

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA POLISI WANITA DI POLRES PIDIE

SKRIPSI

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



Oleh:
SILVIA SANDY
1809110061

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2022

Skripsi Berjudul:

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA POLISI WANITA DI POLRES PIDIE

Diajukan Oleh:

Silvia Sandy
1809110061

Telah Disetujui Oleh:

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

Pembimbing I



Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA

18 / 8 / 2022.

PENGESAHAN

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

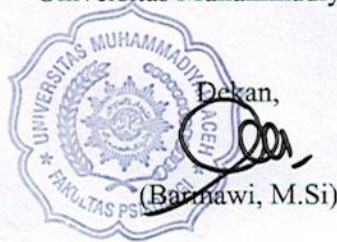
Pada Tanggal

27 09 2022

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
2. Sukri Karim, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Tanda Tangan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat beserta hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie**”. Shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam *jahiliyyah* ke alam islamiah dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih yang teristimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda, Abang, Suami dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan Terima Kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nurhasmalawati, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi yang telah banyak membantu proses pelaksanaan penelitian skripsi ini.
3. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti, sehingga terselesaikan skripsi ini.

4. Dosen dan staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan Polres Pidie yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan organisasinya sebagai objek penelitian.
6. Sahabat – sahabat tercinta, rekan – rekan seperjuangan leting 2018, dan semua pihak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk membantu peneliti demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 17 Agustus 2022

Peneliti

Silvia Sandy

NPM: 1809110061

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Keaslian Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. <i>Fear of Success</i>	13
1. Pengertian <i>Fear of Success</i>	13
2. Faktor-faktor <i>Fear of Success</i>	14
3. Aspek-aspek <i>Fear of Success</i>	17
4. Indikator <i>Fear of Success</i>	19
B. <i>Work Life Balance</i>	21
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	21
2. Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	22
3. Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	24
4. Indikator <i>Work Life Balance</i>	26
C. Hubungan <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Fear of Success</i>	28
D. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Analisis Data	38
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian	43
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	44

2. Penyusunan Alat Ukur	44
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	46
E. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1 Distribusi Satuan Kerja Polwan Polres Pidie	32
2. Tabel 2 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	34
3. Tabel 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	35
4. Tabel 4 Skala <i>Work Life Balance</i> Siap Uji Coba	35
5. Tabel 5 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	35
6. Tabel 6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Fear of Success</i>	36
7. Tabel 7 Skala <i>Fear of Success</i> Siap Uji Coba	36
8. Tabel 8 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	37
9. Tabel 9 Hasil Diskriminasi Item Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba	47
10. Tabel 10 Hasil Analisis Item <i>Work Life Balance</i> Setelah Item Tidak Bagus Dibuang	47
11. Tabel 11 Hasil Diskriminasi Item <i>Skala Fear of Success</i> Setelah Uji Cobaa	48
12. Tabel 12 Hasil Analisis Item <i>Fear of Success</i> Setelah Item Tidak Bagus Dibuang	48
13. Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas	49
14. Tabel 14 Deskripsi Data Penelitian	51
15. Tabel 15 Kategori Data Penelitian	52
16. Tabel 16 Hasil Analisis Uji Normalitas	53
17. Tabel 17 Hasil Analisis Uji Linearitas	54
18. Tabel 18 Hasil Analisis Uji Korelasi	55

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Kerja Polres Pidie.....43

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Work Life Balance</i>	64
2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Work Life Balance</i>	66
3. Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>	68
4. Skala <i>Fear of Success</i>	71
5. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Fear of Success</i>	73
6. Reliabilitas Skala <i>Fear of Success</i>	75
7. Hasil Deskripsi Data	78
8. Hasil Uji Linearitas	79
9. Hasil Uji Normalitas	80
10. Hasil Uji Korelasi	81
11. Skala <i>Work Life Balance</i> GForm	82
12. Skala Skala <i>Fear of Success</i> GForm	83
13. SK Pembimbing	84
14. Surat Permohonan Izin Penelitian	85
15. Surat Pemberian Izin Penelitian	86
16. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	87
17. Biodata	88

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *FEAR OF SUCCESS* PADA POLISI WANITA DI POLRES PIDIE

Silvia Sandy

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
Silviasandy45@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie. Pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang umum dialami oleh wanita yang mengalami kecemasan dalam mencapai kesuksesan atau prestasi. Hal ini digambarkan sebagai motif untuk menghindari kesuksesan karena adanya konsekuensi negatif yang datang bersamaan dengan tercapainya suatu keberhasilan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah Polisi Wanita di Polres Pidie. Sampel pada penelitian berjumlah 36 orang menggunakan teknik *sampling* jenuh yakni menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala. Analisis data dilakukan dengan melakukan uji korelasi dengan nilai *R square* sebesar -0,954 dengan nilai $p < 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Fear of Success*, Polisi Wanita

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pembangunan yang terus terjadi seiring dengan perubahan masyarakat menjadi masyarakat industri akan meningkatkan kebutuhan dan permintaan tenaga kerja, baik itu tenaga kerja pria maupun wanita. Hal ini tentunya memberikan peluang yang besar bagi siapapun untuk masuk ke dunia kerja, termasuk wanita. Akibatnya, tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini di seluruh dunia semakin banyak wanita yang bekerja di sektor formal termasuk Indonesia.

Saat ini jumlah wanita yang berambisi untuk terus mengemban karir semakin banyak. Hal ini juga didorong oleh semakin terbukanya kesempatan bagi wanita untuk mengenyam pendidikan yang tinggi dan bekerja di berbagai bidang. Kemajuan ini menyebabkan jumlah wanita yang berkualitas semakin meningkat dan tidak menutup kemungkinan kualitas mereka mampu menyamai bahkan melebihi kualitas pria (Linandar, 2009).

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, semakin terbuka pula kesempatan bagi kaum wanita untuk mengaktualisasi dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan wanita hampir setara dengan pria. Wanita yang memiliki kemampuan tinggi merasa situasi tersebut merupakan peluang baginya untuk maju, sehingga dia menjadi termotivasi untuk meraih prestasi yang diinginkan (Nanda, 2010). Saat ini semakin banyak wanita yang bekerja di luar rumah dan memperoleh penghasilannya sendiri. Bahkan tidak sedikit wanita yang memasuki dunia

pekerjaan yang bersifat non-traditional. Wanita ikut serta dalam program wirausaha yang membutuhkan keterampilan dan terlibat dalam pekerjaan, seperti penambang batu bara, sopir, petugas polisi, insinyur bahkan pimpinan perusahaan. Di Indonesia, keterlibatan wanita ditunjukkan oleh data jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2008 di Indonesia mencapai 1.200.241 jiwa (Statistik Indonesia, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa secara kualitas pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anagora, 1998). Data lain juga memperlihatkan pada tahun 2007 bahwa jumlah Polisi di Indonesia sebanyak 360.381, dengan jumlah Polisi Wanita 11.706 orang atau 3,25% (www.polri.co.id).

Jumlah wanita pencari kerja di sebagian wilayah Indonesia menurut komposisi angkatan kerja 2010-2012 jumlah angkatan kerja meningkat dari 36.871.239 jiwa pada tahun 2010 menjadi 38.100.000 jiwa pada tahun 2012 (BPS RI, Susenas, 2012) dan terus mengalami peningkatan hingga bulan februari 2014 jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar di Indonesia mencapai 55,46 juta jiwa (ILO, 2014). Partisipasi wanita dalam dunia kerja secara global sudah mengalami peningkatan sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003). Pada tahun 2015 jumlah pekerja wanita mengalami penurunan yaitu sebesar 42.668.611 jiwa. Akan tetapi, pada tahun 2016 jumlah pekerja wanita mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar 46.468.346 jiwa.

Pada tahun 2017 jumlah pekerja wanita sebesar 48,12% dari paparan data BPS yang bekerjasama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Data diatas menunjukkan bahwa sebagian pekerja merupakan ibu rumah tangga atau yang sudah menikah.

Menurut Putri (2013) profesi sebagai Polwan memiliki tanggung jawab yang berat. Wanita yang bekerja di sektor publik juga harus bertanggung jawab dalam segala urusan rumah tangga dan memiliki beban kerja ganda serta harus siap apabila ada panggilan tugas.

Secara umum Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan Polisi laki-laki, dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 5, yaitu tugas pokok Polri adalah memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Polwan juga dituntut untuk mentaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya tentang jam kerja. Ketika ada kegiatan seperti operasi ketupat menjelang lebaran dan operasi lilin menjelang natal hampir seluruh personil Kepolisian tanpa terkecuali diterjunkan langsung untuk mengatur lalu lintas dalam waktu 24 jam (Gitoyo, 2012).

Polisi yang identik dengan pekerjaan pria. Namun negara mulai memberi ruang bagi wanita untuk ikut partisipasi, dikutip dari sejarah Polwan (Handayani, 2019), tepatnya sejak tanggal 1 september tahun 1948 di Bukittinggi Sumatra Barat. Polwan dianggap cukup layak menangani kasus-kasus kekerasan dalam rumah tangga juga pelayan publik di bidang administratif. Ruang lingkup Polwan semakin luas. Di beberapa unit Kepolisian, Polwan mulai diterjunkan sebagai anggota lalu

lintas, satuan narkoba, bahkan beberapa diantaranya berhasil menduduki jabatan pemimpin seperti Kapolda.

Dalam menjalankan tugas tersebut, tentunya dapat menimbulkan masalah dalam keseimbangan dunia kerja dan keluarga yang dapat mempengaruhi komitmen kerja bagi Polisi Wanita, karena sebagian besar waktu dihabiskan dalam pekerjaan sehingga bagi pihak keluarga yang merasa tidak nyaman menuntut untuk meluangkan waktu bersama keluarga. Melihat dengan tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh polisi wanita, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahya menyeimbangkan antara dua peran tersebut.

Markuwati, Rahardjo dan Setyawati (2015) mengemukakan bahwa seorang Polwan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan psikologis. Masalah tersebut, seperti merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini tentu dapat mengganggu keseimbangan polwan dalam bekerja, apalagi saat ini polwan mendapat kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis, semacam Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Ketika jabatan itu digunakan di pundak Polwan maka semakin berat masalah yang akan ditanggung.

Greenhaus & Beutell (Hermayanti, 2014) memaparkan persoalan yang sering terjadi pada perempuan bekerja adalah ketidakmampuan dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga. Perempuan atau ibu bekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi peran yang lain jika waktu yang ada

digunakan hanya untuk memenuhi satu peran saja. Selain ketidakmampuan membagi peran sehingga mengganggu pelaksanaan peran lain.

Di Polda Jabar wilayah Bandung juga sering ditemukan terjadinya pengunduran diri dan pensiun dini pada sebagian polisi wanita dengan alasan kenaikan pangkat suami, mereka memilih untuk melepaskan jabatannya sebagai polisi wanita. Hal itu dilakukan untuk dapat mendukung suami karena memang sebagai seorang wanita sudah seharusnya mengabdikan pada suami, apalagi dengan kenaikan pangkat suami berarti tuntutan tugas suami akan lebih besar dan karena itu mereka merasa perlu mengalah dan melepaskan jabatannya agar dapat berkonsentrasi mendukung suami. Selain itu, beberapa Polwan pada saat telah mendapatkan pasangan, menikah dan punya anak menunjukkan perubahan kinerja dan keaktifan dalam meniti karir. Dengan alasan tidak tega meninggalkan anak terlalu lama, sementara jika karirnya semakin tinggi, maka tuntutan tugasnya pun semakin banyak sehingga akan menyita waktunya untuk bersama anak. Fenomena didapatkan dari jumlah Polwan yang menikah dengan sesama anggota Polri adalah 54% dari jumlah seluruh Polwan, 21% Polwan menikah dengan anggota TNI dan selebihnya menikah dengan masyarakat umum.

