

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PERSONEL BIRO OPERASI POLDA ACEH**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:

**FARHAN SETIAWAN**  
**2009110003**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**BANDA ACEH**  
**2024**

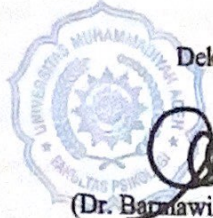
**PENGESAHAN**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

20 AUG 2024

**MENGESAHKAN**  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dekan,

(Dr. Baruwati, S.Ag., M.Si)

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., M.A

2. Sukri Karim, M.Si

3. Imam Abdillah Lukman, M.Si

4. Sriana Septiawati, M.Si

Tanda Tangan

## PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Farhan Setiawan

NIM : 2009110003

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul "**Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Life Balance pada Personel Biro Operasi Polda Aceh**" ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang ditunjuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 09 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



**Farhan Setiawan**  
2009110003

## MOTTO

*“When i’m sleeping and being lazy, that’s where thousands,  
Even millions of your competitors are trying ti bring you down”*

(Farhan Setiawan)

## PERSEMBAHAN



Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala, kita memujinya dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada Allah sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh”. Persembahkan tugas akhir skripsi ini dan rasa terima kasih saya ucapkan:

terimakasih untuk keluarga tercinta, Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, ayah Subroto dan ibu Anita yang telah banyak mendoakan saya dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islam sebagai tuntunan hidup yang sempurna bagi seluruh manusia. Kemudian Shalawat dan salam juga kepada keluarga dan sahabat Rasulullah SAW.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membeikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Unoversitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M.Si selaku Kepala Prodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A dan Ibu Sriana Septiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan motivasi, dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis dalam masa menyusun skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan bagi penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kawan-kawan yang selalu menyemangati saya dalam pembuatan skripsi ini
7. Dan yang pasti buat orang tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis harapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna penyempurna skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 09 Agustus 2024

Penulis,

**Farhan Setiawan**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERPERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Keaslian Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. <i>Work Life Balance</i> (WLB).....	13
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> (WLB).....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi WLB.....	15
3. Dimensi <i>Work Life Balance</i> (WLB) .....	18
B. <i>Psychological Capital</i> .....	20
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i> .....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i> .....	22
3. Dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	24
C. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> (WLB).....	26
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
B. Definisi Operasional Variabel .....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Metode Pengumpulan Data .....	30
E. Validitas dan Reliabilitas.....	33
F. Metode Analisis Data .....	34
1. Uji Asumsi.....	34
2. Hipotesis .....	35

<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	36
1. Visi .....	36
2. Misi.....	37
3. Struktur Organisasi .....	38
B. Orientasi Kancan Penelitian .....	39
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	39
2. Penyusunan Alat Ukur.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian .....	40
D. Uji Validitas dan Riliabilitas .....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Riliabilitas.....	43
E. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	44
2. Deeskripsi Data Penelitian .....	45
3. Uji Normalitas .....	48
4. Uji Linearitas .....	49
5. Uji Korelasi .....	50
F. Pembahasan .....	51
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>56</b>
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran .....	56
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Jumlah Populasi .....	29
2. Tabel 2 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	31
3. Tabel 3 <i>Blue Print Psychological Capital</i> .....	31
4. Tabel 4 <i>Blue Print Psychological Capital</i> .....	32
5. Tabel 5 <i>Blue Prnt Work Life Balance</i> .....	32
6. Tabel 6 <i>Blue Print Work Life Balance</i> .....	33
7. Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
8. Tabel 8 Hasil Uji Normalitas .....	49
9. Tabel 1 Hasil Uji Linearitas .....	50
10. Tabel 2 Hasil Uji Korelasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi .....	38
------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Try Out Work Life Balance</i> .....	62
2. Tabulasi Data <i>Tryout</i> .....	64
3. Hasil Uji Skala <i>Tryout</i> .....	66
4. Skala Penelitian.....	68
5. Tabulasi Data Penelitian .....	71
6. Deskriptif Statistik .....	75
7. Uji Normalitas .....	76
8. Uji Linearitas.....	77
9. Uji Korelasi .....	78
10. SK Pembimbing .....	79
11. Surat Izin Penelitian .....	80
12. Surat Balasan.....	81
13. Biodata .....	82

## **HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PERSONEL BIRO OPERASI POLDA ACEH**

**Farhan Setiawan**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh  
Email: farhan06.2001@gmail.com

### **ABSTRAK**

Work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana work-life balance pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological capital* dengan *Work Life Balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 46 personel. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, uji linearitas dan uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada personel Biro Operasi Polda Aceh. Hubungan ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22.0 for window yang menunjukkan angka koefisien korelasi *pearson* yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

***Kata Kunci:*** *Psychological capital, Work life balance, Personil*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Semua karyawan yang bekerja pasti diharapkan dapat bekerja dan bersikap secara profesional sesuai dengan tugas yang harus dilakukan. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di organisasi guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Dalam merealisasikan hal tersebut, organisasi menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi organisasi (Rondonuwu, dkk. 2018).

Menurut Adamy (2016) semua sumber daya yang terlibat menopang organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah organisasi untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi. Karena itu karyawan dalam perusahaan perlu dikembangkan, dijaga, dan dipertahankan yang nantinya dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi kepolisian terdapat struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam organisasi tersebut terdapat suatu ketentuan yang bersifat mengikat dan telah disepakati bersama, sehingga tata cara interaksi antar personel, tata kerja, dan hal yang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama, telah diatur dan harus dilaksanakan oleh seluruh personel sebagai bagian dari organisasi. Keseimbangan (*balance*) menjadi suatu patokan penting akan keberhasilan seorang personel, terutama dalam keadaan yang membuat personel tersebut berada pada beberapa peran dalam kehidupannya (Alianto dan Anindita, 2018).

Biro Operasi Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Biro Operasi bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi manajemen bidang operasi antara lain pelatihan pra operasi, koordinasi, dan kerja sama dalam rangka operasi kepolisian. Sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, tercantum pada Pasal 13 dimana tugas pokok POLRI adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Dengan adanya undang-undang ini, satuan kerja Biro Operasi Polda Aceh yang merupakan bagian dari organisasi POLRI harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat Aceh untuk menciptakan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran diseluruh wilayah hukum Polda Aceh. Terlebih pada saat sekarang masyarakat Kota Banda

Aceh semakin kritis dan menuntut satuan kerja Biro Operasi Polda Aceh agar lebih profesional dalam melayani masyarakat (Yulizar, 2020).

Personel Biro Operasi Polda Aceh belum bisa mengatur waktu dengan baik serta belum bisa memakai waktu luangnya setelah pulang kerja untuk melakukan kegiatan pribadinya. Bahkan sebaliknya, masih ada personel yang tidak bisa membagi waktunya antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadinya dikarenakan tugas atau kerjaan yang berlebihan personel pun tidak bisa merencanakan untuk berlibur. Waktu kerja yang personel habiskan terkadang tidak sesuai dengan dengan waktu yang sudah ditentukan karena harus menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Personel mengakui bahwa keterlibatan dalam oraganisasi bukan hanya menyita waktu tetapi tenaga dan emosi personil. Kerja yang berlebihan membuat personil memiliki waktu istirahat yang sedikit sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan juga mental, kesehatan para personel juga akan terganggu, keputusan keluar dari organisasi tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* pada kepolisian sangatlah penting.

Tercapainya *work-life balance* pada setiap personel didukung juga dengan adanya kesadaran dan pemahaman seluruh anggota personel mengenai pengaruh dan dampak yang akan terjadi. Bentuk kesadaran dan pemahaman tersebut dapat dilakukan dengan cara menghargai waktu yang dimiliki setiap personel, misalnya tidak mengganggu waktu rekan kerja untuk membahas dan menyelesaikan pekerjaan yang tidak mendesak di luar jam kerja. Cara lainnya adalah dengan memahami dan mempertanggung jawabkan porsi kerja yang telah dibagikan

masing-masing agar tidak membebani rekan kerja yang lain (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dari salah satu personel kepolisian Biro Operasi di Polda Aceh pada bulan Desember 2023, yaitu:

*”Ada personel yang sudah berkeluarga merasa tidak bisa membagi waktu antara kerjaan dengan keluarganya. Dimana personel tersebut harus melaksanakan tugasnya dalam masa operasi nataru berlangsung selama kurang lebih 2 minggu biasanya dari 20 Desember-10 Januari, pada saat anak-anak libur sekolah. Personel tidak bisa meluangkan waktu untuk keluarganya pada hari libur tersebut dikarenakan tanggungjawabnya sebagai seorang personel. Bahkan dalam masa menjelang pemilu saat ini, personel harus meningkatkan kinerja selama pemilu berlangsung, personel Biro Operasi juga menjadi lebih banyak kegiatan daripada hari biasanya karena harus menyusun kekuatan personel pengamanan TPS (Tempat Pemungutan Suara) dan harus menyusun laporan-laporan terkait pemilu, dan itu membuat personel lebih banyak waktu di kantor daripada istirahat dirumah bersama keluarga. Personel akan lebih banyak kegiatan di kantor sampai pemilu selesai” (D, 27 Tahun).*

Hasil wawancara dengan personel lain juga penulis lakukan pada bulan Februari 2024 untuk memperkuat fenomena di dalam penelitian ini yaitu:

*“Terdapat kesulitan yang dihadapi personel anggota polri yaitu polwan. Ketika personel harus selalu siaga dan bekerja lembur di kantor sampai larut malam sehingga tidak ada waktu dengan keluarga. Polwan memiliki peran ganda sangat sering merasakan konflik terhadap perannya dan sering mengalami stres kerja. Bahkan di hari libur pun anggota Polri kadang masih bertugas apabila ada kegiatan besar yang membutuhkan pengawalan” (KM, 34 Tahun).*

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dilihat bahwasanya anggota personel Biro Operasi Polda Aceh tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Dimana pesonel harus meninggalkan keluarga untuk bertugas selama berminggu-minggu. Padahal anak sekolah lagi libur dan itulah waktu yang pas untuk meluangkan waktu dengan keluarga. Selain itu dalam menjelang pemilu, personel harus meningkatkan kinerja demi pengamanan di TPS

sehingga personel banyak yang merasakan kurangnya istirahat sehingga membuat personil kelelahan. Personel harus kerja lembur dan menyiapkan keperluan sesuai dengan jadwal yang ditentukan sampai waktu pemilu habis. Dalam berbagai permasalahan yang dialami personel, akan menurunkan tingkat kinerja para personel dan akan berpengaruh pada keorganisasian.

