budaya kerja yang positif dan selaras dengan penguatan budaya Polri yang memiliki solidaritas tinggi. Sejalan dengan pendapat Thomas (Permata dkk., 2020), individu yang memiliki pandangan positif terhadap dukungan organisasi cenderung lebih rajin bekerja, memiliki loyalitas yang meningkat, serta mampu mengembangkan strategi secara mandiri demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, *quality of work life* menjadi faktor penting dalam membantu polwan menjaga keseimbangan peran, mengurangi tekanan, serta mendukung kesejahteraan dan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dan belum mengkaji faktor lain yang dapat memengaruhi konflik peran ganda, seperti jumlah anak, dukungan pasangan, maupun pembagian peran dalam keluarga. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan subjek yang lebih beragam dan menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika konflik peran ganda dan *quality of work life* pada wanita pekerja yang telah menikah dan memiliki anak.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan adanya hubungan dengan arah negatif yang signifikan antara *quality of work life* dan konflik peran ganda pada Polwan aktif di Polda Kalimantan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa berarti semakin tinggi *quality of work life* maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialami. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,708 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, diketahui bahwa responden memiliki *quality of work life* yang tergolong tinggi dan konflik peran ganda yang tergolong rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa *quality of work life* berhubungan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara peran keluarga dan profesionalisme kepolisian, sehingga dapat meminimalkan konflik peran ganda.

PERNYATAAN TRANSPARANSI & ETIKA PUBLIKASI

1. Kontribusi Penulis (CRediT)

Penulis 1: Konseptualisasi, Metodologi, Penulisan Draf Awal, Investigasi, Kurasi Data, Perangkat Lunak, Visualisasi. Penulis 2: Analisis Formal, Validasi, Penulisan Tinjauan dan Penyuntingan. Penulis 3: Supervisi, Administrasi Proyek, Penyediaan Sumber Daya.

2. Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

3. Pernyataan Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini.

4. Persetujuan Etik dan Persetujuan Partisipan

Protokol penelitian telah disetujui oleh Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Timur melalui Subbag Renmin. Persetujuan penelitian diperoleh melalui surat balasan yang diterbitkan oleh Kepala Sub Bagian Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah dengan perihal penerimaan izin pelaksanaan penelitian bernomor B/ND-1860/XI/LIT./2025/RoSDM.

5. Pernyataan Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI)

Dalam penyusunan artikel ini, penulis menggunakan AI untuk membantu diskusi gagasan. Seluruh keluaran AI telah ditinjau dan diverifikasi oleh penulis. Penulis bertanggung jawab penuh atas keakuratan, keaslian, integritas, dan isi akhir artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Hermina, D., & Norlaila. (2025). Jenis data penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 10(1), 31–40. <https://doi.org/10.69782/almanba.v10i1.48>
- Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 63–69. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.02>
- Albar, E., Hamidah, & Susita, D. (2025). Quality of work life and its impact on employee engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(4s), 338–344. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.516>
- Aldy Satriayuda, Dewi Sartika, & Rizka Hadian. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap work life balance pada polisi wanita di Polrestabes Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 181–187. <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v4i1.9955>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan

- penerapannya dalam penelitian. *Education Journal*, 2(2).
<https://doi.org/10.2991/ictte-17.2017.26>
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan work family conflict dengan quality of work life pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 120–131.
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1550>
- Badan Pusat Statistik. (2024, 5 Mei). Tingkat partisipasi angkatan kerja menurut jenis kelamin, 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>
- Bakar, R. M., Rahmat, M. A., & Anwar, H. (2025). Behavior-based work-family conflict, age, and tenure as antecedents of organizational commitment: A study of policewomen. *Journal of Correctional Issues*, 8(1), 10–24. <https://doi.org/10.52472/jci.v8i1.550>
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hakim, J., Mildaeni, I. N., Setyawati, R., Suwarti, & Meilani, E. R. (2023). Penyesuaian diri dalam pernikahan perempuan etnis Arab yang dijodohkan oleh orang tua. *Ps imphoni*, 4(2), 74–85. <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v4i2.19048>
- Handayani, R. (2019). Polisi wanita (Polwan) di Sumatera Barat (1948–2013): Suatu studi historis komparatif. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 13(6), 171–179. <https://doi.org/10.33559/mi.v13i6.1415>
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh konflik peran ganda (work-family conflict) terhadap stres kerja: Studi kasus pada karyawan wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk area Yogyakarta. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang*, 19(1), 87–103. <https://doi.org/10.56444/mia.v19i1.573>
- Kamath, A., Poojari, S., & Varsha, K. (2025). Assessing the robustness of normality tests under varying skewness and kurtosis: A practical checklist for public health researchers. *BMC Medical Research Methodology*, 25(1), Article 206. <https://doi.org/10.1186/s12874-025-02641-y>
- Kobayashi, T., Honjo, K., Eshak, E. S., Iso, H., Sawada, N., & Tsugane, S. (2017). Work-family

- conflict and self-rated health among Japanese workers: How household income modifies associations. *PLOS ONE*, 12(2), Article e0169903. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169903>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Latief, O. K. A. El, Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Baba, S., Emam, S. A., El-Khateeb, A. S., & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC Public Health*, 22(1), Article 13924. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13924-0>
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211–226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Lestari, E. D., & Suhendar, S. (2021). Analisis pengaruh work-family conflict dan family-work conflict terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 256–277. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.012.2.04>
- Maulana, A. (2022). Analisis validitas, reliabilitas, dan kelayakan instrumen penilaian rasa percaya diri siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- Meliala, A. (2020). Peran polisi wanita dalam Polmas berbasis gender. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(3), 158–169. <https://doi.org/10.35879/jik.v14i3.269>
- Muryanto, E., Setiawan, F., Febriyani, Ardwiensyah, M., & Arfian, A. (2023). Analisis pengaruh aplikasi TikTok untuk dunia usaha/dunia bisnis: Metode purposive sampling kualitatif. *Journal of Engineering, Technology and Computing (JETCom)*, 2(2), 61–66. <https://doi.org/10.63893/jetcom.v2i2.99>
- Mushofa, Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1992>
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. *Jurnal Empati*, 7(2), 410–417. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21715>

- Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos kerja pada anggota kepolisian ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan dukungan sosial keluarga. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 5(1). <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i12020.61-70>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh quality of work life (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Radhitya, T. V. (2018). Peran ganda yang dialami pekerja wanita K3L Universitas Padjadjaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204–219. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Raihana, P. A. (2023). Pengembangan alat ukur kesejahteraan psikologis remaja dalam lingkup keluarga. *Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, dan Humaniora*, 4(3), 167–176. <https://doi.org/10.33650/trilogi.v4i3.6282>
- Ramadhani, S., Nababan, S. A., Azzahra, Y., & Amalia, S. N. (2024). Hubungan antara tingkat penggunaan media sosial dengan tingkat produktivitas mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akademik. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 2(3), 1782–1792. <https://doi.org/10.62976/ierj.v2i3.790>
- Rozana, A., & Purnama, H. (2022). Work-family conflict pada pekerja wanita era modern. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 128–139. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7270>
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.
- Sari, R., & Maulida, S. N. (2021). Konflik peran ganda dan stres kerja polisi wanita di Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 228–248. <https://doi.org/10.33509/jan.v27i3.1613>
- Sirait, J. T., Manurung, Y. S., & Marpaung, W. (2020). The relationship of work-family conflict and quality of work life among female nurses in Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 7–12. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v15i1.4385>
- Soesana, A., Subakti, H., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Kita Menulis.
- Wurangian, B. P., Tiwa, T. M., & Siregar, D. M. (2025). Analisis burnout pada ibu yang memiliki peran ganda. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 9246–9251. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3138>