Pada perilaku kerja sehari-hari, terdapat sebagian Polwan yang tidak mampu menunjukkan sifat-sifat maskulin, seperti agresif, tegas, bersedia menjadi pemimpin, aktif, sebagaimana tuntutan tugas, sehingga dalam berkarir mereka memilih menghindari jabatan-jabatan yang strategis dan bidang kerja operasional. Seperti penuturan koordinator Polwan, bahwa sebagian Polwan tidak menyanggupi untuk menjabat pada sebagian bidang kerja seperti bagian kerja lapangan di

reskrim, lantas, intel, dan posisi strategis pada bidang operasional seperti Kapolsek dan Kapolres yang umumnya bekerja hampir tidak mengenal waktu serta rawan kriminal. Padahal jika mereka mau menerima posisi tersebut seperti sebagian kecil Polwan lainnya, mereka akan mendapatkan kesempatan promosi yang relatif lebih cepat.

Adapun dampak dari banyaknya wanita yang terjun ke dunia kerja adalah saat ini pekerjaan tidak hanya didominasi oleh pria akan tetapi semakin banyak tuntutan pekerja wanita sehingga tidak jarang pekerja wanita keluar dari pekerjaannya. Selain itu pekerja wanita yang sudah menikah selalu mengalami masalah dengan peran gandanya yang menimbulkan *fear of success* (Citra, 2016).

Permasalahan peran ganda banyak dialami polwan seperti yang dialami oleh personil Polwan di Polres Pidie, karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja, membuat mereka jadi memiliki waktu yang kurang untuk kehidupan pribadi, hal ini mengakibatkan ketakutan mereka untuk sukses karena dengan semakin sukses jadwal untuk bekerja semakin padat, serta semakin besar tanggung jawab yang harus dipegang, hal ini karena bisa berdampak pada kurangnya waktu bersama keluarga maupun untuk diri sendiri.

Gambaran diatas juga ditegaskan oleh personil Polisi Wanita di Polres Pidie melalui wawancara pada tanggal 15 Juni 2021, yaitu:

“Saya berangkat ke kantor jam 07.00 pagi dan pulang sore jam 16.00. Sebelum berangkat saya antar anak dulu sekolah yang kecil di PAUD, karena suami kadang tidak sempat harus buru-buru ke kantor, otomatis saya kadang terlambat juga. Pagi-pagi harus masak kan untuk orang rumah, terus siang jam istirahat gitu saya harus keluar untuk jemput anak pulang sekolah, kadang-kadang gantian sama suami untuk jemput mereka. Ada juga anak-anak sudah waktunya pulang sekolah tapi belum bisa jemput karena belum jam istirahat gitu, apalagi kalau banyak tugas di

kantor, bisa lembur telat pulang gitu, ya pasti capek lelah juga. Kadang ngerasa kek kurang perhatian sama anak-anak, tapi mau gimana sudah resiko tugas juga, otomatis harus ada yang diprioritaskan gitu, mikir juga saya kerja itu untuk masa depan anak dan keluarga”.

Peneliti juga melakukan wawancara bersama (HA, 25 Tahun) salah satu personil Polisi Wanita mengenai ketakutan untuk sukses, yaitu:

“Kita sebagai Polwan dituntut untuk dapat bekerja dan menjalankan tugas dengan baik pastinya, namun semakin berkarir dan suksesnya kita dalam bekerja pasti ada yang harus saya korbankan yaitu waktu dengan keluarga. Kadang jabatan yang masih Briptu gini tuntutan kerja aja banyak banget, apalagi kalau saya sudah sekolah perwira dan menjadi perwira tentu tanggung jawabnya lebih besar lagi dan waktu yang dihabiskan untuk bekerja lebih banyak. Kadang itu yang saya pikirkan ketika harus memilih untuk berkarir”.

Dari hasil observasi dan wawancara diatas menjelaskan bahwa semakin banyak wanita yang mengambil peran dalam dunia kerja mengalami permasalahan peran ganda. Oleh karena itu peneliti meyakini bahwa hal ini menarik untuk diteliti, mengingat situasi yang dialami oleh personil Polwan di Polres Pidie dalam dunia kerja yang penuh tekanan, seperti jam kerja yang tinggi, besarnya kuantitas kerja yang diharapkan, adanya aturan - aturan kantor yang mengharuskan mereka untuk komitmen dalam menjalankan tugas hingga akan mempengaruhi keseimbangan dalam menjalankan peran sebagai istri atau ibu.

Selain itu keengganan untuk sukses atau perilaku menghindar kesuksesan terlihat pada saat diberikan kesempatan untuk menunjukkan prestasi dan kompetensinya, sebagian besar Polwan menghindar, sebagian lainnya tetap berusaha namun lebih mengutamakan suami dengan tidak lebih dulu bersekolah saat mendapat kesempatan untuk mengikuti sekolah perwira, walaupun suami sebenarnya mendukung untuk bersekolah. Keengganan seorang Polisi Wanita

untuk mengembangkan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi, tidak mau memperlihatkan persaingan dengan laki-laki atau lebih mengalah dalam mencapai suatu prestasi yang lebih tinggi terutama dengan suami adalah gambaran *fear of success* yang mereka alami. *Fear of Success* menurut Horner (2015), yaitu adanya ketakutan akan kesuksesan pada wanita dalam mencapai suatu prestasi. Ketakutan tersebut merupakan bentuk antisipasi adanya kemungkinan konsekuensi negatif dari masyarakat, akibat sukses yang diraihinya.

Pertentangan antara kebutuhan prestasi dengan kebutuhan kekuatan serta kebutuhan hubungan merupakan konflik yang dapat mengakibatkan perasaan takut pada wanita seperti Polisi Wanita. Rasa takut sukses atau *fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan (Sari, 2012). Realita sosial seperti ini di satu sisi malah menimbulkan problematika tersendiri di tengah masyarakat, yaitu apakah kaum perempuan mampu menjaga kestabilan antara urusan rumah tangga dan dunia kerja mereka. Untuk meminimalisir segala bentuk persoalan tersebut, penting adanya *work life balance*.

Work Life Balance merupakan sebuah pondasi dasar bagi setiap individu untuk dapat meningkatkan kualitas hidup serta menjaga keseimbangan waktu antara dunia kerja dengan kehidupan sehari-hari. *Work Life Balance* juga merupakan sebuah konsep mengenai keseimbangan yang melibatkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Menurut Singh dan Khanna (2011) *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan

penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Sebagian orang ketika terjun ke dalam dunia kerja menjadi kehilangan keseimbangan hidup mereka. Semakin baik karir yang mereka jalani, maka semakin tampak buruk bagi mereka untuk keluarga dan “*me time*” jadi berkurang dan terkuras, emosi jadi tidak terkontrol dan kesehatan menurun.

Work Life Balance merupakan cara bekerja atau metode bekerja dengan mengenyampingkan semua aspek lingkungan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Sementara Ermawati (2010) mengatakan bahwa ibu bekerja tidak mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut dengan baik sehingga berdampak negatif pada kehidupan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini tercipta karena ketika ibu bekerja memprioritaskan urusan pekerjaan, maka akan mengorbankan banyak hal di urusan keluarga, begitupun sebaliknya. Hal tersebut merupakan persoalan dilematis yang dialami oleh ibu bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian untuk melihat apakah ada “**Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie**”

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie?”.

B. Keaslian Penelitian

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran hubungan *work life balance* dengan *fear of success*:

1. Penelitian Sri Wahyuni EDR (2018) tentang “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru. Dengan t hitung keseimbangan kehidupan kerja (XI) (2,877) > t tabel (1,693) yaitu berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru.
2. Penelitian Ersaningtyas Anjar Prihandhany (2015) tentang “*Fear of Success* ditinjau dari Status Pernikahan (Studi komparasi pada wanita pekerja). Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikansi dari uji hipotesis adalah $t=0,024$ ($p<0,05$), artinya terdapat perbedaan antara *fear of success* pada wanita pekerja ditinjau dari status pernikahan.
3. Penelitian Citra Mei Dwiana Kartika Sari (2017) tentang “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Fear of Success* pada Wanita yang Bekerja pada Jenis Pekerjaan Maskulin”. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh

signifikan pada *work family conflict* terhadap *fear of success* pada wanita yang bekerja pada jenis pekerjaan maskulin ($r = 0,533$; $p = 0,000$), sumbangan efektif *work life balance* dengan *fear of success* sebesar 28,4%.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan informasi tambahan dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan generasi berikutnya di bidang Psikologi. Penelitian ini juga diharapkan dapat diaplikasikan dalam kehidupan.

2. Manfaat Praktis

a. Polres Pidie

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Polres Pidie dalam meningkatkan *work life balance* dengan memahami segala kebutuhan personil guna menjaga citra kepolisian.

b. Personil Polres Pidie

Penelitian ini diharapkan dapat membantu personil Polres Pidie dalam mengambil tindakan secara tepat dalam memperhatikan *work life balance* dan *fear of success*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Fear of Success*

1. Pengertian *Fear of Success*

Menurut Yilmaz (2018) *fear of success* merupakan perilaku menghindari keberhasilan yang dihasilkan dari kecemasan bahwa mereka yang terlalu banyak bekerja akan mendapat evaluasi negatif, karya-karya individu yang sangat sukses disabotase oleh orang lain, sehingga menghasilkan pembentukan tujuan yang rendah, kecenderungan memudahkan tugas, mengurangi pencapaian karena khawatir hubungan interpersonalnya akan terputus apabila dirinya menjadi sangat sukses.

Menurut Eagle (2017) *fear of success* adalah ketakutan dikarenakan adanya ketidaksiapan menyelesaikan pekerjaan, dirinya takut apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan ditempat yang baru. Selain itu, hal ini pun juga dapat menimbulkan efek negatif yang merupakan kesimpulan atas makna kesuksesan mereka. Shaw & Constanzo (Rahmawati, 2016) yaitu *fear of success* sendiri adalah bentuk kecemasan karena adanya konsekuensi lain akibat dari kesuksesan tersebut yang berasal dari dalam individu. Konflik ini muncul karena di satu sisi individu ingin berprestasi dan meraih kesuksesan, namun merasa cemas karena kesuksesan yang akan diraih di perkirakan dapat menimbulkan konsekuensi-konsekuensi yang tidak diharapkan.

Dowling (2015) mengemukakan bahwa *fear of success* sebagai suatu sindrom *cinderella complex*, dimana wanita merasa takut untuk memanfaatkan kemampuan dan kreativitas dalam dirinya secara penuh.

Reber dan Reber (2010) mengemukakan bahwa *fear of success* merupakan istilah yang dipadukan oleh Horner untuk rasa takut dalam keberhasilan mencapai suatu tujuan atau menjadi sukses dimata masyarakat. Horner (Lentz, 1982) menjelaskan bahwa *fear of success* adalah suatu bentuk kecemasan atau ketegangan yang timbul akibat dari konflik yang dialami individu. Konflik ini muncul karena di satu sisi individu ingin berprestasi dan meraih kesuksesan, namun merasa cemas karena kesuksesan yang akan diraih diperkirakan dapat menimbulkan konsekuensi-konsekuensi yang tidak diharapkan.

Teori Horner muncul dari observasinya bahwa wanita karir yang sukses umumnya terlihat memerlukan pengungkapan bahwa disamping kesuksesan mereka dalam bidang pekerjaan, mereka juga ingin sukses menjadi wanita seutuhnya yaitu menjadi ibu, istri, ibu rumah tangga yang baik (Lips, 2005).