Menurut Wasay dalam Syed (2015) organisasi yang mampu menjaga *work-life balance* anggotanya dapat menjadi sebuah strategi yang menguntungkan kedua belah pihak, mana anggota akan menjaga komitmen serta meningkatkan performa kerjanya sedangkan organisasi dapat memperoleh hasil yang baik dari kinerja. Demikian juga anggota yang mampu membagi waktu antara bekerja serta keterlibatannya dalam kegiatan lain di luar pekerjaan akan mampu mengatasi *work-family conflict* dan stres, serta mengalami peningkatan pada kualitas hidupnya.

Untuk mencapai suatu keseimbangan antara suatu tugas/pekerjaan dan kewajiban lain di luar pekerjaan, maka dibutuhkan suatu keadaan psikologis yang positif untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi menantang tersebut. Kondisi psikologi positif seseorang bisa dipengaruhi oleh hadirnya suatu modal psikologis / *psychological capital* (PsyCap) (Sen dan Hooja, 2015). Salah satu bagian yang vital dalam sumber daya manusia (SDM) ialah konsep *psychological capital* karena diharapkan konsep tersebut dapat membantu menangani masalah atau konflik pekerja yang terjadi di organisasi (Ummah, 2018).

Menurut Luthans (2007) modal psikologis atau *psychological capital* merupakan pengembangan kondisi psikologis yang positif menekankan pada

kepercayaan, harapan, optimisme, dan ketahanan, sehingga memiliki hubungan dengan rasa gembira, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan para personel atau individu tersebut. *Psychological capital* tidak hanya dinilai sebagai salah satu faktor yang mendukung individu pada pekerjaan yang ia lakukan, akan tetapi *psychological capital* juga dapat membantu individu dalam menjalani kehidupan sehari-harinya.

Siu (2013) menjelaskan bahwa pekerja dengan memiliki *psychological capital* yang tinggi, kedepannya akan mampu menerima kenyataan dan dapat berpegang teguh pada nilai-nilai yang diyakini. Karen itu individu akan bisa lebih seimbang dan merasa lebih puas dengan peran ganda, memiliki harapan untuk mencapai tujuan dan optimis tentang masa depan. Dengan adanya sumberdaya *psychological capital* yang dimiliki secara tidak langsung dapat meningkatkan kepedulian pekerja untuk tetap menjaga kesehatan mental, menjaga persepsi negatif, dan tidak rentang kehilangan sumber daya di masa akan datang ketika menghadapi konflik antara pekerjaan dan urusan pribadi.

Personel Biro Operasi masih merasa tidak mampu dalam menyelesaikan banyaknya tugas ataupun pekerjaan yang diberikan. Apalagi personel diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut dapat membuat personel tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Sehingga personil tidak semangat dalam meraih kesuksesan dan kinerja personel juga akan menurun. Ketika *psychological capital* personel kurang juga berdampak pada kehidupan sehari-hari personil, tiba-tiba malas kerja, absen, ingin keluar dari organisasi, stres, capek, kesehatan terganggu, dan sebagainya. Maka dari itu,

*psychological capital* sangat penting bagi personil kepolisian. Organisasi kepolisian harus memperhatikan psikologi capital personel untuk membangun semangat personel dalam mengerjakan tugasnya dan meningkatkan kinerja para personel.

Berikut hasil wawancara dengan Personel Biro Operasi Polda Aceh pada bulan Desember 2023, dengan hasil wawancara yang ditemukan yaitu:

*“Para personel diberikan tugas yang banyak dan diluar kemampuan personel. Dengan banyaknya tugas tersebut, personel sering kepikiran. Ditambah lagi dengan tugas yang diluar pemahaman personel yang harus dikerjakan dengan baik. Personel merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut, sedangkan atasan memberikan tugas tersebut pada personel dan harus diselesaikan secepatnya”*(D, 29 Tahun).

Selanjutnya peneliti juga melakukan wawancara dengan personel Biro Operasi Polda Aceh pada bulan Februari 2024 untuk melihat *Psycap*, yaitu:

*“Pesonel menunjukkan sikap tidak percaya diri, tidak optimis dalam bekerja, dan mudah putus asa. Ketika personel memiliki masalah dalam pekerjaan, maka personel tidak dapat mendorong diri untuk lebih produktif dalam bekerja. Personel tidak dapat menyesuaikan diri dengan banyaknya tugas yang diberikan”*(ED, 23 Tahun).

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dilihat bahwasanya anggota personel Biro Operasi Polda Aceh memiliki jumlah tugas atau pekerjaan yang banyak, sehingga membuat personil kepikiran dan mengganggu aktivitas personil. Bukan hanya itu, diluar jam kerja juga tetap membahas pekerjaan. Bahkan di waktu libur sering kali terjadi untuk membahas pekerjaan, sehingga waktu untuk kehidupan pribadi terganggu. Personel juga sering kali lembur kerja karena tugas yang diberikan atasan. Lembur kerja tersebut membuat personel pulang larut malam. Selain itu, pekerjaan yang diberikan terkadang diluar dari pemahaman dan kemampuan personil, pada akhirnya personel harus berfikir keras

dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam permasalahan tersebut dapat menurunkan kinerja dari personel yang juga akan berakibat pada organisasi kepolisian.

Menurut Siu (2013) mengemukakan bahwa individu dengan *psychological capital* yang rendah akan cenderung memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu saling mengganggu. Akan tetapi seorang individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan cenderung memandang banyaknya peran yang dijalani dalam kehidupannya sebagai sesuatu yang saling mendukung. Dengan demikian, *psychological capital* mampu meningkatkan atau berpengaruh terhadap *work-life balance*, dimana *work-life balance* ialah ketika individu mampu menjalani setiap peran, tuntutan, dan tanggung jawabnya dengan baik serta kecil konflik atau permasalahan.

Menurut Sen dan Hooja (2015) pada personil Biro Operasi Polda Aceh, pekerjaan telah diatur sesuai dengan kontrak, waktu telah ditentukan bahkan banyaknya jam lembur para personel. menyebutkan bahwa *psychological capital* pada seseorang berperan terhadap *performance* dalam bekerja, kepuasan dalam aktivitas, komitmen dalam peran, dan OCB yang akan membantu kemampuan seseorang dalam meningkatkan *work life balance*. *Psychological capital* mempunyai hubungan positif dengan *work life balance*, serta keadaan psikologi yang positif pada seseorang dapat mengatasi kesulitan dalam menjalani beberapa peran dalam kehidupan.

Berdasarkan uraian yang di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance* Pada Personel Biro Operasi Polda Aceh?.

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance* Pada Personel Biro Operasi Polda Aceh?

## C. Keaslian Penelitian

1. Feri Indra Irawan dan Ila Nurlaila Hidayat, (2021) “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Life Balance* Melalui *Intrinsic Motivation* Pada Mahasiswa Aktivistis”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* secara langsung maupun tidak langsung (melalui mediator). Hasil analisis deskriptif menunjukkan subjek yang memiliki *psychological capital* kategori tinggi 53% dan rendah 47%, pada WLB kategori tinggi 50% dan rendah 50%, serta pada motivasi intrinsik kategori tinggi 50% dan rendah 50%.
2. Muhammad Arifin dan Agus Muharto, (2022) “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan total pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 0,851 atau 85,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 0,149 atau 14,9%.
3. Annisa Julianti dan Kristiana Dewayani, (2015) “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. Hasil menunjukkan bahwa *Psycap* secara keseluruhan

memiliki pengaruh sebesar 36,7% terhadap perilaku kewargaorganisasian, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengaruh *Psycap* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dengan nilai *R-square* sebesar 0,107 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Psycap* secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 10,7% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya 89,3% oleh faktor lainnya.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari lokasi penelitian, teknik analisis data dan sampel penelitian. Di penelitian sebelumnya menggunakan sampel mahasiswa, sementara dalam penelitian ini menggunakan sampel personel Polri.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance* Pada Personel Biro Operasi Polda Aceh.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan informasi pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai pembahasan tentang *Psychological Capital* dan *Work-Life Balance* pada

karyawan dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Psychological Capital* dan *Work Life Balance*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta untuk mengetahui Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance*.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan informasi sekaligus bahan pertimbangan tambahan bagi pihak pimpinan dalam mengambil keputusan terutama yang berkaitan dengan *psychological capital* dan *work life balance*.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan bagi penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Work Life Balance* (WLB)**

##### **1. Pengertian *Work Life Balance***

Pangemanan (2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu penataan yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi. Keseimbangan dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang personel jika kedua peran dalam organisasi maupun diluar organisasi saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran personel tersebut.

Pratiwi (2017) keseimbangan dipandang sebagai tidak memiliki konflik. Dalam sebuah organisasi dan dalam kehidupan pribadi personel, jika keduanya berperan dalam organisasi dan saling mendukung di luar organisasi tanpa konflik dalam kehidupan kerja dan peran personel. Karena untuk mencapai keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan personel itu sendiri yaitu tempat dimana karyawan dapat menikmati hidup di lingkungan bekerja dan setelah bekerja, seperti hiburan, berkumpul dengan teman dan keluarga. Ini akan berdampak baik bagi personel secara keseluruhan, dan hal ini dapat mempengaruhi kehidupan dan peran personel di dalam atau di luar organisasi.

Wardani (2021) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang

sama. *Work-life balance* dalam pandangan personel adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana personel dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Iga (2021) *work-life balance* didefinisikan sebagai tingkatan kesesuaian berbagai fungsi dan peran kehidupan seseorang. *Work-life balance* juga diasumsikan sebagai total waktu yang dilayani dalam pekerjaan yang di bayar dan peran di luar pekerjaan. *Work-life balance* juga di didefinisikan sebagai penggunaan jam kerja yang dapat disesuaikan/digunakan personel untuk menyeimbangkan apa yang mereka dilakukan di tempat kerja dengan hal yang lain termasuk studi, minat, seni, dan keluarga.