2. Faktor yang Mempengaruhi *Fear of Success*

Menurut Rahmawati (2016) menyebutkan bahwa *fear of success* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor Budaya

Faktor yang memiliki peran penting dalam munculnya *fear of success*. *Stereotype* yang muncul dalam budaya tertentu juga dapat menentukan apakah *fear of success* semakin berkembang atau tidak. Laki-laki lebih

dicenderungkan tentang kekuatan, sedangkan wanita pada kelemahan dan kesopanan.

b. Perbedaan Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki tingkat stress psikologis yang berbeda, dimana wanita akan lebih menunjukkan dalam bentuk masalah kesehatan.

c. Pola Pengasuhan Orang Tua

Kebutuhan dan perilaku sadar atau tidak dari orang tua adalah refleksi dari seorang anak.

d. Model yang dijumpai oleh Individu

Model yang dijumpai memiliki bagian terpenting dari pengetahuan akan berperilaku yang diinginkan.

e. Dukungan Sosial dari Keluarga, Teman dan Pasangan

Dukungan sosial adalah hubungan individu dalam jaringan sosial sehingga dapat saling berinteraksi, dimana hubungan tersebut memiliki sifat saling melindungi.

Menurut Triyani & Surjanti (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *fear of success* yaitu antara lain:

a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki hasil negatif terhadap *fear of success*, dimana karyawan merasa mereka memiliki dukungan yang berasal dari keluarga untuk bekerja dan mendukung untuk mencapai kesuksesan dalam karirnya.

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap *fear of success*, dimana seorang karyawan yang memiliki pendidikan dan performa yang tinggi akan mendapat jabatan tinggi, dan juga berdampak pada *fear of success* yang akan timbul dalam diri mereka.

c. Situasi Kompetisi di Tempat Kerja

Situasi kompetisi ini juga memiliki pengaruh positif, dimana seorang karyawan akan bersaing dengan rekannya.

d. *Work Performance*

Karyawan yang memiliki performa kerja bagus akan lebih tinggi merasakan *fear of success*.

Sedangkan menurut Tresemer (2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi *fear of success*, yaitu:

a. *Role*

Yaitu suatu perilaku meniru individu di mana di dalamnya terkandung berbagai harapan yang objektif dan dapat menimpa orang lain yang menirukannya.

b. *Commitment to Conformity*

Yaitu perilaku seseorang yang menerima posisinya dan mengetahui peraturan yang berlaku dalam sebuah situasi akan membuat seseorang belajar terlebih dahulu mengenai proses yang terjadi.

c. *Social Comparasion*

Yaitu membandingkan diri dengan orang lain dalam satu lingkungan sama, dimana rata-rata orang akan melakukan penilaian eksternal akan dirinya sendiri

dengan orang lain meskipun menyadari bahwa dirinya tidak akan memiliki persamaan.

3. Aspek-aspek *Fear of Success*

Menurut Horner (Shaw & Costanzo, 1982), aspek *fear of success* ada tiga, yaitu:

a. *Loss of Femininity* (kehilangan feminitas)

Merujuk kepada agar tampak atau merasa lebih feminin, perempuan, khususnya yang mempunyai tingkat *fear of success* yang tinggi, menyembunyikan kemampuannya dan mundur dari pemikiran, aktivitas, serta persepsi standar pencapaian masyarakat.

b. *Loss of Social Self-Esteem*,

Merujuk kepada banyaknya jalan yang dapat ditempuh untuk meningkatkan penghargaan diri secara sosial, seperti mempunyai banyak anak, dan sebagainya. Berprestasi dalam dunia luar juga merupakan suatu kemungkinan. Namun, hal-hal tersebut bukan merupakan pilihan yang layak menurut perempuan dengan *fear of success* yang tinggi, karena tidak sesuai dengan gambaran feminine.

c. *Social Rejection*

Merujuk kepada antisipasi mengenai kesuksesan dari perempuan, khususnya terhadap kompetitor dari lawan jenis (laki-laki), dapat menjadi dasar potensi penolakan secara sosial, karena dapat memancing kecemasan dalam lingkungan sosial yang kemudian dapat menghambat apa yang

seharusnya dapat menjadi perilaku dan motivasi positif yang mengarah kepada kesuksesan.

Sedangkan menurut Martinah, dkk (2017) aspek-aspek *fear of success* dapat dibagi menjadi lima, yaitu:

- a. Aspek Kompetensi, yaitu perasaan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan sesuatu
- b. Aspek Kemandirian, yaitu perasaan keyakinan untuk melakukan sesuatu tanpa tergantung pada orang lain
- c. Aspek Kompetisi, yaitu sikap atau perasaan terhadap situasi persaingan
- d. Aspek Sikap Terhadap Kesuksesan atau Prestasi, yaitu sikap individu dalam meraih kesuksesan maupun mencapai prestasi
- e. Sikap mendukung kesuksesan yang dicapai wanita, yaitu sikap yang ditunjukkan oleh individu dalam mendukung dirinya mencapai kesuksesan

Menurut Shaw et.al (2016) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *fear of success* antara lain:

- a. Kehilangan Feminitas, Yaitu kehilangan feminitas, dimana hilangnya sifat keperempuanan, dimana wanita kurang mampu menunjukkan sifat-sifat feminim dalam dirinya, dan juga kurang mampu menjalani hidup dalam rumah tangga.
- b. ketakutan kehilangan penghargaan sosial, yang artinya tidak ada atau kurangnya penghargaan dari masyarakat terhadap wanita yang sukses karena tidak menunjukkan sifat feminim.

- c. Ketakutan akan penolakan sosial bentuknya seperti kurang disenangi oleh lingkungannya.

Menurut pendapat para ahli diatas, yang menjadi aspek dari *fear of success* dalam penelitian ini adalah *lost of femininity*, *lost of special self esteem*, dan *sosial rejection*. Aspek ini diadopsi dari teori Horner.

4. Indikator-indikator *Fear of Success*

Horner (Sahrah, 1996) ketakutan akan sukses dapat terlihat dari, yaitu:

- a. Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses

Yaitu dimana individu lebih cenderung merasa ragu-ragu atau cemas saat ingin.

- b. Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses

Penarikan diri ini dilakukan secara sadar, yaitu ketika kesuksesan akan segera dicapai, sehingga individu secara sadar mempersepsi kesuksesan tersebut sebagai suatu stimulus bahaya yang sedang mendekat, sehingga dilakukan tindakan-tindakan antisipasi untuk menghindarinya.

Menurut Dowling (2015) yang menjadi indikator dari *fear of success* yaitu antara lain:

- a. Perasaan rendah diri, dimana individu mudah dipengaruhi, menghindari tantangan, menentukan standar yang rendah untuk diri sendiri
- b. Sulit melakukan kegiatan yang bersifat kompetitif, dimana individu cenderung menolak untuk berkompetisi dengan rekan maupun dengan lainnya.

- c. Menganggap keberhasilan sebagai satu keberuntungan, bukan karena kemampuan yang dimiliki.
- d. Menyalahkan diri sendiri bila terjadi kegagalan, dimana individu cenderung menyalahkan diri sendiri ketika gagal mencapai sesuatu
- e. Tidak berani mengambil resiko, yaitu individu yang memiliki *fear of success* rendah cenderung tidak berani melakukan hal yang beresiko.
- f. Menghindari situasi baru, yaitu tidak ingin melakukan atau mencoba hal-hal baru.
- g. Takut melakukan kesalahan atau melakukan hal yang tidak tepat, dimana individu merasa takut apabila melakukan kesalahan atau hal-hal yang tidak sesuai.
- h. Takut mengambil keputusan, yaitu cenderung tidak berani mengambil atau memutuskan sesuatu.
- i. Mudah menyerah, yaitu mudah menyerah jika mengalami kegagalan.
- j. Jarang bersikap tegas, dimana individu jarang memutuskan sesuatu atau mengambil langkah secara tegas.

Sedangkan menurut Shaw (2016) menjelaskan lebih lanjut bahwa yang menjadi indikator *fear of success* ditinjau dari aspek, antara lain:

- a. Hilangnya feminitas, yaitu individu kurang mampu dalam menunjukkan sikap keperempuanannya
- b. Kurangnya penghargaan sosial, dimana individu kurang mendapat penghargaan dari masyarakat atau lingkungan individu itu sendiri.

- c. Mengalami penolakan sosial atau reaksi orang lain, yaitu dimana individu kurang diterima atau diikutsertakan dalam kegiatan kelompok dan kurang disenangi oleh teman-temannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas yang menjadi indikator dari *fear of success* dalam penelitian ini adalah Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses, Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses. Indikator ini diadopsi dari teorinya Horner.

B. *Work Life Balance*

1. *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Fisher, et.al (2009) *work life balance* merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankannya. Clark (Fapohunda, 2014) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga diluar pekerjaan dengan minimalnya konflik. *Work Life Balance* ini tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Sigh dan Khanna (2011) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antar pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) disisi lain. Handayani (2013) juga mengemukakan bahwa *work life balance* yaitu suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut.

Menurut Delecta (2011) *work life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2011) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Oleh karena itu, individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work life balance*.

Parkes dan Langford (2008) *work life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, et.al (2014) bahwa *work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras.

Berdasarkan pengertian *work life balance* yang dipaparkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki.

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

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Poulose & Sudarsan (2014) ada beberapa faktor utama *work life balance* yaitu:

- a. Faktor Individu, yaitu faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi

kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

- b. Faktor Organisasi, yaitu sesuatu yang berasal dari luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work life balance* individu. Faktor organisasi meliputi: dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja.
- c. Faktor Sosial, Faktor yang berasal dari lingkungan sosial dimana individu berinteraksi, baik secara langsung atau tidak, seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga.

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor yang dapat menjadi pendorong *work life balance*, yaitu:

- a. Nilai *Comfort*, yaitu kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.
- b. Nilai *Religious*, yaitu dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.
- c. Nilai *Achievement*, di mana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Sedangkan menurut Schabracq, dkk (2003) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu :

- a. Karakteristik Kepribadian, yaitu berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar pekerjaan.

- b. Karakteristik Keluarga, merupakan aspek penting karena dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu.
- c. Karakteristik Pekerjaan, karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, serta pola waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu konflik, baik itu didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
- d. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial.

3. Aspek-aspek *Work Life Balance*

Fisher, et.al (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki empat aspek, yaitu:

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

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu dalam bekerja.

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

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya maka hal ini tentu dapat membuat

hati individu dalam bekerja merasa senang.

d. *Work Enhancement of Personal (WEPL)*

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari - harinya.

Hudson (2005) juga mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki beberapa aspek diantaranya:

a. *Time Blance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perayaan dalam kehidupan individu tersebut.

b. *Involment Balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadi.

c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Menyangkut tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan didalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Selain itu State Service Commission (Parimita, 2015) juga menyatakan bahwa aspek *work life balance* meliputi:

- a. Aspek pada tempat kerja, terdiri dari: jenis pekerjaan, tipe tempat kerja, masalah ditempat kerja
- b. Kebutuhan hidup, terdiri dari: kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat, kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan, kebutuhan waktu sebagai anggota atau kelompok tertentu.

Dari penjelasan para ahli diatas, yang menjadi aspek-aspek *work life balance* pada penelitian ini yaitu: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal (WEPL)* yang diadopsi dari teori Fisher, et.al (2009).

4. Indikator-indikator *Work Life Balance*

Ditinjau dari aspek yang telah dipaparkan oleh Fisher (Novelia, 2013) menunjukkan 4 komponen penting yang terdapat dalam *work life balance*, yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini tentunya berdasarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), yaitu meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi (perhatian).
- d. Energi, yaitu meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia, sehingga

apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat menimbulkan stress.

Menurut Hill, et.al (2015) ada beberapa indikator dari *work life balance*, yaitu:

- a. Pekerjaan, meliputi kebutuhan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- b. Keluarga, meliputi kebutuhan waktu untuk keluarga, kebutuhan waktu untuk pasangan, serta kebutuhan waktu untuk anak-anak
- c. Pribadi, meliputi kebutuhan waktu untuk perawatan diri, kebutuhan waktu untuk olahraga, kebutuhan waktu untuk hobi, kebutuhan waktu untuk pendidikan, kebutuhan waktu untuk kegiatan sosial, kebutuhan waktu untuk pengembangan diri

Sedangkan menurut McDonald et al (Pangemanan, 2017) yang menjadi indikator *work life balance*, yaitu:

- a. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik itu bagi pekerjaannya maupun hal-hal yang berkaitan diluar pekerjaannya.

- b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

- c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas yang menjadi indikator dari *work*

life balance dalam penelitian ini adalah waktu, perilaku, ketegangan, dan energi, indikator ini diadopsi teorinya Fisher (Novelia, 2013).

C. Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success*

Pada era sekarang ini, kehadiran wanita telah merubah tatanan sosial dalam lingkungan masyarakat, mulai dari segala jenis bidang pekerjaan yang dulunya hanya dilakukan oleh laki-laki kini sudah dapat dikerjakan oleh wanita. Hal tersebut menunjukkan peran wanita tidak hanya berpusat pada keluarga saja, tapi juga dapat berperan menjadi seseorang yang dapat membantu kebutuhan perekonomian keluarga.

Organisasi kepolisian juga merupakan peran penting dalam masyarakat untuk menjaga serta memelihara ketertiban masyarakat. Dengan menegakkan hukum dan menjalankan tugas individu serta meningkatkan kepekaan dan perhatian kepada seluruh masyarakat. Dalam situasi tertentu Polwan juga ikut serta dalam mengatasi serta mengamankan keadaan. Hal ini juga tentu dirasakan oleh personil Polwan yang berada di Polres Pidie.

Berkaitan dengan dinamika yang terjadi dilingkungan kerja Polisi Wanita, tentu hal ini berdampak pada keseimbangan kehidupan dan dunia kerja, sehingga terjadi berbagai hambatan yang dapat menimbulkan konflik bagi Polisi Wanita. Permasalahan yang sering timbul pada Polisi Wanita yang memiliki tanggung jawab dalam keluarga serta dalam kehidupan sehari-hari terutama didalam lingkungan masyarakat.

Work Life Balance berhubungan dengan kemampuan individu sebagai seorang pegawai di kantor atau di instansi dalam menghadapi tekanan tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadi maupun keluarga. Lingkungan pekerjaan dengan lingkungan diluar pekerjaan harus seimbang. Selain itu tujuan yang ada pada lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan harus terpenuhi (Novelia, 2013).

Kegagalan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan hal lain dalam kehidupannya seperti kebutuhan pribadi maupun keluarga akan memunculkan masalah dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Masalah ini tentu dapat mengakibatkan adanya tekanan yang berkaitan dengan *fear of success*.

Seperti teori Horner muncul dari observasinya bahwa wanita karir yang sukses umumnya terlihat memerlukan pengungkapan bahwa disamping kesuksesan mereka dalam bidang pekerjaan, mereka juga ingin sukses menjadi wanita seutuhnya yaitu menjadi ibu, istri, ibu rumah tangga yang baik (Lips, 2005). Peneliti mengasumsikan bahwa seseorang yang kinerjanya baik dalam keluarga dan ruang lingkup pribadinya, dimana emosi cenderung lebih umum, mengarah kepada kepuasan yang tinggi untuk kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk berkinerja lebih baik dengan kemungkinan lebih besar dalam kemajuan karir.

Jadi, dapat kita lihat bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang erat dengan *fear of success* pada wanita yang bekerja khususnya pada Polwan di Polres Pidie.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto (2004) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Adanya hubungan signifikan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada personil Polwan Polres Pidie.

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada personil Polwan Polres Pidie.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki personil Polwan menunjukkan semakin rendah *fear of success* yang dimiliki personil Polwan. Sebaliknya jika H_a ditolak dan H_0 diterima, maka semakin rendah *work life balance* yang dimiliki personil Polwan semakin tinggi *fear of success* yang dimiliki personil Polwan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (X) : *Work Life Balance*
2. Variabel Dependen (Y) : *Fear of Success*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional setiap variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu *fear of success* dan *work life balance* yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Fear of Success*

Horner (Lentz, 1982) menjelaskan bahwa *fear of success* adalah suatu bentuk kecemasan atau ketegangan yang timbul akibat dari konflik yang dialami individu. Konflik ini muncul karena di satu sisi individu ingin berprestasi dan meraih kesuksesan, namun merasa cemas karena kesuksesan yang akan diraih diperkirakan dapat menimbulkan konsekuensi-konsekuensi yang tidak diharapkan. Skala pada variabel *fear of success* akan diukur berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Horner (Sahrah, 1996) yaitu adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses, adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses.

2. *Work Life Balance*

Menurut Fisher, et.al (2009) *work life balance* merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankannya. Skala pada variabel *work life balance* akan diukur berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Fisher (Novelia, 2013) yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polisi Wanita di Polres Pidie sebanyak 36 orang dari pangkat Bripda sampai Aipda. Dengan jumlah dan satuan kerja Polwan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Satuan Kerja Personil Polisi Wanita Polres Pidie

No	Satker	Jumlah
1	Bag Sumda	9
2	Bag Ren	2
3	Sat Lantas	7
4	Sat Reskrim	5
5	Sat Narkoba	2
6	Sat Intelkam	2
7	Sat Binmas	4
8	Siwas	2
9	Sium	2
10	Provos	1
Total		36

Sumber Dokumentasi, 2022

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10%-20% atau 20%-30% atau lebih (Arikunto, 2005).

Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 36 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 personil Polisi Wanita di Polres Pidie.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Setiap responden diberikan lembar kuesioner untuk mengisi pernyataan sesuai dengan pendapatnya masing-masing (Sugiyono, 2013). Setiap poin item kuesioner ditentukan berdasarkan skala. Skala yang digunakan adalah *skala likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban

netral atau ragu-ragu untuk menjaga keakuratan data.

Item kuesioner disajikan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal positif mengenai objek di mana responden mendukung atau memihak pada suatu objek. Sebaliknya item *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi hal negatif mengenai objek sikap di mana responden kontra terhadap objek sikap yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Bobot penilaian item kuesioner menggunakan skala likert dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

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

Sumber: Azwar, 2012

Rincian variabel penelitian ditinjau dari indikator yang ingin diukur akan dijabarkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

Work Life Balance sebagai variabel independen akan diukur berdasarkan skala indikator yang dipaparkan oleh Fisher (2009) yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Dengan Jumlah 40 item, *favorable* sebanyak 20 item dan *unfavorable* sebanyak 20 item. Rincian item yang di jabarkan sesuai dengan indikator dari *work life balance* akan diuraikan dalam tabel 3.

Tabel 3
Blue Print Skala Work Life Balance

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu	5	5	10
2	Perilaku	5	5	10
3	Ketegangan	5	5	10
4	Energi	5	5	10
Total		20	20	40

Sumber: instrument Penelitian, 2022

Tabel 4
Skala Work Life Balance Siap Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu	1,2,3,4,5	6,7,9,10,11	10
2	Perilaku	8,14,15,16,25	12,13,17,18,19	10
3	Ketegangan	20,21,22,23,30	24,26,27,28,32	10
4	Energi	29,31,33,35,36	34,37,38,39,40	10
Total		20	20	40

Sumber: instrument Penelitian, 2022

Skala *work life balance* mempunyai empat pilihan jawaban. Yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari nomor empat sampai nomor satu untuk item *favorable*, dan untuk item *unfavorable* dimulai dari nomor satu sampai nomor empat

Tabel 5
Bobot Penilaian Pernyataan Favorable dan Unfavorable

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

Sumber: Azwar, 2012

2. *Fear of Success*

Fear of Success sebagai variabel dependen akan diukur berdasarkan skala indikator yang dipaparkan oleh Horner (Sahrah, 1996) yaitu adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses, adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses. Dengan jumlah 28 item pernyataan yang dibagi menjadi 14 item *favorable* dan 14 item *unfavorable*.

Tabel 6
Blue Print Skala Fear of Success

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses	7	7	14
2	Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses	7	7	14
Total		14	14	28

Sumber: instrument Penelitian, 2022

Tabel 7
Skala Fear of Success Siap Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses	1,2,3,4,6,7,8	5,9,10,11,13,14,15	14
2	Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses	12,16,17,18,20,21,22	19,23,24,25,26,27,28	14
Total		14	14	28

Sumber: instrument Penelitian, 2022

Skala *fear of success* mempunyai empat pilihan jawaban. Yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaiannya dimulai dari nomor empat sampai nomor satu untuk item *favorable*, dan untuk item *unfavorable* dimulai dari nomor satu sampai nomor empat.

Tabel 8
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

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

Sumber: Azwar, 2012

Setelah item kuisisioner disusun dan dilakukan validasi pakar. Kemudian instrumen akan diuji coba dan dianalisis tingkat valid dan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel setelah diuji coba (Sugiyono, 2013). Analisis instrumen yang diperlukan, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas item merupakan seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Azwar, 2010). Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana item-item mencakup keseluruhan kawasan isi objek dan cerminan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010). Item dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Uji Validitas item dalam penelitian ini dilakukan dengan validitas isi, yaitu item diuji dengan analisis rasional oleh ahli atau *professional judgement* (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Item dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha*, di mana uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.

E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan *fear of success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie. Sebelum melakukan uji korelasi data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* pada *SPSS Version 23 for Windows* dilakukan agar dapat mengetahui distribusi berdasarkan data (Gunawan, 2015). Kriteria keputusan uji normalitas adalah:

Jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear masing-masing variabel independen yaitu *work life balance* terhadap variabel dependen yaitu *fear of success*. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 24 for Windows* (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

jika $p < 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan linear.

Jika $p > 0,05$ maka variabel tidak mempunyai hubungan linear.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi. Uji korelasi adalah analisis perhitungan dalam menentukan keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Gunawan, 2015). Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau 0 sampai dengan -1. Nilai korelasi mendekati 1 menunjukkan semakin erat hubungan kedua variabel. Nilai korelasi berkisar antara 0 sampai 1 menunjukkan terjadinya korelasi positif kedua variabel, sedangkan nilai korelasi berkisar antara 0 sampai -1 menunjukkan hubungan negatif kedua variabel (Gunawan, 2015). Setelah data diuji normalitas dan uji linearitas maka uji yang digunakan adalah korelasi Pearson atau lebih dikenal dengan korelasi *Product Moment* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian merupakan gambaran dari tahapan sebelum melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Polres Pidie yang beralamat di Jl. Tgk Chik Ditiro 13 Sigli, Kec. Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh 24112. Penelitian ini dilakukan selama lima hari terhitung dari 06-10 Juni 2022. Penelitian ini dilakukan pada 36 personil polisi wanita dari keseluruhan populasi sampel sebanyak 36 personil Polisi Wanita yang bekerja di wilayah Polres Pidie.

Polres adalah kepanjangan dari Polisi Resort. Kepolisian Resort adalah pelaksanaan tugas Polri dalam wilayah kabupaten/kota yang berada dibawah komando Polda. Polres Pidie bertugas dan memiliki wewenang dalam menjaga keamanan dan menertibkan masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Pidie.

Saat ini Polres Pidie berada dibawah pimpinan AKBP Padli S.H., S.I.K., M.H. Personil yang bertugas dalam lingkup kantor sebanyak 410 personil yang terdiri dari bagian pengawas dan satuan tugas (satgas). Bagian pengawasan terdiri dari Bagops, Bagren, Bagsumda, Sium, Sikeu, Sipropam, dan Siwas. Sedangkan Satgas terdiri dari SPKT, Satintelkam, Satreskrim, Satresnarkoba, Satbinmas, Satsabhara, Satlantas, Sattahti, dan Sitipol. Polres Pidie juga memiliki wewenang terhadap 280 personil yang bekerja di Polsek wilayah Pidie antara lain Polsek

Muara Tiga, Polsek Padang Tiji, Polsek Grong-Grong, Polsek Delima, Polsek Batee, Polsek Pidie, Polsek Kota Sigli, Polsek Simpang Tiga, Polsek Kembang Tanjung, Polsek Glp Baro, Polsek Mutiara, Polsek Mutiara Timur, Polsek Glp Tiga, Polsek Tiro, Polsek Sakti, Polsek Mila, Polsek Keumala, Polsek Tangse, Polsek Mane, Polsek Geumpang.