Fisher, Bulger dan Smith (2019) *work life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Individu dikatakan telah memiliki *work-life balance*, yaitu pada saat individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan psikologis juga pembagian waktu. Meskipun persepsi dan penilaian terhadap *work-life balance* setiap masing-masing individu bervariasi. Seorang individu dikatakan tidak memiliki

*work-life balance* yaitu pada saat individu merasa tidak puas juga tidak adanya keseimbangan dalam pembagian waktu dan psikologisnya. Maka dari itu dapat disimpulkan, jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dirasakan pada saat individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang ia pikirkan mengenai *work-life balance*.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Umartiwi (2017) faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang adalah:

- a. Karakteristik Kepribadian. Ciri-ciri kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja.
- b. Karakteristik Keluarga. Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan apakah adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Karakteristik Pekerjaan. Termasuk sistem kerja, beban kerja, dan total waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik yaitu konflik pada pekerjaan maupun konflik kehidupan individu
- d. Sikap. Sikap adalah penilaian dari semua aspek dunia sosial. Dimana ada unsur pengetahuan, perasaan, kecenderungan untuk merasakan dan bertindak.

Wardani (2021) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan *work-life balance*:

- a. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orangtua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

#### b. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai *work-life balance*, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya *work-life balance*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

#### c. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih mudah

dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

Veluthan dan Valarmathi (2020) memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan.

1. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelolah beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada *work-life balance* pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain.
2. Faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

### 3. Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi untuk mengukur *work-life balance* menurut Pangemanan (2017) adalah sebagai berikut:

#### a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

*Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan.

#### b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

*Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.

#### c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

*Satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) dimensi dalam mengukur *work-life balance* adalah:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya seorang individu tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya dikarenakan waktu individu tersebut digunakan untuk bekerja.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya fokus individu terhadap pekerjaannya dapat terganggu ketika individu tersebut sedang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya, sehingga mempengaruhi terhadap kinerjanya.

c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan dan aktivitas pribadi individu tersebut. Contohnya, perasaan senang juga bahagia yang dirasakan individu yang disebabkan oleh kehidupan pribadinya, akan berpengaruh terhadap suasana hatinya pada saat bekerja. Hal tersebut memberi dampak positif yaitu peningkatan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Contohnya, ilmu pengetahuan yang individu dapatkan dari tempat kerja, memungkinkan individu tersebut untuk menerapkan dan memanfaatkannya di kehidupan sehari-harinya.

## **B. *Psychological Capital***

### **1. Pengertian *Psychological Capital***

Individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) sehingga dapat mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tantangan perubahan, individu juga akan memiliki kemampuan untuk membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan sekarang dan masa depan terkait perubahan, individu juga akan gigih dalam mencapai tujuan dan mengarahkan kembali jalan ketujuan (*hope*) agar perubahan berhasil, serta ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu akan bertahan dan bangkit kembali, bahkan melampaui (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan perubahan (Castillo, 2022).

Menurut Suvonova (2019) mengemukakan bahwa *psychological capital* merupakan kumpulan sifat positif seseorang yang dapat memicu perilaku inovatif, dimana kumpulan sifat tersebut harus diselaraskan dengan baik sehingga masing-masing sifat tersebut saling mendukung. *Psychological capital* bertujuan untuk membantu individu itu sendiri agar dapat berkembang. Perkembangan tersebut ditandai dengan rasa percaya diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa optimis yang tinggi terhadap keberhasilan, tekun mencapai

keberhasilan, dan tabah serta kuat dalam menghadapi permasalahan hingga mencapai kesuksesan.

Anggraini (2021) mendefinisikan *psychological capital* merupakan variabel yang apabila dimiliki oleh seorang pekerja maka akan memberikan dampak yang positif dalam aspek pekerjaan, seperti memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, kebahagiaan kerja, performa kerja, dan peningkatan kinerja. Kumpulan sifat positif yang dikelola individu ditempat kerja yang dapat menghasilkan rasa emosional yang positif untuk dapat digunakan individu sebagai peran ekstra proaktif seperti berbagi ide-ide kreatif ataupun membuat saran perbaikan yang berguna untuk keberhasilan organisasi karena bias menjadi pendorong kinerja personel merupakan definisi dari *psychological capital*.

Guangyi dan Shanshan (2016) menjelaskan bahwa organisasi yang selalu mendukung anggotanya adalah kondisi yang penting untuk para pekerja dalam menghasilkan performa kinerja yang baik, organisasi yang suportif juga menciptakan dorongan *psychological capital* sehingga membantu para pekerja dalam menghasilkan dan mengembangkan sikap kerja yang positif.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2015) mendefinisikan *psychological capital* sebagai tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat atribusi positif terhadap setiap kejadian dimasa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

Berdasarkan uraian dari berbagai penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah suatu keadaan perkembangan psikologis oleh individu secara positif yang di tandai dengan kepercayaan diri, gigih dalam mencapai tujuan, psikologi yang positif serta mampu bertahan dan menghadapi berbagai permasalahan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Capital***

Menurut Neil (2011) faktor yang mempengaruhi *psychological capital* adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman individu (*Enactive Mastery Experience*) yaitu interpretasi individu terhadap keberhasilan yang dicapai individu pada masa lalu akan mempengaruhi *psychological capital*. Individu dalam melakukan suatu tugas akan menginterpretasikan hasil yang dicapai, dan interpretasi tersebut akan mempengaruhi kemampuan dirinya pada tugas-tugas selanjutnya.
- b. Pengalaman keberhasilan orang lain (*Vicarious Experience*) yaitu proses modeling atau belajar dari orang lain akan mempengaruhi *psychological capital*. *Psychological capital* individu akan meningkat apabila dipengaruhi model yang relevan. Pengalaman orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.
- c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) yaitu persuasi verbal yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi panutan dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan dapat meningkatkan *psychological capital* individu. Persuasi verbal yang diberikan kepada individu bahwa individu memiliki kemampuan

untuk melakukan suatu tugas menyebabkan individu semakin termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut.

- d. Keadaan fisiologis dan emosional (*Physiological and Affective States*) yaitu individu akan melihat kondisi fisiologis dan emosional dalam menilai kemampuan, kekuatan dan kelemahan dari disfungsi tubuh. Keadaan emosional yang sedang dihadapi individu akan mempengaruhi keyakinan individu dalam menjalankan tugas. Setiap individu harus meningkatkan *psychological capital*nya untuk mengembangkan potensi dirinya. Semakin kita meyakini kemampuan yang dimiliki semakin mudah juga kita meningkatkan kualitas diri kita.

Guangyi dan Shanshan (2016) menyebutkan bahwa *psychological capital* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Faktor karakteristik individu.
2. Faktor sosial budaya.
3. Faktor organisasi.
4. Faktor lingkungan.

Faktor karakteristik individu terdiri dari usia, pendidikan, kepribadian, dan jenis kelamin. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu *psychological capital* pada pria lebih besar daripada wanita. Perkembangan kemampuan dan kompetensi antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Terdapat pola pikir yang berpengaruh pada karakteristik individu dan aktivitas sosialnya, yang mana perempuan cenderung mempunyai kemampuan interpersonal lebih baik

dibanding dengan laki-laki. Maka dimungkinkan adanya perbedaan *psychological capital* yang dimiliki siswa laki-laki dan perempuan.

### 3. Dimensi *Psychological Capital*

Menurut Seyed (2018) dimensi yang ada pada *psychological capital* adalah sebagai berikut:

- a. *Self efficacy*, mengacu pada keyakinan yang dimiliki setiap individu yang berkaitan dengan kemampuannya untuk meningkatkan motivasi diri, sumber daya kognitif serta tindakan yang diperlukan dalam keberhasilan melaksanakan suatu tugas tertentu.
- b. *Optimisme*, konstruksi utama *psychological capital* yang berpengaruh positif terhadap fisik dan psikologis seseorang yang mengarah pada akademik, politik, atletik, dan segala pekerjaan yang sukses didokumentasikan dengan baik.
- c. *Hope*, mengacu pada motivasi yang positif didasarkan pada rasa interaktif yang berasal dari setiap individu dan perencanaan untuk mencapai tujuan.
- d. *Resiliency*, salah satu yang termasuk kedalam golongan fenomena yang ditandai dengan pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan yang tinggi (resiko).

Luthans, Youssef dan Avolio (2015) dimensi-dimensi *psychological capital* yaitu:

#### a. *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah individu yang memiliki keyakinan (atau kepercayaan diri) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif,

dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang diberikan.

b. *Optimisme*

*Optimisme* adalah individu yang mengharapkan peristiwa positif yang diinginkan dimasa yang akan datang. *Optimisme* adalah pandangan positif seorang individu terhadap masa depan (Peterson dalam Nafei, 2015). *Optimisme* adalah gaya atribusi yang menjelaskan individu yang mampu berpikir positif dalam hal pribadi, permanen dan penyebab meluas, dan peristiwa negatif sebagai eksternal, sementara dan spesifik situasi.

c. *Resiliensi*

Ketahanan sebagai karakteristik kepribadian yang memoderasi efek negatif dari stress dan mempromosikan adaptasi dengan adanya perubahan stress yang dialami. *Resiliensi* memiliki karakteristik penyelesaian masalah dan adaptasi secara positif terhadap sebuah resiko atau kesulitan.

d. Harapan

Harapan sebagai set kognitif yang terdiri dari agensi (kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk memulai dan mempertahankan tindakan) dan jalur (kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk menghasilkan rute) untuk mencapai tujuan. Harapan bisa diartikan sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses.

### **C. Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance***

Perkembangan psikologi positif di dalam diri individu ini sering disebut dengan *Psychological Capital*. Kondisi perkembangan psikologis positif membantu pekerja untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi yang menantang. Oleh karena itu, dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja tersebut seseorang harus memiliki perkembangan psikologi yang positif, dengan begitu seseorang akan mampu bertahan pada beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut sehingga pekerja mampu mencapai prestasi kerja dan produktivitas dalam bekerja (Ummah, 2018).

Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dengan perencanaan yang sistematis akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat. Individu yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat akan memiliki waktu luang yang lebih banyak, sehingga dapat mengalokasikan waktu dan tenaganya untuk memenuhi tuntutan dalam perannya yang lain. Selain itu, *Psychological Capital* juga dapat menjadi sumber daya yang digunakan seseorang untuk mengatasi berbagai tuntutan dalam setiap aspek kehidupannya, bahkan memenuhi tuntutan tersebut dengan baik (Morganson, 2014).

Triwijayanti dan Astiti (2019) menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi internal, keseimbangan kehidupan kerja tidak bisa tercapai. Keempat dimensi dari *Psychological Capital*, yaitu *Hope*, *Efficacy*, *Resilience*, dan *Optimism*, merupakan sebuah karakteristik personel yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi stress dan menangani setiap permasalahan yang terjadi terkait dengan peran yang dijalannya (Siu, 2013).

Menurut Poulouse (2014) komponen *psychological capital* yaitu efikasi, harapan optimis, dan resiliensi mempunyai peran dan berpengaruh terhadap tingkat *work life balance* pada seseorang. Kemudian, penelitian lain menyebutkan bahwa *psychological capital* mempunyai hubungan positif terhadap *work life balance*, serta keadaan psikologi yang positif pada seseorang dapat mengatasi kesulitan dalam menjalani beberapa peran dalam kehidupan (Sen & Hooja, 2015).

Rahayu (2018) yang menemukan bahwa *Psychological Capital* memiliki sumbangan yang efektif pada keseimbangan kehidupan kerja yang berarti jika seseorang mempunyai modal psikologis yang baik, maka keseimbangan kehidupan kerja yang akan didapatkan juga semakin baik, begitu juga sebaliknya. Namun, menurut Irawan (2018) berdasarkan penelitian yang dilakukannya, menunjukkan bahwasanya modal psikologis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keseimbangan kehidupan kerja.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teori di atas, maka diajukan dan dibangun hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh.

$H_a$  : Ada hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh.

Dari penelitian ini menggunakan hipotesis  $H_a$ . Bila  $H_a$  ditolak maka kembali menggunakan  $H_0$ .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (X) : *Psychological Capital*
2. Variabel terikat (Y) : *Work Life Balance*

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Variabel operasional adalah sifat atau atribut atau nilai dari suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berikut adalah definisi operasional *psychological capital* dan *work life balance*.

##### **1. *Psychological Capital***

*Psychological capital* menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2015) adalah sebagai tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat atribusi positif terhadap setiap kejadian dimasa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

*Psychological capital* dalam penelitian ini menggunakan dimensi Luthans, Youssef, dan Avolio (2015), yaitu *self efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resilience* yang diadaptasi dari skala Manurung (2015).

## 2. *Work Life Balance*

Fisher, Bulger dan Smith (2009) *work life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan. *Work life balance* dalam penelitian ini menggunakan dimensi Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang meliputi subyek dengan ciri-ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah 65 orang laki-laki dan 11 orang perempuan dengan total seluruh anggota Biro Operasi Polda Aceh yaitu 76 orang.

**Tabel 1 Jumlah Populasi**

No	Populasi	Jumlah
1.	Laki-laki	65
2.	Perempuan	11
	<b>Total</b>	<b>76</b>

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu bilangan yang diambil dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Jadi, sampel adalah bagian dari

populasi yang mempunyai ciri-ciri yang akan diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Jika populasi penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sebagai penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjek lebih dari 100 maka diambil 10% 20% atau 20% 30% atau lebih (Sugiyono, 2012). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi, dan penentuannya tidaklah acak (Sugiyono, 2017). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 76 orang, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu 76 sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau metode yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa metode atau metode pengumpulan data yang biasa digunakan peneliti. Peneliti dapat menggunakan satu atau lebih metode yang ada, tergantung pada masalah yang ingin dipecahkan (Kriyantono, 2009).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan alat penelitian berupa daftar pertanyaan atau laporan tertulis untuk dijawab atau diisi oleh responden sesuai petunjuk pengisian kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala

ini digunakan untuk mengkategorikan variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya (Azwar, 2012).

## 2 Bobot Penilaian Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4	1
2	Tidak Setuju (TS)	3	2
3	Setuju (S)	2	3
4	Sangat Setuju (SS)	1	4

### 1. Skala *Psychological Capital*

Pengukuran skala *psychological capital* disusun oleh peneliti dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Avolio, Youssef dan Luthans (2015) yang diadaptasi oleh Manurung (2015) meliputi: *self efficacy*, *optimisme*, *hope*, and *resilience* dengan jumlah 24 aitem, yang terdiri dari 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavorable* dengan nilai *cronbach alpha* 0.978. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print psychological capital* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
***Blue Print Skala Psychological Capital***

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Self efficacy</i>	3	3	6	25%
2	<i>Optimisme</i>	3	3	6	25%
3	<i>Hope</i>	3	3	6	25%
4	<i>Resilience</i>	3	3	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4**  
**Blue Print Skala Psychological Capital**

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Self efficacy</i>	11,21,22	3,10,23	6	25%
2	<i>Optimisme</i>	13,4,14	2,12,20	6	25%
3	<i>Hope</i>	1,18,19	5,9,14	6	25%
4	<i>Resilience</i>	6,7,15	8,16,17	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

## 2. Skala *Work Life Balance*

Pengukuran skala *work life balance* disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dengan jumlah 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk blue print *work life balance* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Blue Print Skala Work Life Balance**

No	Dimensi	Jumlah item		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Work interference with life (WIPL)</i>	3	3	6	25%
2	<i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	3	3	6	25%
3	<i>Personal life enhancement of work (PLEW)</i>	3	3	6	25%
4	<i>Work enhancement of personal life (WEPL)</i>	3	3	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Skala Work Life Balance**

No	Dimensi	Jumlah item		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Work interference with life (WIPL)</i>	10,21,24	3,5,9	6	25%
2	<i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	6,22,20	8,11,14	6	25%
3	<i>Work enchancement of personal life (WEPL)</i>	7,17,23	2,12,16	6	25%
4	<i>Personal life enchancement of work (PLEW)</i>	1,15,19	4,13,18	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur selama melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgment*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *profesional judgment* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2015).

### 2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran hanya dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama ketika pengukuran dilakukan beberapa kali untuk kelompok yang sama dengan syarat aspek yang diukur pada orang yang diuji tidak

berubah (Azwar, 2015). Adapun uji reliabilitas tes atau skala dengan rumus *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dan perhitungan menggunakan SPSS 22.00 for Windows.

Pengujian reliabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reliabilitas berkisar 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitas.

## **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work life balance* di Biro Operasi Polda Aceh menggunakan analisis uji korelasi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu studi hubungan, maka data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas dan kemudian baru dilakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi.

### **1. Uji Asumsi Syarat**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017), uji normalitas digunakan untuk mengkajikenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka

dilakukan percobaan dengan menggunakan metode uji *Kolmogrof-Smirnov*. Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual berdistribusi normal. Aturan yang digunakan untuk menyepakati normalitas distribusi data adalah jika tingkat signifikansi  $p > 0,05$  maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika tingkat signifikansi  $p < 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dalam penelitian ini uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu *psychological capital* dan *work life balance* memiliki pengaruh linier atau tidak. Dua variabel dikatakan memiliki pengaruh yang linier apabila nilai  $p < 0,05$ , tetapi jika  $p > 0,05$  maka pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ditentukan linier. Peneliti menggunakan uji linieritas untuk melihat kedua variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak.

#### **2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Ketika syarat untuk pengujian hipotesis terpenuhi, peneliti selanjutnya melakukan pengujian korelasi. Uji korelasi digunakan untuk melihat mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama (Sugiyono, 2017).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancan penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan. Penelitian yang dilakukan pada kesempatan kali ini adalah mengenai Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh.

Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh merupakan pelaksana tugas kepolisian RI di wilayah Aceh. Polda Aceh tergolong polda tipe A, dipimpin seorang kepala kepolisian daerah berpangkat bintang dua atau Inspektur Jenderal Polisi. Polda Aceh memiliki tugas dan tanggung jawab dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menaungi 23 Kabupaten dan 1 Kota di Provinsi Aceh. Polda Aceh beralamatkan di Jl. Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.

#### **1. Visi Biro Operasi Polda Aceh**

Visi dari Biro Operasi Polda Aceh yaitu pengkajian strategis, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian manajemen operasi kepolisian, kegiatan kepolisian terpadu dan kerja sama lembaga pemerintah atau lembaga nonpemerintah pada tingkat polda.