1. Visi dan Misi

a. Visi

Adapun visi dari Polres Pidie yaitu “BEREH” yang merupakan singkatan dari bersih, religius, dan humanis, yaitu dengan menciptakan bersih diri, bersih lingkungan kerja, bersih lingkungan masyarakat, dan bersih perilaku.

b. Misi

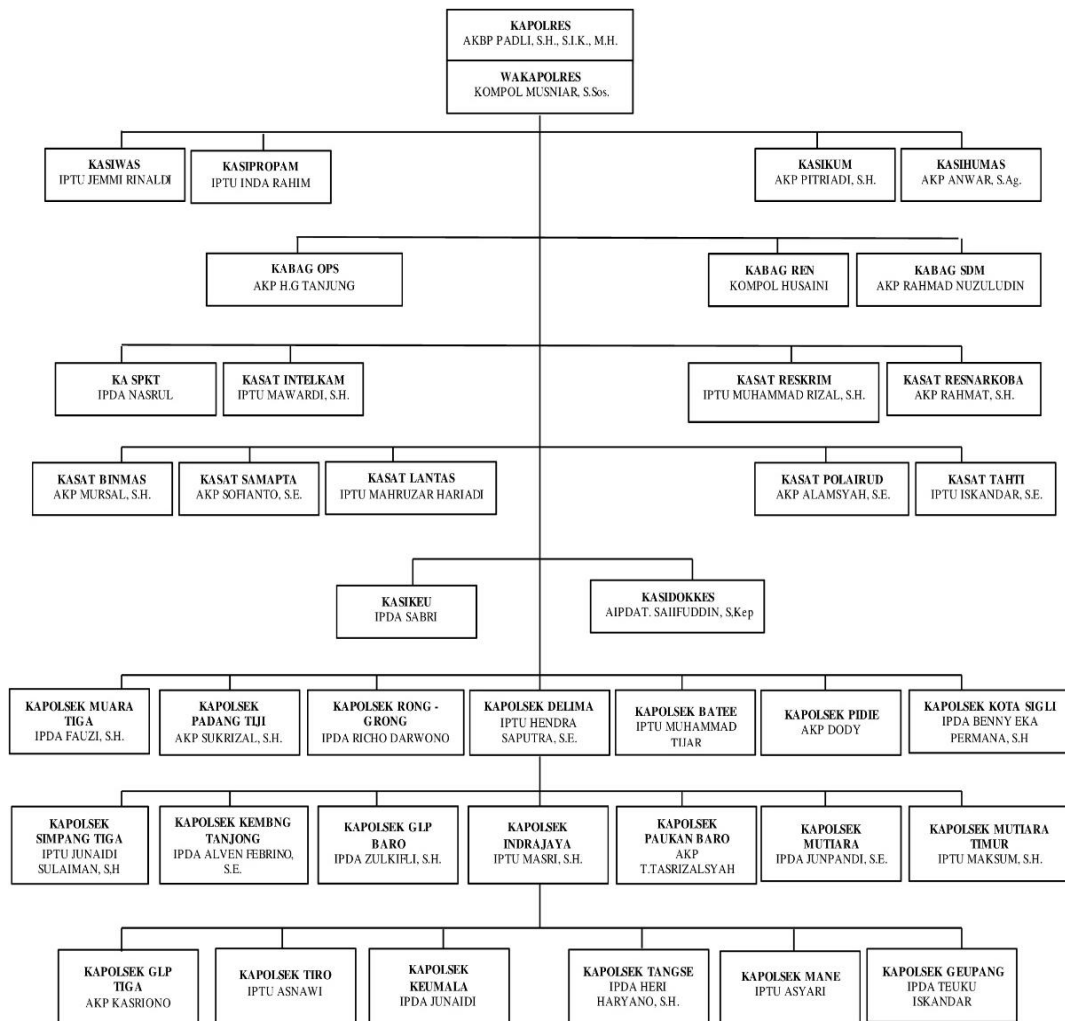
Adapun misi dari Polres Pidie, yaitu:

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap dan tidak diskriminatif
2. Memelihara dan meningkatkan Kamseltibcar Lantas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran pengguna jalan
3. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada patuh hukum
4. Melaksanakan pembinaan kesatuan yang diprioritaskan pada peningkatan kemampuan dan keterampilan personil
5. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dimasyarakat
6. Memberikan pelayanan prima kepolisian kepada masyarakat dimana pelayanan tersebut dilakukan secara cepat, tepat, benar, tidak terbelit-belit, adil dan tanpa

dipungut biaya sehingga masyarakat merasakan kepuasan pelayanan kepolisian dan tidak segan-segan untuk melapor kepada pihak Polri apabila telah terjadi tindak pidana

7. Menjadi pelopor dalam setiap kegiatan kemitraan dengan masyarakat yang dapat berpartisipasi aktif dalam setiap permasalahan sosial
8. Menjadi sosok Polri yang ingin senantiasa melayani masyarakat sebaliknya bukan untuk dilayani masyarakat.

2. Struktur Organisasi Polres Pidie



Gambar 1. Struktur Organisasi Polres Pidie

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian perlu adanya persiapan untuk memudahkan penelitian dan menghindari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan dimulai dengan kepengurusan surat izin penelitian dan penyusunan alat ukur. Penyusunan alat ukur dilakukan agar penyebaran instrument tersebut valid dan dapat dipercaya.

1. Penyusunan Surat Izin

Peneliti mengajukan surat permohonan izin kepada pihak Universitas pada tanggal 23 Mei 2022. Kemudian surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 185/UM.M₆/F/2022 pada tanggal 27 Mei 2022. Surat tersebut ditujukan kepada pihak Polres Pidie. Kemudian pihak Polres Pidie memberikan surat keterangan izin untuk melakukan penelitian dengan nomor surat B/45/V/2022 pada tanggal 30 Mei 2022. Setelah melalui perizinan peneliti lebih leluasa dalam memperoleh data penelitian.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang akan diisi oleh sampel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *fear of success* dan skala *work life balance* dengan perhitungan skala *likert*. Skala *fear of success* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Horner (1996) yaitu adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses, adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan untuk meraih sukses. Skala *fear of success* disusun sebanyak 28 item sebelum uji coba.

Sedangkan skala *work life balance* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Fisher (2009) yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Skala *work life balance* disusun sebanyak 40 item sebelum uji coba. Setelah dilakukan validasi isi dengan analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Setelah melakukan beberapa revisi terhadap item yang kurang baik, kemudian skala

tersebut diuji coba untuk menyaring item yang tidak valid guna menyiapkan skala penelitian yang baik. Setelah didistribusikan skala melalui *google form* kepada 36 personil Polisi Wanita yang bekerja di Polres Pidie.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 36 sampel dikarenakan sampel dalam uji coba ini tidak memiliki ukuran mutlak. Sesuai dengan pendapat Ali dan Maman (2011) menyatakan pengambilan sampel untuk uji coba diluar sampel penelitian dan sejauh ini banyaknya jumlah uji coba belum ada ketentuan mensyaratkannya, namun disarankan untuk mengambil sampel sebanyak 20-30 orang responden. Setelah skala disebarakan untuk uji coba, selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar keseluruhan yang akan digunakan dalam penelitian ini terbukti sah dan dapat dipercaya.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 06-10 Juni 2022. Peneliti membagikan skala penelitian dengan metode *sampling* jenuh. Dimana, uji coba dilakukan sekalian dengan penelitian kepada 36 subjek disebarakan dengan menggunakan aplikasi *google-form* dan penyebaran melalui *whatsapp* pada Polwan Pidie. Mekanisme penyebaran skala dengan menggunakan aplikasi *google-form* yaitu membagikan link kepada subjek penelitian melalui *whatsapp*. Setelah semua butir item yang disebarakan terisi, selanjutnya peneliti menganalisis data dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program *SPSS 24.0 for windows*.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas isi yaitu validitas yang fokus pada elemen-elemen apa yang ada dalam ukur dengan cara melihat item-item tersebut telah ditulis sesuai dengan blue print atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgment* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua item, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki item-item tersebut. Dosen pembimbing menyatakan bahwa semua item pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk melihat diskriminasi item yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Item

Diskriminasi item dapat dilakukan untuk melihat item gugur dengan *Corrected Aitem-Total Correlation* dengan bantuan *SPSS Versi 24.0 for windows*. Item dikatakan valid jika memenuhi kriteria r hitung $\geq 0,30$ (Azwar, 2012) Hasil validitas secara keseluruhan pada skala *work life balance* dari item yang bagus sebanyak 34 item dan item yang gugur sebanyak 6 item. Hasil validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Diskriminasi Item Skala *Work Life Balance* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Waktu	1, 2 ,3,4,5	6,7,9,10,11	10
2	Perilaku	8, 14,15,16 ,25	12,13, 17,18 ,19	10
3	Ketegangan	20,21,22,23,30	24,26,27,28,32	10
4	Energi	29,31,33,35,36	34,37,38,39,40	10
Total		20	20	40

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk item tidak valid
Sumber: Pengolahan data SPSS version 24.0 *for window*, 2022

Tabel di atas menunjukkan item dari *work life balance* yang gugur sebanyak 6 item dengan 2, 14, 15, 16, 17, 18, item yang gugur tidak dapat digunakan dalam penelitian. Hasil item yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10
Hasil Analisis Item *Work Life Balance* Setelah Item Tidak Bagus Dibuang

No	Indikator	Item		Jumlah	Bobot
		Bagus	Gugur		
1	Waktu	9	1	10	25%
2	Perilaku	5	5	10	25%
3	Ketegangan	10	0	10	25%
4	Energi	10	0	10	25%
Total		34	6	40	100%

Sumber: Olah data SPSS version 24.0 *for window*, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan item yang bagus sebanyak 34 item, dan item yang gugur sebanyak 6 item. Selain item yang tidak bagus atau gugur hanya item yang bagus yang akan digunakan sebagai skala *work life balance* dalam penelitian ini.

Adapun hasil diskriminasi item uji coba pada skala *fear of success* secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Diskriminasi item Skala *Fear of Success* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses	1,2,3,4,6,7,8	5,9,10,11,13,14, <u>15</u>	14
2	Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses	12, <u>16</u> ,17,18,20,21,22	19,23,24,25,26,27,28	14
Total		14	14	28

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk item tidak valid
 Sumber: Pengolahan data SPSS version 24.0 *for window*, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan item dari skala *fear of success* yang gugur sebanyak 2 item dengan nomor 15 dan 16. Item yang gugur tidak dapat digunakan dan akan dihapus dalam skala penelitian. Hasil item yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12
Hasil Analisis Item *Fear of Success* Setelah Item Tidak Bagus Dibuang

No	Indikator	Item		Jumlah	Bobot
		Bagus	Gugur		
1	Adanya kecenderungan cemas atau ragu-ragu saat mendekati sukses	13	1	14	50%
2	Adanya antisipasi untuk menghindari kesuksesan dengan menarik atau menolak kesempatan meraih sukses	13	1	14	50%
Total		26	2	28	100%

Sumber: Olah data SPSS version 24.0 *for window*, 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan item yang bagus sebanyak 26 item, dan item yang gugur sebanyak 2 item. Selain item yang tidak bagus atau gugur hanya item yang bagus yang akan digunakan sebagai skala *fear of success* dalam penelitian ini.

c. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya perlu dianalisis tingkat kepercayaan terhadap item dalam skala tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan analisis *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 24.0. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

Skala	<i>Formula Alpha Cronbach</i>	Jumlah Aitem
Sebelum item tidak bagus dibuang		
<i>work life balance</i>	0,903	40
<i>fear of success</i>	0,866	28
Sesudah item tidak bagus dibuang		
<i>work life balance</i>	0,906	34
<i>fear of success</i>	0,867	26

Sumber : Olah data *SPSS 24.00 for Windows (2022)*

Setelah data pada tabel diatas menjelaskan tentang reliabilitas skala *work life balance* dan *fear of success*. Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *work life balance* 0,903 dari 40 item. Setelah item tidak bagus dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *work life balance* sebesar 0,906 dari 34 item. Jadi terdapat peningkatan reliabilitas dari sebelumnya, sehingga memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap skala *work life balance* pada penelitian ini.

Nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *fear of success* diperoleh 0,866 dari 28 item. Setelah item tidak valid dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk skala *fear of success* sebesar 0,867 dari 26 item. Jadi terdapat peningkatan reliabilitas dari sebelumnya, sehingga memiliki kepercayaan tinggi terhadap skala *fear of success* pada penelitian ini.

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah personil Polwan Polres Pidie berjumlah 36 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi kurang dari 100 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel 14.

Tabel 14
Deskripsi Statistics Data Penelitian

Deskriptif					
	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
<i>Work Life Balance</i>	36	89	139	112,78	11,389
<i>Fear of Success</i>	36	53	103	86,69	10,765

Sumber : Olah data *SPSS 22.00 for Windows (2022)*

Kategori skor *work life balance* dan *fear of success* personil Polwan dibagi dalam tiga kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk menentukan ketiga kategori tersebut. Peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\bar{X} - 1.SD) \\ \text{Sedang} &= X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X (\bar{X} + 1.SD) \\ \text{Tinggi} &= (\bar{X} + 1.SD) \leq X \end{aligned}$$

A. *Work Life Balance*

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (113 - 1.11) \\ &= X < 102 \\ \text{Sedang} &= (113 - 1.11) \leq X (113 + 1.11) \\ &= 102 \leq X < 124 \\ \text{Tinggi} &= (113 + 1.11) \leq X \\ &= 124 \leq X \end{aligned}$$

B. *Fear of Success*

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (87 - 1.11) \\ &= X < 76 \\ \text{Sedang} &= (87 - 1.11) \leq X (87 + 1.11) \\ &= 76 \leq X < 98 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (88+1.11) \leq X \\ &= 98 \leq X \end{aligned}$$

Berdasarkan deskripsi di atas maka rentang frekuensi data penelitian variabel X yang diperoleh adalah nilai rendah (89-101), sedang (102-123) dan tinggi (124-139). Sementara rentang variabel Y yang diperoleh adalah nilai rendah (53-75), sedang (76-97) dan tinggi (98-103).

Tabel 15
Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
X	4 (11,1%)	27 (75%)	5 (13,9%)	36
Y	3 (8,3%)	28 (77,8%)	5 (13,9%)	36

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan penjabaran tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 36 personil Polwan Polres Pidie yang diteliti, mayoritas memiliki *work life balance* yang sedang, dimana 27 orang (75%) menanggapi *work life balance* yang sedang, sedangkan 5 orang (13,9%) menanggapi *work life balance* yang tinggi, dan 4 orang (11,1%) menanggapi *work life balance* yang rendah. Sedangkan *fear of success* mayoritas berada pada kategori sedang dimana 28 orang (77,8%) menanggapi *fear of success* yang sedang, sedangkan 5 orang (13,9%) menanggapi *fear of success* tinggi dan 3 orang (8,3%) menanggapi *fear of success* rendah.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 24.0 for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikan $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $p < 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
<i>work life balance</i>	0,096	0,200	Normal
<i>fear of success</i>	0,101	0,200	Normal

Sumber : Olah data *SPSS 24.00 for Windows* (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas diperoleh nilai Asymp Sig untuk variabel *work life balance* dan *fear of success* masing-masing sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih dari α (0,05). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa variabel *work life balance* dan *fear of success* berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan *fear of success* 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 hubungan antara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 24.0 *for windows*. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 17
Hasil Analisis Uji Linieritas

Linearitas	F	p	Hasil	Kesimpulan
<i>fear of success*work life balance</i> pada polwan	0,982	0,007	$p < 0,05$	Linear

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 24.0, 2022

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 0,982 dengan nilai p 0,007 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan linier antara variabel *work life balance* dengan variabel *fear of success*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel *work life balance* dengan *fear of success*. Uji korelasi menggunakan uji korelasi pearson karena kedua variabel berdistribusi normal. Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel 18 berikut:

Tabel 18
Hasil Analisis Uji Korelasi

Correlations			
		Work Life Balance	Fear Of Success
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	-,954**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Fear of Success	Pearson Correlation	-,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

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

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 24.0*, 2022

Berdasarkan data di atas menunjukkan nilai signifikansi di peroleh sebesar 0,000 maka nilai $p < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada hubungan signifikansi antara *work life balance* dan *fear of success* pada personil Polwan di Polres Pidie. Selanjutnya mengenai keeratan hubungan dapat di lihat dari nilai korelasi sebesar -0,954 dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tingkat hubungan yang sangat kuat. Tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik dimana jika semakin tinggi variabel *work life balance*, maka semakin rendah variabel *fear of success*. Sebaliknya semakin rendah variabel *work life balance*, maka semakin tinggi variabel *fear of success*.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,000, hasil ini menjawab hipotesis, dimana saat $p < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan H_a diterima, dimana terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada personil Polwan Polres Pidie. Selanjutnya

hubungan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada personil Polwan Polres Pidie memiliki hubungan yang negatif dengan nilai $r -0,954$. Tanda negatif ini menunjukkan hubungan terbalik antara variabel. Jadi hasil penelitian ini menjelaskan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *work life balance* dengan *fear of success* pada personil Polwan di Polres Pidie.

Sejauh ini penelitian pada *work life balance* menunjukkan bahwa ada 27 orang (75%) yang termasuk dalam kategori sedang, yang artinya personil Polwan memiliki *work life balance* yang cukup baik, dimana personil polwan mampu menyeimbangkan antara dunia kerja dengan dunia pribadi mereka, sedangkan 5 orang (13,9%) yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya para personil Polwan memiliki *work life balance* yang cukup baik. Sedangkan 4 orang (11,1%) yang termasuk dalam kategori rendah, yang artinya beberapa personil Polwan belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Sedangkan pada kategori *fear of success* menunjukkan bahwa 28 orang (77,8%) memiliki *fear of success* sedang yang artinya personil Polwan tidak memiliki ketakutan untuk success, dimana mereka ingin berkembang lagi untuk sukses, sedangkan 5 orang (13,9%) memiliki *fear of success* tinggi, artinya sebanyak 5 orang dari personil Polwan masih takut untuk sukses dan 3 orang (8,3%) memiliki *fear of success* rendah, dimana sebanyak 3 orang personil Polwan tidak takut untuk kesuksesan dalam pekerjaan mereka.

Pada dasarnya *fear of success* merupakan fenomena yang umum dialami oleh wanita yang mengalami kecemasan dalam mencapai kesuksesan atau prestasi. Hal ini digambarkan sebagai motif untuk menghindari kesuksesan karena adanya

konsekuensi negatif yang datang bersamaan dengan tercapainya suatu keberhasilan. *Fear of Success* berdampak pada penurunan performa saat bekerja dan berpengaruh pada perencanaan karir wanita. Dimana wanita memegang tanggung jawab untuk merawat keluarga dan bekerja di waktu yang bersamaan, oleh sebab itu wanita memiliki kebutuhan akan fasilitas yang memungkinkan dirinya untuk bekerja dan mengurus keluarga. Hal ini mengapa perlu diterapkannya *work life balance*, dengan harapan dapat mengurangi kecemasan pada para personil Polwan yang disebabkan karena adanya tuntutan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga dan kehidupan pribadi lainnya.

Fear of Success ini bisa terjadi karena ada faktor yang mempengaruhi, sesuai dengan faktor yang dikemukakan oleh Tresemer (2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi *fear of success*, yaitu *role* suatu perilaku meniru individu di mana di dalamnya terkandung berbagai harapan yang objektif dan dapat menimpa orang lain yang menirukannya. Kemudian ada faktor *commitment to conformity*, yaitu perilaku seseorang yang menerima posisinya dan mengetahui peraturan yang berlaku dalam sebuah situasi akan membuat seseorang belajar terlebih dahulu mengenai proses yang terjadi. Dan *social comparison*, yaitu membandingkan diri dengan orang lain dalam satu lingkungan sama, dimana rata-rata orang akan melakukan penilaian eksternal akan dirinya sendiri dengan orang lain meskipun menyadari bahwa dirinya tidak akan memiliki persamaan.

Semakin tinggi *work life balance* pada personil Polwan yang bekerja di Polres, maka semakin rendah *fear of success*nya, dimana ketakutan untuk sukses karena takut tidak mampu membagi waktu antara keluarga dan dunia kerja semakin

berkurang. Personil Polwan yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tidak akan takut untuk terus sukses dan berkembang untuk karir mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Wahyuni EDR (2018) tentang “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru. Yang artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru. Kemudian hasil penelitian Ersaningtyas Anjar Prihandhany (2015) tentang “*Fear of Success* ditinjau dari Status Pernikahan (Studi komparasi pada wanita pekerja). Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan antara *fear of success* pada Wanita Pekerja ditinjau dari Status Pernikahan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan negatif antara *work life balance* dan *fear of success* pada personil Polwan di Polres Pidie. Dimana semakin tinggi *work life balance* maka *fear of success* semakin rendah. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan variabel *work life balance* dan *fear of success* menunjukkan arah negatif dan sangat kuat dilihat dari nilai koefisien korelasi r sebesar $-0,954$
2. Terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dan *fear of success* pada personil Polwan Polres Pidie, dimana nilai signifikan $p = 0,000$

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan, yaitu:

1. Bagi Polres Pidie

Bagi pihak Polres Pidie yaitu organisasi dapat meningkatkan *work life balance* personil dengan melakukan berbagai hal untuk menurunkan *fear of success*. Atasan diharapkan dapat melakukan kegiatan bersama dalam upaya meningkatkan *work life balance* bagi para personil. Pihak organisasi juga dapat memberikan reward dalam mengapresiasi kinerja dan produktivitas personil guna meningkatkan *work life balance* dan menurunkan rasa *fear of success* bagi personil.

2. Bagi Personil Polres Pidie

Diharapkan personil mampu menyeimbangkan antara pekerjaan atau tugas dengan kehidupan pribadi personil, sehingga hal ini tentu dapat menurunkan rasa *fear of success* atau ketakutan dalam diri personil untuk terus maju dan berkembang. Personil juga harus membalas atas reward serta kepercayaan yang dipercayakan organisasi untuk mereka dengan semangat, dedikasi dan menghayati pekerjaan dalam mewujudkan visi misi kepolisian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan tidak hanya terpaku pada *work life balance* yang dimiliki personil, akan tetapi dapat meninjau berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *fear of success* dilihat dari berbagai segi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhania, N. (2017). Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan perkawinan pada istri yang bekerja. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- Adiningtyas, N., Mardhatillah, A. (2016). *Work life balance index among technician*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial.
- Arikunto. (2005). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Sagung Seto.
- _____. (2013). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- _____. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi I*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- _____. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2009). <https://www.bps.go.id>. 09 Juli 2021.
- Citra, M.D.K.S. (2017). Pengaruh *work family conflict* terhadap *fear of success* pada wanita yang bekerja pada jenis pekerjaan maskulin. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dowling, C. (1995). *Tantangan wanita modern: ketakutan wanita akan kemandirian*. Jakarta: Erlangga.
- Fisher, K. & Layte, R. (2002). *Measuring work life balance and degress of sociability: a focus on the value of time use data in the assessment of quality of life*. EPAG Working Paper, Colchester. University of Essex.
- Gitoyo, Y. (2012). Mengenal sejarah polisi wanita (polwan) di Indonesia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Greenhaus, J.H., COLLINS, k. M. & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. Journal of Vocational Behavior. 63, 510-513.
- Gunawan, M.A. (2015). Statistik penelitian bidang pendidikan psikologi dan sosial. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Handayani, Arri. dkk. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. Semarang: Seminar Psikologi & Kemanusiaan.