## **2. Misi Biro Operasi Polda Aceh**

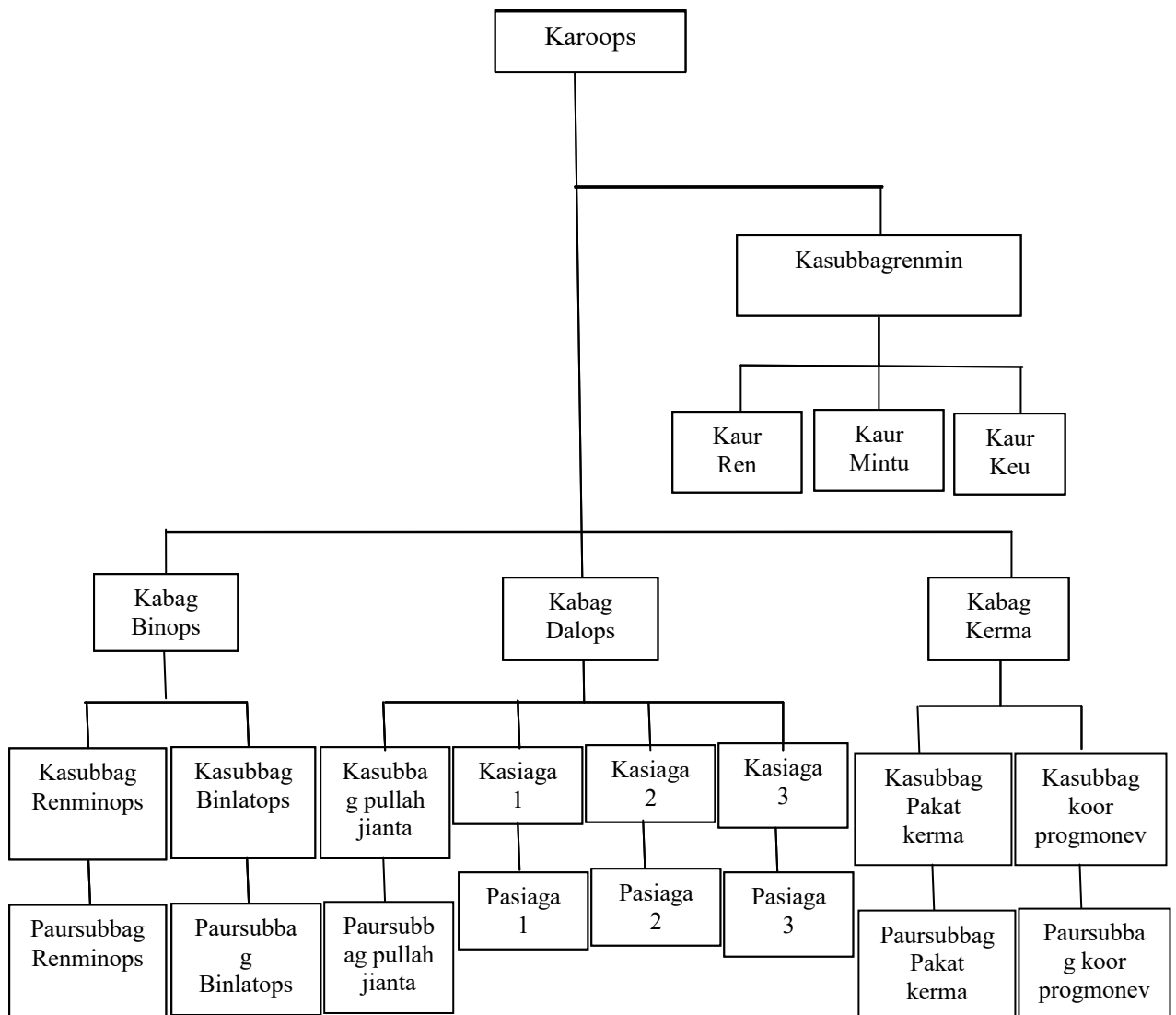
Biro Operasi Polda Aceh memiliki misi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan.
- b. Penyiapan atau perumusan kebijakan pimpinan dan rencana strategis bidang operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian terpadu.
- c. Pelaksanaan pengkajian strategi terhadap lingkungan strategis.
- d. Pembinaan manajemen operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian terpadu yang meliputi perencanaan, administrasi, pelaksanaan, dan pengendalian.
- e. Pembinaan manajemen pelatihan pra operasi termasuk kerjasama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian.
- f. Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran operasi kepolisian, kegiatan kepolisian terpadu serta pemberian arahan tingkat kewilayahan.
- g. Pelaksanaan pengendalian, pengawasan dan pembinaan operasi kepolisian, kegiatan kepolisian terpadu dalam bentuk asistensi, supervisi dan dukungan administrasi atas pelaksanaan operasi kepolisian, kegiatan kepolisian terpadu tingkat kewilayahan.
- h. Pengoordinasian, pengadministrasian, termasuk pengumpulan, pengolahan, penyajian data operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian terpadu serta pemantauan perkembangan situasi Kamtibnas dan pelaporan pada pimpinan.
- i. Pelaksanaan kerja sama dan koordinasi dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah tingkat Provinsi serta pengawasan dan mengoordinasikan

pelaksanaan kerja sama yang dijalin antara Polda dengan mitranya serta pengelolaan informasi dan dokumentasi.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 1**  
**STRUKTUR ORGANISASI BIRO OPERASI POLDA ACEH**



## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan yang dilakukan dengan memulai dari pengurusan surat izin penelitian dan penyusunan alat ukur. Pengurusan perizinan dilakukan agar mempermudah peneliti dalam pengambilan data. Penyusunan alat ukur dilakukan agar penyebaran instrumen atau skala layak dan dapat dipercaya.

### **1. Pengurusan Surat Izin Penelitian**

Langkah pertama peneliti mengajukan permohonan izin kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan Nomor surat 388/UM.M<sub>6</sub>/F/2024 pada tanggal 26 Juli 2024. Setelah itu pihak Kepolisian Polda Aceh membalas dengan surat keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat B/49/VIII/OPS.1.1/2024 pada tanggal 8 Agustus 2024. Perizinan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### **2. Penyusunan Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu skala *psychological capital* dan *work life balance*. Adapun skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2015), yaitu *self efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resilience* yang diadaptasi dari skala Manurung (2015) terdiri dari 24 item. Sedangkan skala *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi Fisher, Bulger

dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) terdiri dari 24 item.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dimulai tanggal 28-31 Juli 2024 untuk memulai uji coba (*try out*) kepada 30 orang personel Biro Operasi Polda Aceh. Setelah uji coba skala penelitian dilakukan, peneliti menganalisis data *try out* menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for *Windows*. Hasil analisis uji coba yang diperoleh, yaitu dari 24 item *psychological capital* yang disebarakan kepada subjek penelitian hanya 13 aitem yang layak dan siap dipakai untuk melakukan penelitian, sedangkan skala *work life balance* dari 24 item yang disebarakan dan hanya 14 item yang layak untuk penelitian.

Setelah dilakukan uji coba dan analisis data *try out*, selanjutnya peneliti masuk tahap penelitian pada tanggal 02-04 Agustus 2024. Penyebaran skala penelitian dilakukan secara *online* dengan membagikan skala penelitian beserta memberitahukan intruksi pengisian skala kepada personel Biro Operasi Polda Aceh. Setelah semua skala terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti mentabulasikan data sesuai dengan sampel penelitian.

## D. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai intar item-total correlation. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sedangkan ketika nilai hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur sah atau tidak valid nya butir atau item pernyataan yang digunakan yaitu 0,30. Adapun hasil dari diskriminasi item skala *work life balance* setelah dianalisis uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Skala *Work Life Balance* Sebelum Item Tidak Valid Dibuang**

No	Dimensi	Jumlah item		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Work interference with life (WIPL)</i>	10,21,24	3,5,9	6	25%
2	<i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	6,22,20	8,11,14	6	25%
3	<i>Work enchancement of personal life (WEPL)</i>	7,17,23	2,12,16	6	25%
4	<i>Personal life enchancement of work (PLEW)</i>	1,15,19	4,13,18	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan pada skala *work life balance* terdapat item yang tidak layak pakai karena tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan 0,30 sehingga perlu didiskriminasi atau dibuang. Item yang gugur terdapat pada item nomor 1, 3, 4, 6, 7, 8, 14, 16, 19, dan 24. Kemudian hasil dari item *work life balance* yang didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Skala Work Life Balance Setelah Item Tidak Valid Dibuang**

No	Dimensi	Jumlah item		Jumlah	Bobot (%)
		Valid	Gugur		
1	<i>Work interference with life (WIPL)</i>	5,9,10,21	24,3	6	25%
2	<i>Personal life interference with work (PLIW)</i>	22,20,11	6,8,14	6	25%
3	<i>Work enchancement of personal life (WEPL)</i>	2,12,17,23	7,16	6	25%
4	<i>Personal life enchancement of work (PLEW)</i>	13,15,18	1,4,19	6	25%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa skala *work life balance* terdapat 10 item yang gugur dan 14 item yang valid. Item yang gugur tersebut kemudian dihapus dari skala *work life balance* dan disusun kembali sebelum didistribusikan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Selanjutnya hal yang sama dilakukan pada skala *psychological capital*. Adapun item mengenai skala *psychological capital* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Skala *Psychological Capital***

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Self efficacy</i>	11,21,22	3,10,23	6	25%
2	<i>Optimisme</i>	13,4,14	2,12,20	6	25%
3	<i>Hope</i>	1,18,19	5,9,14	6	25%
4	<i>Resilience</i>	6,7,15	8,16,17	6	25%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024*

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa pada skala *psychological capital* tidak terdapat item yang gugur karena tidak di *tryout*, peneliti menggunakan adaptasi item-item pernyataan berdasarkan dimensi yang digunakan Manurung (2015).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkandata yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan SPSS Version 22.0 for Windows. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Skala	<i>AlphaCronbach</i>	Jumlah Aitem
Sebelum item tidak layak pakai dibuang		
<i>Work life balance</i>	0,786	24
<i>Psychological capital</i>	0,756	24
Setelah item tidak layak pakai dibuang		
<i>Work life balance</i>	0,799	14
<i>Psychological capital</i>	0,756	24

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024*

Bedasarkan data pada tabel diatas, maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* pada skala *work life balance* terjadi peningkatan setelah item gugur dibuang. Pada *work life balance* sebelum item gugur dibuang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,786 dari 24 item. Kemudian setelah 10 item yang tidak layak dibuang, diuji reliabilitas kembali, maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,799 dari 14 item yang layak pakai. Skala *psychological capital* tidak ada yang gugur karena tidak di *tryout*, peneliti menggunakan adaptasi berdasarkan dimensi-dimensi yang digunakan Manurung (2015) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,756 dari 24 item. Dengan demikian maka kedua skala baik sebelum dan sesudah item gugur dibuang, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan skala dapat dikatakan reliabel.

## **E. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah Personel Biro Operasi Polda Aceh sebanyak 46 personel. Jumlah subjek diambil dari banyaknya sampel yang ada yaitu 76 sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jumlah sampel

dalam penelitian ini sebanyak 76 personel, sebanyak 30 personel sudah digunakan saat pengambilan data uji coba instrumen, sehingga yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 46 personel Biro Operasi Polda Aceh.

## 2. Deskriptif Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sebelum menentukan jenjang kategorisasi, maka peneliti perlu melakukan analisis deskriptif statistik dengan menggunakan Aplikasi SPSS *Version 22.0 for Windows* untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
**Deskripsi Statistik Data Penelitian**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
PSYCAP_X	46	13	52	29.76	1.000	8.719
WLB_Y	46	14	56	33.54	1.085	9.458
Valid N (listwise)	46					

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *work life balance* diperoleh nilai rata-rata sebesar 33.54 dan standar deviasi 9.45, sedangkan pada skala *psychological capital* diperoleh nilai rata-rata sebesar 29.76 dan standar deviasi sebesar 8.71. Nilai rata-rata dan standar deviasi setiap skala digunakan untuk menentukan nilai rentang kategorisasi menggunakan kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing skala, sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (X^{-} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (X^{-} - 1.SD) \leq X (X^{+} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (X^{+} + 1.SD) \leq X$$

**a. Skala *Psychological Capital***

$$\text{Rendah} = X < (29.76 - 8.71)$$

$$= X < 21$$

$$\text{Sedang} = (29.76 - 8.71) \leq X (29.76 + 8.71)$$

$$= 21 \leq X 38$$

$$\text{Tinggi} = (29.76 + 8.71) \leq X$$

$$= 38 \leq X$$

**b. Skala *Work Life Balance***

$$\text{Rendah} = X < (33.54 - 9.45)$$

$$= X < 24$$

$$\text{Sedang} = (33.54 - 9.45) \leq X (33.54 + 9.45)$$

$$= 24 \leq X 42$$

$$\text{Tinggi} = (33.54 + 9.45) \leq X$$

$$= 42 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian skala *psychological capital* dan skala *work life balance*. Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Kategorisasi Skala *Work Life Balance* dan *Psychological Capital***

Kategorisasi	Variabel	
	<i>Work life balance</i>	<i>Psychological capital</i>
Rendah	$X < 24$	$X < 21$
Sedang	$24 \leq X < 42$	$21 \leq X < 38$
Tinggi	$42 \leq X$	$38 \leq X$

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai kategorisasi terdiri dari jenjang rendah, sedang, dan tinggi. Skala *work life balance* pada kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 14-24, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 24-42, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 42-56. Kemudian pada skala *psychological capital* dengan kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 13-21, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 21-38, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 38-52.

Selanjutnya dianalisis frekuensi dan persentase untuk skala *work life balance* dan skala *psychological capital* pada personel Biro Operasi Polda Aceh melalui analisis statistik yaitu deskriptif frekuensi melalui SPSS version 22.0 for Windows. Hasil dari analisis frekuensi dan persentase kategorisasi skala *work life balance* dan skala *psychological capital* pada personel Biro Operasi Polda Aceh pada tabel berikut:

**Tabel 13**  
**Rentang Frekuensi Persentase *Work Life Balance* dan *Psychological Capital***

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Work life balance</i>	Rendah (14-24)	Sedang (24-42)	Tinggi (42-56)	46 (100%)
	6 (5.6%)	25 (79.7%)	15 (14.7%)	
<i>Psychological capital</i>	Rendah (10-25)	Sedang (26-55)	Tinggi (56-64)	46 (100%)
	9 (8.5%)	22(77.2%)	15(14.3%)	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa personel Biro Operasi Polda Aceh memiliki *work life balance* dengan kategori sedang sebanyak 25 personel atau 79,7%, kategori tinggi sebanyak 6 personel atau 5,6% dan pada kategori rendah sebanyak 15 personel atau 14,7%. Kemudian pada skala *psychological capital* personel Biro Operasi Polda Aceh mayoritas personel juga berada pada kategori sedang sebanyak 22 personel atau 77,2%, kategori tinggi sebanyak 9 personel atau 8,5% dan kategori rendah sebanyak 15 personel atau 14,3%. Data ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula *work life balance* yang dimilikinya.

### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi  $p < 0,05$ , maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Analisis Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		46
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	33.5394737
	Std. Deviation	4.56117663
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat setelah melakukan uji normalitas dengan residual, kedua variabel dalam penelitian ini yaitu dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 1,114 dan nilai signifikansi atau nilai  $p$  0,167 > 0,05 yang artinya kedua data berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui Hubungan *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personil biro Operasi Polda Aceh memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai  $p < 0,05$ , tetapi jika nilai  $p > 0,05$  maka pengaruh diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for Windows*. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Analisis Uji Linieritas**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WLB_Y	Between	(Combined)	2777.608	16	173.600	2.605	.004
*	Groups	Linearity	1560.325	1	1560.325	23.417	.000
PSYCAP		Deviation from Linearity	1217.283	15	81.152	1.218	.285
_X	Within	Groups	3931.274	59	66.632		
	Total		6708.882	75			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F 23,417 dengan nilai signifikansi 0,000 atau  $p < 0,05$  yang artinya bahwa kedua variabel linier. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *psychological capital* dan variabel *work life balance* yang menunjukkan bahwa memenuhi uji asumsi.

## 5. Uji Korelasi

Derajat hubungan antara variabel-variabel. Statistik yang mengandung tingkat hubungan atau kerjasama di antara dua variabel. *Pearson Correlation* adalah statistik bivariat yang mengandung hubungan linear di antara dua variabel kuantitatif. Korelasi mengukur derajat hubungan antara dua atau lebih variabel, hubungan antara dua variabel X dan Y dapat linear, non-linear, positif atau negatif. Jika nilai signifikansi  $p < 0,05$  maka terdapat korelasi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka tidak terdapat korelasi. Peneliti menjabarkan hasil uji korelasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 16**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi**  
**Correlations**

		PSYCAP_X	WLB_Y
PSYCAP_X	Pearson Correlation	1	.482**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
WLB_Y	Pearson Correlation	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 22.0 for Windows, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis uji korelasi menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh , yaitu ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,482 dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,000, artinya semakin tinggi *psychological capital* semakin tinggi pula *work life balance* yang dialami oleh para personel.

## F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, didapatkan bahwa uji korelasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,482 dan nilai signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$  artinya lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05. Nilai ini mengandung bahwa hubungan *psychological capital* (X) dengan *work life balance* (Y) signifikan. Dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan *psychological capital* (X) dengan *work life balance* (Y).

Terkait hasil kategorisasi data penelitian yang didapatkan dari total 46 personil yang diteliti dapat diamati bahwa skala *work life balance* dengan kategori

sedang sebanyak 25 personel atau 79,7%, kategori tinggi sebanyak 6 personel atau 5,6% dan pada kategori rendah sebanyak 15 personel atau 14,7%. Kemudian pada skala *psychological capital* personil Biro Operasi Polda Aceh mayoritas personil juga berada pada kategori sedang sebanyak 22 personel atau 77,2%, kategori tinggi sebanyak 9 personel atau 8,5% dan kategori rendah sebanyak 15 personel atau 14,3%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance*, dengan koefisien korelasi sebesar 0,482 dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi *psychological capital* seorang personel maka semakin tinggipula *work life balance* personel, begitu juga sebaliknya semakin rendah *psychological capital* seorang personel maka semakin rendah pula *work life balance* personel tersebut.

Hasil uji korelasi tersebut mendukung hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2018) yang menemukan bahwa modal psikologis memiliki sumbangan yang efektif pada keseimbangan kehidupan kerja yang berarti jika seseorang mempunyai modal psikologis yang baik, maka keseimbangan kehidupan kerja yang akan didapatkan juga semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Selanjutnya menurut Irawan dan Hidayat (2021) pengaruh *psychological capital* terhadap *work life balance* tidak signifikan. Artinya, keadaan psikologis positif mahasiswa aktivis tidak cukup bisa untuk mempengaruhi secara signifikan tingkat keseimbangan antara tuntutan perkuliahannya dan tuntutan lainnya, baik

dalam organisasi, komunitas, kerja paruh waktu, dan sebagainya. Pengaruh *psychological capital* terhadap *work life balance* pada nilai koefisien jalur dan nilai t statistik yang diperoleh. Bentuk hubungan tidak signifikan untuk menunjukkan pengaruh positif antara *psycap* dan WLB.

Namun pada penelitian ini, berpengaruh tidak signifikan. Pengaruh Mahasiswa yang mempunyai tingkat *psychological capital* tinggi serta memiliki tingkat *work life balance*-nya tinggi juga berjumlah 18 orang, dan untuk jumlah mahasiswa yang memiliki *psychological capital* rendah dan tingkat WLB rendah berjumlah 16 orang. Artinya, mahasiswa aktivis yang mempunyai keselarasan antara *psychological capital* terhadap *work life balance* berjumlah 34 orang dari 58 orang (58.6%). Sementara sisanya (28 orang) memiliki ketidak selarasan hasil, seperti *psycap* rendah namun WLB tinggi, ataupun sebaliknya (Hendri, 2015).

Berdasarkan pernyataan Luthans & Avolio (2007), modal Psikologis dapat menstimulus kinerja seseorang dan menjadikan individu memiliki kemajuan dalam dirinya. Dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, tentu saja dibutuhkan seorang yang memiliki motivasi, efikasi diri yang baik, resiliensi, dan harapan untuk mewujudkannya. Dengan adanya hal-hal tersebut, seorang perempuan yang bekerja sekaligus mengurus kehidupan rumah tangga yang membutuhkan usaha yang lebih banyak untuk mewujudkan sebuah keseimbangan, maka modal psikologis dapat memengaruhi hal tersebut. Triwijayanti dan Astiti (2019) menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi internal, keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerjajidak bisa tercapai.

Jika seorang perempuan yang bekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan target, maka urusan pribadi diluar pekerjaan akan bisa dijalankan tanpa beban, seperti dalam peran sebagai seorang ibu dan istri, serta peran dalam kehidupan sosial lainnya dan hal tersebut akan menjadikan seorang perempuan pekerja mencapai keseimbangan kehidupan kerjanya (Meenu, Vasantha, dan Sureshkumar, 2016).