- Handayani, R. (2019). *Polisi wanita (polwan) di Sumatera Barat (1948-2013. Suatu studi historis Komparatif*. Menara Ilmu
- Hermayanti, D. (2014). *Kebermaknaan hidup dan konflik peran ganda pada wanita karir yang berkeluarga di Kota Samarinda*. Jurnal Ilmiah Psikologi. 2. 85-90.
- Horner, M.S. (2015). *Feminity and Successful Achievement: A Basic Inconsistency dalam Feminine personality and Conflict*. Belmont, C.C: Books/Cole Publishing Company.
- Komalasari, Y. (2017). *Fear of succes on woman's career development: A Research and Future Agenda*. Europe Journal of International Management. 9-11.
- McDonal, P. Bradley, L. And Brown, K. (2005). *Explanations for th provision utilization gap in work-family policy. Women In Management Review (In Press)*.
- Pangemanan, F.L., Pio. R.J., Tumbel, T.M. (2017). *Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja*. Media Neliti.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Perpustakaan Nasional.
- Putri, F.R (2013). *Pola pengasuh oleh polisi wanita (studi deskriptif mengenai pola asuh anak oleh polisi wanita (polwan) di Surabaya*. Jurnal Psikologi, Vol 2(1), (176-188).
- Pranindhita, E. Y., Wibowo, D. H. (2020). *Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK kabupaten Pati*. Jurnal Psikologi Konseling
- Pranoto,V. Sarinah. (2018). *Fear of success ditinjau dari peran gender pada karyawati PT. Bank Central Asia Medan*. Jurnal
- Prihandhany, E. A. (2015). *Fear of Success ditinjau dari status pernikahan (studi komparasi pada wanita pekerja)*. Jurnal UNNES Repository.
- Rahmawati, A. (2016). *Fear of success pengarusutamaan gender dalam pembangunan*. Journal Seminar Asean. 19-20.
- Rahmawati. A., Suryanto., Hartini. N. (2019). *Fear of success perempuan bekerja (dalam perspektif budaya Jawa)*. Palastren. Vol 11 no 1.
- Reber, A.S & Emily S.R. (2010). *Kamus psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sari, R. M. (2012). *Pengaruh situasi kompetisi kerja terhadap fear of success pada pegawai wanita (studi di pd. bpr bkk ungaran kantor pusat dan kantor cabang)*.

Journal of Social and Industrial Psychology.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, S. (2018). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dan guru. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara.

Wicaksana, S, A., Suryadi., Asrunputri, A, P. (2020). Keseimbangan identifikasi dimensi-dimensi *work life balance* pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*.

Lampiran 1

Skala *Work Life Balance*

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu berbagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi				
2	Saya merasa lelah dengan pekerjaan di kantor sehingga tugas dirumah tidak bisa saya lakukan				
3	Saya memiliki sikap yang profesional dalam bekerja				
4	Saya tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke kantor				
6	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja				
7	Saya mampu untuk mengembangkan kantor tanpa mengurangi waktu saya bersama keluarga				
8	Saya merasa bahwa masalah pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya				
9	Tuntutan sebagai suami/istri mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan				
10	Saya semangat pulang ke rumah setelah bekerja, karena bertemu dengan keluarga saya				
11	Membagi waktu dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga membawa kesenangan sendiri dalam diri saya				
12	Pekerjaan yang berat membuat saya tidak bisa bersenang-senang dengan keluarga saya				
13	Saya tidak bisa fokus bekerja ketika ada masalah dalam keluarga saya				
14	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja meskipun suasana hati saya sedang tidak baik				
15	Kewajiban saya sebagai seorang istri dan ibu tidak menyita energi saya dalam bekerja				
16	Jumlah jam kerja saya tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga				
17	Saya merasa lelah ketika banyak tuntutan keluarga yang berpengaruh terhadap kinerja saya dalam bekerja				
18	Saya tidak bisa memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan maupun di tengah-tengah keluarga				
19	Saya merasa puas ketika menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah dengan baik				
20	Saya dapat menjalankan kebutuhan pekerjaan dengan baik tanpa mengganggu kepentingan keluarga				
21	Jumlah waktu yang banyak saat bekerja, tidak				

	menghalangi saya memenuhi tanggung jawab keluarga				
22	Saya harus bisa melakukan yang terbaik dalam pekerjaan demi kelangsungan hidup keluarga				
23	Kewajiban saya dirumah mengganggu saya dalam bekerja tepat waktu				
24	Masalah dengan keluarga dapat mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan				
25	Saya dapat menjalankan tugas yang ada dirumah dengan baik setelah seharian bekerja				
26	Saya tidak memiliki banyak waktu dengan keluarga				
27	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga saya sering mengerjakannya dirumah				
28	Saya berusaha untuk menjalankan dan memberikan yang terbaik untuk keluarga dan pekerjaan saya				
29	Saya merasa bahwa profesi saya tidak mengganggu kehidupan pribadi saya				
30	Ketika banyak masalah saya cenderung sulit berkonsentrasi dalam bekerja				
31	Permasalahan yang ada dikantor tidak mempengaruhi kehidupan pribadi saya				
32	Saya akan absen kekantor ketika ada masalah keluarga				
33	Saya lebih senang menghabiskan waktu dikantor dibandingkan di rumah				
34	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu sehingga sering membawanya kerumah				
35	Saya adalah pribadi yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kantor sehingga tidak membawa pekerjaan kerumah				
36	Profesi saya banyak menyita energi sehingga mengganggu kegiatan saya di rumah bersama keluarga				
37	Saya sibuk bekerja sehingga jarang hadir ditengah-tengah keluarga				
38	Meskipun sibuk bekerja saya tetap meluangkan waktu ditengah-tengah keluarga				
39	Saya sudah tidak bisa melakukan apa-apa atasan memberikan deadline dan mengganggu kewajiban saya dirumah				
40	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga saya				

Lampiran 3

Uji Reliabilitas sebelum item tidak bagus di buang (variabel X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	40

Item-Total Statistics				
Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	148,3889	48,930	,325	,902
X2	148,3611	49,666	,270	,903
X3	148,3611	49,209	,345	,902
X4	148,3611	49,266	,336	,902
X5	148,6111	47,273	,511	,899
X6	148,6389	47,666	,459	,900
X7	148,6111	47,616	,523	,899
X8	148,5556	48,597	,337	,902
X9	148,5278	47,685	,521	,899
X10	148,4167	47,736	,485	,899
X11	148,2778	48,949	,461	,900
X12	148,3611	48,352	,421	,901
X13	148,4167	48,021	,445	,900
X14	148,1667	50,771	,213	,903
X15	148,2778	50,835	,102	,905
X16	148,1944	50,618	,209	,903
X17	148,1389	50,980	,219	,903
X18	148,1389	50,980	,219	,903
X19	148,2500	49,507	,385	,901
X20	148,2778	48,721	,505	,899
X21	148,2778	48,721	,505	,899
X22	148,2778	48,663	,517	,899
X23	148,2778	48,949	,461	,900
X24	148,3333	49,029	,394	,901
X25	148,3333	49,029	,394	,901
X26	148,3333	49,029	,394	,901
X27	148,2500	48,764	,540	,899

X28	148,2222	48,806	,589	,899
X29	148,2222	49,035	,536	,899
X30	148,1944	49,761	,427	,901
X31	148,1944	49,761	,427	,901
X32	148,1944	49,761	,427	,901
X33	148,1389	50,294	,511	,901
X34	148,1389	50,294	,511	,901
X35	148,1389	50,294	,511	,901
X36	148,1389	50,294	,511	,901
X37	148,3333	48,114	,554	,898
X38	148,3333	48,114	,554	,898
X39	148,3333	48,114	,554	,898
X40	148,3333	48,114	,554	,898

Output dari uji validitas menunjukkan item dikatakan valid jika rhitung $> 0,3$. Hasil ini menunjukkan ada beberapa item yang harus dihapus, yaitu item dengan nomor nomor 2, 14, 15, 16, 17, 18. Setelah item yang tidak valid dihapus maka perlu uji kembali apakah masih terdapat item yang tidak valid. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan skala penelitian ini.

Uji reliabilitas setelah item tidak bagus di buang (variabel X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	34

Item-Total Statistics				
Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	125,0000	44,857	,366	,906
X3	124,9722	45,171	,369	,906
X4	124,9722	45,171	,369	,906
X5	125,2222	43,206	,465	,904

X6	125,2500	43,564	,416	,905
X7	125,2222	43,435	,487	,903
X8	125,1667	44,429	,397	,906
X9	125,1389	43,437	,495	,903
X10	125,0278	43,342	,482	,903
X11	124,8889	44,673	,422	,904
X12	124,9722	44,199	,376	,905
X13	125,0278	43,913	,397	,905
X19	124,8611	44,809	,430	,904
X20	124,8889	44,044	,551	,902
X21	124,8889	44,044	,551	,902
X22	124,8889	43,987	,562	,902
X23	124,8889	44,216	,515	,903
X24	124,9444	44,225	,454	,904
X25	124,9444	44,225	,454	,904
X26	124,9444	44,225	,454	,904
X27	124,8611	44,066	,593	,902
X28	124,8333	44,143	,639	,902
X29	124,8333	44,429	,569	,902
X30	124,8056	45,190	,446	,904
X31	124,8056	45,190	,446	,904
X32	124,8056	45,190	,446	,904
X33	124,7500	45,679	,552	,904

Hasil uji validitas setelah item yang tidak valid dihapus, diperoleh nilai rhitung secara keseluruhan lebih besar dari 0,3 dan juga terdapat peningkatan nilai reliabilitas dimana kepercayaan terhadap skala ini semakin bagus.

Lampiran 4

Skala *Fear of Success*

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Karir saat ini membuat saya sulit bergaul				
2	Kepercayaan diri saya tinggi				
3	Kontribusi adalah hal paling penting untuk kemajuan bidang saya				
4	Beberapa orang menghindari saya karena jabatan saya saat ini				
5	Waktu antara karir dan keluarga tidak mampu saya bagi dengan baik				
6	Keluarga saya mendukung jabatan saya				
7	Sukses dalam berkarir membuat saya percaya diri dalam kegiatan kelompok				
8	Tidak ada perasaan ambisius dalam mencapai karir yang lebih tinggi dalam diri saya				
9	Saya akan optimis bila menjadi wanita sukses dalam berkarir				
10	Saya merasa kurang percaya diri dengan kemampuan saya dalam pekerjaan				
11	Saya sangat ingin berkarir setinggi mungkin				
12	Saya merasa mampu mendapat jabatan yang lebih tinggi dengan kemampuan yang saya miliki				
13	Saya yakin orang di sekitar saya akan bangga dengan pekerjaan yang saya jalani				
14	Saya takut kurang diikutsertakan dalam kegiatan di lingkungan sekitar karena kesibukan pencapaian karir saya				
15	Saya suka pekerjaan yang menantang meskipun saya sudah menikah				
16	Kemampuan yang saya miliki merupakan jalan untuk kesuksesan saya				
17	Saya takut dinilai tidak feminin karena bekerja pada pekerjaan yang ekstrem				
18	Wanita yang mampu berkarir tinggi adalah wanita yang hebat				
19	Saya takut kurang disenangi dalam masyarakat bila karir saya terlalu tinggi				
20	Saya mampu mengurus rumah tangga dengan baik meskipun sibuk dalam berkarir				
21	Pencapaian puncak karir membuat saya cemas karena takut dianggap tidak feminine				
22	Saya sangat mendukung adanya gerakan emansipasi				

	Wanita				
23	Saya merasa bangga atas prestasi yang saya raih dalam karir saya				
24	Bagi saya, bukan suatu keharusan untuk menonjol dalam pekerjaan				
25	Dengan bekerja, saya dapat mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
26	Saya lebih mengalah ketika bersaing dengan pria				
27	Menurut saya, orang-orang lebih menyukai wanita yang hanya menghabiskan waktu di rumah				
28	Kesuksesan yang saya peroleh membuat saya merasa tidak nyaman				