Hal ini didukung oleh pendapat Novelia (2013) bahwa karakteristik seseorang bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Salah satu bentuk karakteristik individu yang bisa memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu Modal psikologis atau modal psikologis seseorang yang diartikan sebagai adanyakondisi psikologis seseorang yang bersifat positif yang terdapat didalamnya optimisme, harapan, efikasi diri, dan resiliensi. Keempat aspek tersebut yang merupakan aspek dari Modal psikologis, bisa menentukan tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

Komponen *psychological capital* yaitu efikasi, harapan, optimis, dan resiliensi mempunyai peran dan berpengaruh terhadap tingkat *work life balance* pada seseorang (Poulose & N, 2014). Kemudian, penelitian lain menyebutkan bahwa *psychological capital* mempunyai hubungan positif terhadap *work life balance*, serta keadaan psikologi yang positif pada seseorang dapat mengatasi kesulitan dalam menjalani beberapa peran dalam kehidupan (Sen & Hooja, 2015).

Adisti (2022) yang menunjukkan adanya hubungan antara *work life balance* dengan *psychological capital* secara positif. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2018) juga mendukung hasil penelitian ini, dimana

Prakoso (2018) meneliti tentang *psychological capital* dengan *work life balance* menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang positif, kuat, dan signifikan dengan *work life balance*. Sependapat dengan penelitian tersebut, Ummah dan Novianti (2018) meneliti tentang *work life balance* yang ditinjau dari *psychological capital* menemukan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work life balance*.

Namun hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) yang menyimpulkan bahwa modal psikologis tidak memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dengan *work life balance* pada Personel Biro Operasi Polda Aceh. Hubungan ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22.0 *for window* yang menunjukkan angka koefisien korelasi pearson yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital*, maka akan semakin tinggi *work life balance* individu personel Biro Operasi Polda Aceh.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Pemimpin Kepolisian Biro Operasi

Bagi pemimpin diharapkan dapat memperhatikan kualitas kerja setiap personil. Selain itu, organisasi memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap personel.

##### 2. Bagi Personel Kepolisian Biro Operasi

Diharapkan kepada para personil supaya dapat mengatur waktu dalam pelaksanaan tugas di lapangan, sehingga tugas tersebut diselesaikan dengan baik.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan

pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adisti, I. E. (2022). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work-Life Balance pada Mahasiswa yang Bekerja*. Fakultas psikologi, UMBY: yogyakarta.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stress Kerja (Studi Pada Pegawai Level PT. Sumber Buana Jaya). *Jurnal Thesis Management*, 1-18.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Atiko L & Irfan H. (2020). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155-165.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davison, dkk. (2014). *Psikologi Abnormal (diterjemahkan oleh Nurmalasari Fajar)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik *Entrepreneur*, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Karakteristik UKM Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang di Pasar Tradisional (studi kasus pada pedagang sembako dan snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Diah, S. & Musadieg, A. L. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*. (Skripsi yang dipublikasikan). Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 60(1).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: a Measure of Work/nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Frame P., and Hartog, M., (2003). *From Rhetoric to Reality, into the Swamp of Ethical Practice*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. & Collins, K. M. (2001). Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships Between Work

- Family Conflict and Withdrawal From a Profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Hudson. (2005). *The Case for work/life balance Closing gap between policy and practice*. 20:20 Series. Australia.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book The Casefor Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Irawan, F. I., dan Hidayat, I. N. (2021). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Life Balance* Melalui *Intrinsic Motivation* pada Mahasiswa Aktivistis. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 10-16.
- Kriyantono, R. (2009). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: KencanaPrenada Media.
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. (2010). *The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational*. *European Research Studies*. 13, 201-214.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management*. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Luthans, Youssef, dan Avolio. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). *Psychological Capital-Developing The Human Competitive Edge*. New York: OxfordUniversity Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Manurung, A. D. R. (2015). The Influence of Heroic Leadership and Learning Organization to Work Achievement With Authentic Pesonal Branding as Mediator. *Mediterranean Journal of Social Science*, 6(5).
- Maslichah, N. I., dan Hidayat, K. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perawatRS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Neil, R. (2009). *Psychology, the Science of Behavior*. New York: McGraw Hill.

- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017). Pengaruh *Work-life Balancedan Burnout* terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Programstudi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UniversitasSam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Pambudi, M. R. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas*. UniversitasPertamina.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. (2014). Work-LifeBalance: A Conceptual Review.*International Journal of Advances in Management and Economics*, 3: 1-17
- Prakoso, R. M. A. (2018). *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work-Life Balance pada Karyawan PT X*. Skripsi. Fakultas Psikologi.Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Pratiwi, R. D. (2017). Hubungan Ketepatan Terminologi Medis dengan Keakuratan Kode Diagnosis Rawat Jalan oleh Petugas Kesehatan di Puskesmas Bambanglipuro Bantul. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 2(1), 113-121.
- Rahayu, H. A. M. (2018). *Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Perawat Wanita*. Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh PengawasanTerhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.*Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology (Second Edition)*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2015). Psychological Capital and Work-life Balance : A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 4(7),93–96.
- Seyed, E. H., Sahar, S., Abdolzahra, N., & Kioumars, B. (2018). *Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital*. 20(2), 103–112.
- Siu, O. L. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being, and Work-Life Balance among Chinese Employees. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 170-181.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umartiwi, R. (2017). *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X*. Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Ummah, W. (2018). *Work-life balance Ditinjau Dari Modal Psikologis Pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh. Bojong Pekalongan*: PT. Nasya Expanding Management.
- Yulizar, Y. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja.

## Lampiran 1

### Skala *Tryout*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu melakukan aktivitas di kehidupan pribadi saya setelah pulang kerja.				
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab di kehidupan pribadi ketika saya masih memiliki beban kerja yang belum saya selesaikan.				
3	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.				
4	Saya harus melewatkan acara keluarga karena pekerjaan.				
5	Ketika dikantor, pikiran saya mudah terganggu jika urusan pribadi belum selesai.				
6	Pekerjaan saya mengharuskan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin saya sehingga mengganggu kegiatan saya di rumah.				
7	Saya sapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.				
8	Ketika ada masalah dalam keluarga, pekerjaan saya tidak akan terganggu dengan masalah tersebut.				
9	Saya dapat mengerjakan tugas kantor dengan tenang setelah urusan di rumah saya selesaikan.				
10	Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda.				
11	Saya sering tidak masuk kerja (bolos, mangkir, tidak hadir, izin tanpa alasan) karena urusan yang ada di rumah.				
12	Urusan pribadi dan masalah yang ada di rumah tangga membuat saya tidak mengerjakan atau menunda pekerjaan kantor.				
13	Saya bersemangat dalam bekerja jika suasana hati saya bahagia.				
14	Saya akan datang ke kantor tepat waktu ketika suasana hati saya bahagia.				
15	Pekerjaan saya cepat terselesaikan dan tepat waktu ketika suasana hati saya sedang bahagia.				
16	Saya malas bekerja ketika suasana hati saya memburuk karena masalah pribadi saya.				
17	Pekerjaan saya akan terabaikan ketika suasana hati saya tidak bahagia.				
18	Tugas yang diberikan atasan tidak akan cepat				

	terselesaikan jika suasana hati saya tidak baik.				
19	Skill di pekerjaan saya dapat bermanfaat di kehidupan sehari-hari saya.				
20	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.				
21	Pekerjaan di kantor berkontribusi terhadap pengembangan kepribadian yang saya miliki.				
22	Budaya kerja di kantor membuat saya kesulitan melakukan peran saya di rumah.				
23	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat saya sering lelah, depresi dan tidak fokus.				
24	Tuntutan pekerjaan yang kaku membuat saya mudah marah jika di rumah karena kelelahan.				

## Lampiran 2

Tabulasi Data *Tryout* Skala WLB

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	WLB
1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	1	4	4	57
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
3	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	69
5	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	4	4	69
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
7	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
8	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
9	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	57
10	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	63
11	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	57
12	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	81
13	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	66
14	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
15	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	63
16	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
18	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	63
19	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	63
20	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	2	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	61
21	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	60

22	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
24	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	69
25	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	57
26	1	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	60
27	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	63
28	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	60
29	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	54
30	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	66

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Skala *Tryout*

##### 1. Sebelum item skala uji coba *work life balance* layak dibuang

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	24

###### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>B1</b>	<b>63.97</b>	<b>182.792</b>	<b>.117</b>	<b>.790</b>
B2	64.57	174.392	.576	.771
<b>B3</b>	<b>62.37</b>	<b>181.482</b>	<b>.208</b>	<b>.784</b>
<b>B4</b>	<b>63.77</b>	<b>176.116</b>	<b>.279</b>	<b>.781</b>
B5	62.07	181.306	.355	.780
<b>B6</b>	<b>62.67</b>	<b>177.126</b>	<b>.284</b>	<b>.781</b>
<b>B7</b>	<b>62.97</b>	<b>178.378</b>	<b>.219</b>	<b>.785</b>
<b>B8</b>	<b>63.37</b>	<b>182.171</b>	<b>.113</b>	<b>.791</b>
B9	63.07	170.409	.423	.773
B10	63.77	169.909	.446	.772
B11	63.40	170.524	.426	.773
B12	63.27	167.444	.492	.769
B13	62.77	172.944	.388	.775
<b>B14</b>	<b>62.87</b>	<b>181.982</b>	<b>.132</b>	<b>.789</b>
B15	63.17	174.626	.306	.780
<b>B16</b>	<b>63.27</b>	<b>178.409</b>	<b>.207</b>	<b>.786</b>
B17	62.27	178.754	.336	.779
B18	63.27	170.961	.399	.774
<b>B19</b>	<b>62.87</b>	<b>176.395</b>	<b>.280</b>	<b>.781</b>
B20	63.37	167.275	.495	.768
B21	63.07	173.513	.340	.778

B22	63.47	166.257	.524	.767
B23	62.67	175.885	.320	.779
<b>B24</b>	<b>62.67</b>	<b>178.989</b>	<b>.231</b>	<b>.784</b>

## 2. Setelah item skala uji coba *work life balance* layak dibuang

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B2	31.92	79.434	.309	.694
B5	30.58	77.634	.392	.673
B9	31.37	78.796	.331	.681
B10	31.33	64.944	.488	.610
B11	31.04	78.358	.307	.603
B12	31.22	78.363	.357	.690
B13	30.97	74.773	.483	.661
B15	31.05	75.091	.469	.663
B17	30.89	65.242	.424	.694
B18	31.08	76.554	.412	.670
B20	31.32	65.179	.432	.693
B21	30.97	75.893	.436	.667
B22	31.33	74.304	.516	.657
B23	30.93	72.249	.385	.699

## Lampiran 4

### SKALA PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Perkenalkan saya Farhan Setiawan, salah satu mahasiswa psikologi ingin melakukan penelitian bersama ini saya memohon Bapak/ Ibu untuk kesediaan meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

#### A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Umur : .....
3. Jenis kelamin : .....

#### B. Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek ( √ ) pada pilihan :

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

**Tabel Aitem *Psychological Capital***

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dan bisa menjalankan tugas dengan baik.				
2	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.				
3	Dengan kompetensi yang saya miliki, saya yakin bisa berkembang dengan baik.				
4	Saya merasa kesulitan dalam menyusun indikator keberhasilan ppseniun nanti, pribadi maupun tim yang ada di unit kerja.				
5	Saya merasa kewalahan dengan tugas-tugas di luar ekerjaan rutin saya.				
6	Saya merasa kompetensi yang saya miliki belum memadai.				
7	Setiap pekerjaan yang saya lakukan sekarang, bernilai dan bermakna.				