Lampiran 6

Uji reliabilitas sebelum item tidak bagus di buang (variabel Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	28

Item-Total Statistics				
Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	101,7500	28,136	,362	,863
Y2	101,7222	28,721	,310	,864
Y3	101,7222	28,263	,410	,861
Y4	101,7222	28,321	,397	,862
Y5	101,9722	27,056	,514	,858
Y6	102,0000	27,143	,500	,859
Y7	101,9722	27,399	,511	,858
Y8	101,9167	28,079	,335	,864
Y9	101,8889	27,473	,505	,858
Y10	101,7778	27,378	,495	,859
Y11	101,6389	28,237	,496	,859
Y12	101,7222	27,463	,507	,858
Y13	101,7778	27,378	,495	,859
Y14	101,5278	29,456	,341	,864
Y15	101,6389	29,437	,193	,867
Y16	101,5556	29,454	,275	,864
Y17	101,5000	29,743	,330	,864
Y18	101,5000	29,743	,330	,864
Y19	101,6111	28,930	,349	,863
Y20	101,6389	28,294	,481	,860
Y21	101,6389	28,294	,481	,860
Y22	101,6389	28,409	,451	,860
Y23	101,6389	28,752	,364	,862
Y24	101,6944	28,675	,336	,863
Y25	101,6944	28,675	,336	,863

Y26	101,6944	28,675	,336	,863
Y27	101,6111	28,473	,474	,860
Y28	101,5833	28,593	,492	,860

Output dari uji validitas menunjukkan item dikatakan valid jika rhitung $> 0,3$. Hasil ini menunjukkan ada beberapa item yang harus dihapus, yaitu item dengan nomor nomor 15, 16. Setelah item yang tidak valid dihapus maka perlu uji kembali apakah masih terdapat item yang tidak valid. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepercayaan skala penelitian ini.

Uji reliabilitas setelah item tidak bagus di buang (variabel Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	26

Item-Total Statistics				
Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	94,0000	26,400	,357	,863
Y2	93,9722	26,999	,397	,864
Y3	93,9722	26,542	,401	,861
Y4	93,9722	26,599	,388	,861
Y5	94,2222	25,378	,506	,858
Y6	94,2500	25,450	,493	,858
Y7	94,2222	25,721	,500	,858
Y8	94,1667	26,429	,316	,865
Y9	94,1389	25,837	,484	,858
Y10	94,0278	25,628	,498	,858
Y11	93,8889	26,502	,489	,859
Y12	93,9722	25,799	,492	,858

Y13	94,0278	25,742	,475	,859
Y14	93,7778	27,778	,393	,864
Y17	93,7500	28,021	,383	,865
Y18	93,7500	28,021	,383	,865
Y19	93,8611	27,094	,365	,862
Y20	93,8889	26,444	,505	,858
Y21	93,8889	26,444	,505	,858
Y22	93,8889	26,559	,474	,859
Y23	93,8889	26,902	,384	,862
Y24	93,9444	26,797	,361	,862

Hasil uji validitas setelah item yang tidak valid dihapus, diperoleh nilai r hitung secara keseluruhan lebih besar dari 0,3 dan juga terdapat peningkatan nilai reliabilitas dimana kepercayaan terhadap skala ini semakin bagus.

Lampiran 7

Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	36	89	139	112,78	11,389
Fear Of Success	36	53	103	86,69	10,765
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 8

Hasil Uji Linieritas

Anova Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fear of Success * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	2368,806	21	112,800	,936	,566
		Linearity	3,528	1	3,528	,029	,007
		Deviation from Linearity	2365,278	20	118,264	,982	,527
		Within Groups	1686,833	14	120,488		
		Total	40,55639	35			

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Work Life Balance	Fear Of Success
N		36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,78	86,69
	Std. Deviation	11,389	10,765
Most Extreme Differences	Absolute	,096	,101
	Positive	,096	,065
	Negative	-,067	-,101
Test Statistic		,096	,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance

Lampiran 10

Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Work Life Balance	Fear Of Success
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	-,954**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Fear of Success	Pearson Correlation	-,954**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

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

Lampiran 11

Skala Work Life Balance (google form)

Hubungan Antara Work Life Balance dengan Fear Of Succes pada Polisi Wanita di Polres Pidie

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

* Wajib

Nama (Inisial) *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

Jawaban Anda

Umur *

Dengan hormat,
 Saya Silvia Sandy merupakan mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sedang membuat tugas akhir kuliah saya berupa penelitian untuk skripsi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengenal lebih pasti mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penelitian ini. Anda merupakan salah seorang dari responden untuk menjawab pernyataan yang telah disediakan. Segala jawaban yang anda berikan akan dirahasiakan.
 Saya berharap anda dapat memberikan kerjasama sepenuhnya dengan menjawab pernyataan dengan jujur, ikhlas, dan lengkap. Jawaban yang diperoleh dari pada anda sangat penting dalam penelitian ini.
 Terimakasih

Petunjuk Pengisian
 pilihlah jawaban yang anda rasa paling sesuai dengan keadaan anda. Alternatif jawaban yang disediakan adalah:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

1. Saya mampu berbagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi *

1 2 3 4

STS (1) SS (4)

38. Karena sibuk bekerja saya tidak pernah meluangkan waktu ditengah-tengah keluarga *

1 2 3 4

SS (1) STS (4)

39. Saya sudah tidak bisa melakukan apa-apa ketika atasan memberikan deadline dan mengganggu kewajiban saya dirumah *

1 2 3 4

SS (1) STS (4)

40. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga saya *

1 2 3 4

SS (1) STS (4)

Lampiran 12

Skala *Fear of Success* (google form)

The image shows three screenshots of a Google Form titled "Skala *Fear of Success*". The form is presented on a light pink background. The first screenshot shows the introductory text and the first question. The second screenshot shows questions 2, 3, and 4. The third screenshot shows questions 27 and 28, along with the submission button and footer.

Introductory Text:

Dengan hormat,
 Saya Silvia Sandy merupakan mahasiswa psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sedang membuat tugas akhir kuliah saya berupa penelitian untuk skripsi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengenal lebih pasti mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penelitian ini. Anda merupakan salah seorang dari responden untuk menjawab pernyataan yang telah disediakan. Segala jawaban yang anda berikan akan dirahasiakan.
 Saya berharap anda dapat memberikan kerjasama sepenuhnya dengan menjawab pernyataan dengan jujur, ikhlas, dan lengkap. Jawaban yang diperoleh dari pada anda sangat penting dalam penelitian ini.
 Terimakasih

Petunjuk Pengisian
 pilihlah jawaban yang anda rasa paling sesuai dengan keadaan anda. Alternatif jawaban yang disediakan adalah:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Question 1: Karir saat ini tidak membuat saya sulit dalam bergaul *

	1	2	3	4	
STS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS (4)

Question 2: Kepercayaan diri saya tinggi *

	1	2	3	4	
STS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS (4)

Question 3: Kontribusi adalah hal paling penting untuk kemajuan bidang saya *

	1	2	3	4	
STS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS (4)

Question 4: Saya sangat ingin berkarir setinggi mungkin *

	1	2	3	4	
STS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	SS (4)

Question 27: Kesuksesan yang saya peroleh membuat saya merasa tidak nyaman *

	1	2	3	4	
SS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	STS (4)

Question 28: Orang-orang beranggapan bahwa wanita adalah kaum yang lemah *

	1	2	3	4	
SS (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	STS (4)

Submission: Kirim Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.
 Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) · [Peryaratan Layanan](#) · [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 116/UM.M6/KEP/F/2022**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021-2022
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 2021-2022;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- 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/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 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 Desember 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : **Menunjuk Saudara;
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA**

Untuk Membimbing Skripsi:

Nama : Silvia Sandy

NPM : 1809110061

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear Of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie

- 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 : 29 Jumadil Ula 1443 H
03 Januari 2022 M



Barma Wi, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan

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



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. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor :185/UM.M6/F/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

**Kepada Yth,
Polres Pidie
Di -
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Déngan hormát,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 23 Mei 2022, atas nama :

Nama : Silvia Sandy

NPM : 1809110061

Semester : VIII (delapan)

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Fear Of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie

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 dari 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, 25 Syawal 1443 H
27 Mei 2022 M

Dekan,

Barmawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR PIDIE

Jalan Tgk Chik Ditiro 13 Sigli, 24112

Sigli, 30 Mei 2022

Nomor : B / 45 / V / IPP 3. / 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Pemberian Izin untuk Melaksanakan
Penelitian di Polres Pidie.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Aceh
di
TEMPAT

1. Dasar

- a. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 185/UM.M₆/F/2022 tanggal 27 Mei 2021 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh; dan
- b. Pertimbangan Kapolres Pidie dan staf Polres Pidie;

2. Sehubungan dengan dasar di atas, di sampaikan bahwa Polres Pidie memberikan izin kepada Mahasiswi Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh a.n. Silvia Sandy NPM 1809110061 untuk melaksanakan penelitian di satuan jajaran Polres Pidie dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "**Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie**".

3. Pemberian izin agar di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.

4. Demikian untuk di maklumi.

Dikeluarkan di : Sigli
pada tanggal : 30 Mei 2022

KEPALA KEPOLISIAN RESOR PIDIE



PADLI, S.H., S.I.K., M.H.

KOMISARIS BESAR POLISI NRP

Tembusan:

1. Kapolres Pidie
2. Kabagops Polres Pidie
3. Kabag Sumda Polres Pidie
4. Kasiwas Polres Pidie



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR PIDIE

Jalan Tgk Chik Ditiro 13 Sigli, 24112

Sigli, 13 Juni 2022

Nomor : B / 18 / VI / IPP 3. / 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Selesai Melaksanakan Penelitian
di Polres Pidie.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas
Muhammadiyah Aceh

di

TEMPAT

1. Dasar

- a. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 185/UM.M₆/F/2022 tanggal 27 Mei 2021 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh;
- b. Surat Kapolres Pidie Nomor: B/45/V/IPP 3./2022 tanggal 30 Mei 2022 tentang pemberian izin untuk melaksanakan penelitian di Polres Pidie.
- c. Pertimbangan Kapolres Pidie dan staf Polres Pidie;

2. Sehubungan dengan dasar di atas, di sampaikan bahwa Polres Pidie memberikan izin kepada Mahasiswi Prodi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh a.n. Silvia Sandy NPM 1809110061 telah melaksanakan penelitian di satuan jajaran Polres Pidie dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "**Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Fear of Success* pada Polisi Wanita di Polres Pidie**". Sebagai tindak lanjut, diharapkan mahasiswa tersebut dapat menyerahkan satu resume hasil penelitian sebagai masukan untuk instansi

3. Demikian untuk di maklumi.

Dikeluarkan di : Sigli
pada tanggal : 13 Juni 2022

KEPALA KEPOLISIAN RESOR PIDIE



PADLI, S.H., S.I.K., M.H.

KOMISARIS BESAR POLISI NRP

Tembusan:

1. Kapolres Pidie
2. Kabagops Polres Pidie
3. Kabag Sumda Polres Pidie
4. Kasiwas Polres Pidie

Lampiran 17

Biodata**A. Penulis**

Nama : Silvia Sandy
 Tempat dan Tanggal Lahir : Sigli, 26 Mei 1997
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kebangsaan / Suku : Indonesia
 Alamat : Aspol Blang Paseh Sigli Kab. Pidie
 Pekerjaan : Polri

B. Nama Orangtua / Wali

Ayah : Fajar Sidiq
 Pekerjaan : Polri
 Ibu : Nur'aini
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Aspol Blang Paseh Sigli Kab. Pidie

C. Riwayat Pendidikan

SD N 3 Sigli : 2003 - 2009
 SMP N 2 Sigli : 2009 - 2012
 SMA N 1 Sigli : 2012 - 2015

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar - benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 17 Agustus 2022

Silvia Sandy
 NPM : 1809110061