8	Saya telah membuat perencanaan mengenai apa yang akan saya lakukan di masa pensiun nanti.				
9	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi pada saya di masa depan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
10	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya.				
11	Saya pesimis dengan karir saya saat ini.				
12	Saya sulit memahami makna di balik masalah dan tantangan yang sedang saya hadapi.				
13	Saya berfikir dalam segala hal karena adanya pengharapan.				
14	Saya tetap bersemangat bekerja sekalipun dalam situasi yang sulit.				
15	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan hidup pribadi dan pekerjaan saya.				
16	Saya merasa frustrasi ketika rencana yang sudah saya buat mengalami kegagalan.				
17	Saya merasa frustrasi ketika rencana yang sudah saya buat mengalami kegagalan.				
18	Sudah terlambat bagi saya mengejar cita-cita masa muda.				
19	Saya bisa beradaptasi dengan baik meski dalam situasi sulit.				
20	Saya menginginkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya.				
21	Kesulitan dan rintangan masa lalu membuat saya menjadi pribadi yang lebih baik dalam bekerja.				
22	Saya membutuhkan waktu untuk mengatasi kemarahan saya kepada seseorang.				
23	Sulit bagi saya untuk melupakan kejadian yang menyakitkan.				
24	Masalah di tempat kerja dapat memengaruhi sikap saya sepanjang hari.				

**Tabel Aitem *Psychological Capital***

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu melakukan aktivitas di kehidupan pribadi saya setelah pulang kerja.				
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab di kehidupan pribadi ketika saya masih memiliki beban kerja yang belum saya selesaikan.				
3	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.				
4	Saya harus melewatkan acara keluarga karena pekerjaan.				
5	Ketika di kantor, pikiran saya mudah terganggu jika urusan pribadi belum selesai.				
6	Pekerjaan saya mengharuskan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin saya sehingga mengganggu kegiatan saya di rumah.				
7	Saya sapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari				

	atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.				
8	Ketika ada masalah dalam keluarga, pekerjaan saya tidak akan terganggu dengan masalah tersebut.				
9	Saya dapat mengerjakan tugas kantor dengan tenang setelah urusan di rumah saya selesai.				
10	Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda.				
11	Saya sering tidak masuk kerja (bolos, mangkir, tidak hadir, izin tanpa alasan) karena urusan yang ada di rumah.				
12	Urusan pribadi dan masalah yang ada di rumah tangga membuat saya tidak mengerjakan atau menunda pekerjaan kantor.				
13	Saya bersemangat dalam bekerja jika suasana hati saya bahagia.				
14	Saya akan datang ke kantor tepat waktu ketika suasana hati saya bahagia.				
15	Pekerjaan saya cepat terselesaikan dan tepat waktu ketika suasana hati saya sedang bahagia.				
16	Saya malas bekerja ketika suasana hati saya memburuk karena masalah pribadi saya.				
17	Pekerjaan saya akan terabaikan ketika suasana hati saya tidak bahagia.				
18	Tugas yang diberikan atasan tidak akan cepat terselesaikan jika suasana hati saya tidak baik.				
19	Skill di pekerjaan saya dapat bermanfaat di kehidupan sehari-hari saya.				
20	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.				
21	Pekerjaan di kantor berkontribusi terhadap pengembangan kepribadian yang saya miliki.				
22	Budaya kerja di kantor membuat saya kesulitan melakukan peran saya di rumah.				
23	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat saya sering lelah, depresi dan tidak fokus.				
24	Tuntutan pekerjaan yang kaku membuat saya mudah marah jika di rumah karena kelelahan.				

## Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian *Psychological Capital* (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	PSYCAP
1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	3	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	51
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
3	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	57
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	81
5	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	60
6	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
7	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	63
8	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	69
9	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
10	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	57
11	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	60
12	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	54
13	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	72
14	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
15	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	54
16	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	57
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
18	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	57
19	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
20	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	57
21	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	60

22	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	60
23	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	54
24	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	60
25	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
26	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
27	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	54
28	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	48
29	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	63
30	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
31	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	60
32	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	54
33	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	72
34	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	60
35	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	54
36	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	57
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
38	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	57
39	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
40	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	57
41	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	60
42	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	60
43	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	54
44	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	60
45	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
46	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57





**Lampiran 6**  
**Deskriptif Statistik**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
PSYCAP_X	76	13	52	29.76	1.000	8.719	76.023
WLB_Y	76	14	56	33.54	1.085	9.458	89.452
Valid N (listwise)	76						

## Lampiran 7

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		76
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	33.5394737
	Std. Deviation	4.56117663
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167
a. Test distribution is Normal.		

**Lampiran 8**  
**Uji linearitas**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
WLB_Y * PSYCAP _X	Between	(Combined)	2777.608	16	173.600	2.605	.004
	Groups	Linearity	1560.325	1	1560.325	23.417	.000
		Deviation from Linearity	1217.283	15	81.152	1.218	.285
	Within Groups		3931.274	59	66.632		
	Total		6708.882	75			

## Lampiran 9

### Uji Korelasi


#### Correlations

		PSYCAP_X	WLB_Y
PSYCAP_X	Pearson Correlation	1	.482**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
WLB_Y	Pearson Correlation	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 10

### SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN**  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 054/UM.M6/KEPIF/2024

**TENTANG**  
**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2023-2024**  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing Skripsi Mahasiswa Tahun Akademik 2023-2024;  
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing Skripsi Mahasiswa.

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;  
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;  
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/MI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peningkat B;  
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/ID/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.

Memperhatikan : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2024

**MEMUTUSKAN**


Menetapkan :  
Pertama : **Menunjuk Saudara;**  
**Windah Putri Diah Restya, S.Psi., M.A**  
**Sriana Septiawati, M.Si**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : Farhan Setiawan  
NPM : 2009110003  
Prodi : Psikologi  
Judul : Hubungan antara *Psychological Capital* Dengan *Work Life Balance* pada Personil Biro Operasi Polda Aceh

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing Skripsi Mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.


Ditetapkan di : Banda Aceh,  
Pada Tanggal : 17 Sya'ban 1445 H  
27 Februari 2024 M

  
Dekan,  
**B a f m a w i . M . S i**  
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan  
1. Biro Keuangan & Bendahara  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Arsip

## Lampiran 11

### Surat Izin Penelitian


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
 Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021  
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata  
 Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245  
 Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

---

Nomor : 388/UM.Me/F/2024  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Penelitian

**Kepada Yth,**  
**Kepala Biro Operasi Polda Aceh**  
 Di -  
     Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
 Dengan hormat,  
 Berdasarkan surat permohonan tanggal 26 Juli 2024, atas nama :

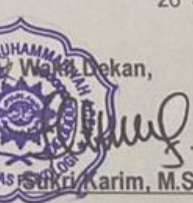
Nama : Farhan Setiawan  
 NPM : 2009110003  
 Semester : VIII (delapan)  
 Judul Skripsi : Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Life Balance* pada Personil Biro Operasi Polda Aceh.

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Banda Aceh, 20 Muharram 1446 H  
 26 Juli 2024 M

  
 Waka. Dekan,  
 Sukri Karim, M.Si

## Lampiran 12

### Surat Balasan



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH ACEH  
BIRO OPERASI

Jln. T. Nyak Arief Jeulingke Banda Aceh 23114

Banda Aceh, 8 Agustus 2024

Nomor : B/ 49 /MIII/OPS.1.1/2024  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberian Izin

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

di

Banda Aceh

1. Rujukan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 388/UM.M6/F/2024 tanggal 26 Juli 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Bapak Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh bahwa Biro Operasi Polda Aceh **tidak berkeberatan** (mengizinkan) mahasiswa atas nama Farhan Setiawan Npm 2009110003 dan untuk melaksanakan Penelitian di Biro Operasi Polda Aceh.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

Tembusan:

1. Kapolda Aceh.
2. Irwasda Polda Aceh.
3. Kabidpropam Polda Aceh.



KEPALA BIRO OPERASI POLDA ACEH

HERI HERYANDI, S.I.K.  
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 68070468

**BIODATA****A. Penulis**

Nama : Farhan Setiawan  
Tempat/Tanggal Lahir : Takengon/ 6 Maret 2001  
Jenis Kelmain : Laki-laki  
Agama : Islam  
Email : farhan06.2001@gmail.com  
Pekerjaan : POLRI

**B. Orang Tua/Wali**

Nama Ayah : Subroto  
Nama Ibu : Anita  
Pekerjaan : Pens. PT. Pos Indonesia  
Alamat : BlangKolak II Bebesen Aceh Tengah

**C. Riwayat Pendidikan**

SD/MIN : SDN 8 LutTawar  
SMP/MTsN : SMPN 1 Takengon  
SMAN/MAN : SMAN 1 Takengon

Banda Aceh, 10 Agustus 2024

Farhan Setiawan