

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Wellbeing* Pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung

Mega Khansa Khairunnisa*, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*megakhansaa9@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. Currently, many women work in jobs that are mostly done by men, one of which is being a police officer. For women with families, being a police officer adds a role in their lives, so a police woman needs to pay attention to her subjective wellbeing. One of the factors that influence it is by balancing personal life and work (*work-life balance*). This research was conducted to see how much influence *work-life balance* has on subjective wellbeing of woman police officers at Polrestabes Bandung. The subjects of the study were 56 married police woman at Polrestabes Bandung. Data collection was carried out using a *work-life balance* measurement tool developed by Fisher et al. (2009) and adapted by Giani et al. (2019), then the subjective wellbeing satisfaction with *lifescale* measurement tool developed by Diener et al. (1985) and adapted by Yonathan & Yusak (2003), and the scale of positive and negative experiences developed by Diener et al. (2009) and adapted by Hanif (2019). The study used multiple linear regression analysis techniques with the result $R^2 = 0.703$ or *work-life balance* giving an effect of subjective wellbeing of 70.3%. all dimensions of *work-life balance* have an influence on subjective wellbeing. The dimension of personal life interference with work has the highest influence, namely 23.3%, and the dimension of work interference with personal life, has the lowest influence, namely 11.9%..

Keywords: *Work-Life Balance, Subjective Wellbeing, Police Woman.*

Abstrak. Saat ini banyak wanita bekerja pada pekerjaan yang mayoritas dilakukan oleh laki-laki, salah satunya menjadi seorang polisi. Bagi wanita yang berkeluarga, menjadi polisi menambah peran dalam hidupnya, sehingga seorang polisi wanita perlu memperhatikan *subjective wellbeing* pada dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective wellbeing* pada polisi wanita di Polrestabes Bandung. Subjek penelitian berjumlah 56 polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan alat ukur *work-life balance* yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) dan diadaptasi oleh Giani et al. (2019), kemudian alat ukur *subjective wellbeing satisfaction with life scale* yang dikembangkan oleh Diener et al. (1985) dan di adaptasi oleh Yonathan&Yusak (2003), dan *scale of positive and negative experience* yang dikembangkan oleh Diener et al. (2009) dan diadaptasi oleh Hanif (2019). Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil $R^2=0,703$ atau *work-life balance* memberikan pengaruh kepada *subjective wellbeing* sebesar 70,3%. Seluruh dimensi dari *work life balance* memberikan pengaruh pada *subjective wellbeing*. Dimensi *personal life interference with work* memiliki pengaruh tertinggi yaitu 23,3% dan dimensi *work interference with personal life* memiliki pengaruh paling rendah yaitu 11,9%.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Subjective Wellbeing, Polisi Wanita.*

A. Pendahuluan

Pekerjaan merupakan salah satu hal besar yang menjadi tiang utama dalam kehidupan. Tujuan utama seseorang dalam bekerja yaitu untuk mencari nafkah agar mendapatkan hal-hal mendasar yang dibutuhkan seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Tujuan bekerja lainnya yaitu untuk berkarir dan mengembangkan diri (Munandar, 2018). Saat ini wanita memiliki kesempatan serta tekad yang besar untuk mendapatkan pendidikan tinggi dan memiliki karir di berbagai bidang pekerjaan, karena pemerintah terus melakukan pembangunan di segala bidang seperti dalam bidang kesehatan, ekonomi, sosial, politik, dll (Djarkasi, 2010). Pernyataan ini diperkuat dengan data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung untuk tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) tahun 2019-2021 pada perempuan naik dari sebelumnya 49.82% pada tahun 2020 meningkat menjadi 50.00% di tahun 2021. TPAK pada laki-laki dan perempuan pun meningkat dari 64.71% di tahun 2020 menjadi 65.31% di tahun 2021. Ketika seorang wanita bekerja maka bertambah perannya dalam kehidupan yaitu sebagai pekerja.

Wanita bekerja perlu untuk mengontrol perasaan emosinya agar ia lebih merasakan energi positif seperti rasa bahagia, bangga, tenang dan lain sebagainya, sehingga tuntutan peran yang bertambah tidak akan menimbulkan kebingungan dan kesulitan untuk menjalani kedua peran tersebut dan mengurangi ketegangan pikiran serta ketidakstabilan emosi yang dirasakannya (Nofianti, 2016). Sehingga kestabilan emosi bagi wanita terlebih yang sudah menikah dan memiliki anak membuat seorang wanita berkeluarga yang bekerja perlu memiliki emosi yang stabil. Individu yang mampu mengontrol emosinya dalam menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup mampu mencapai kesejahteraan subjektif dalam dirinya (Diener, 2000).

Kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi secara kognitif dan afektif terkait sejauh mana kehidupan yang dijalani telah mencapai kehidupan seperti yang diinginkan, evaluasi yang bersifat kognitif meliputi bagaimana seseorang merasakan kepuasan dalam hidupnya (Diener et al., 2003). Evaluasi yang bersifat afektif meliputi seberapa sering seseorang merasakan emosi positif dan emosi negatif. Individu akan dikatakan telah mencapai tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi ketika ia merasakan kepuasan dari hidupnya, tingginya emosi positif dan rendahnya emosi negatif yang dirasakannya (Diener et al., 2003). Pada wanita karir, ia akan mencapai *subjective wellbeing* ketika ia aktif membangun berbagai macam tujuan yang bermakna bagi dirinya agar meningkatkan kesejahteraan yang dirasakannya (Oishi et al., 1999).

Pada wanita karir yang sudah menikah atau berkeluarga, selain peran sebagai pekeria ia juga memiliki peran sebagai seorang istri atau ibu dimana ia juga dituntut untuk menyiapkan kebutuhan rumah tangga dan mengurus suami serta anak-anaknya dengan baik (Imelda, 2013). Maka seorang wanita yang bekerja dan sudah berkeluarga perlu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan *work-life balance*.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* (WLB) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu juga ditandai dengan keterlibatan psikologis dengan peran individu di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya dalam keluarga, pasangan, orang tua maupun dalam kehidupan bersosial agar tidak ada konflik antara perannya sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). *Work-life balance* akan terganggu apabila pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). Berdasarkan pendapat Fisher et al., (2009) bahwa keseimbangan kerja kehidupan dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu (WIPL), kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya (PLIW), sejauh mana pekerjaan meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (PLEW), serta sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (WEPL). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa subjek penelitian telah mencapai *work-life balance* yang baik karena mampu menyeimbangkan diri pada berbagai peran yang dijalannya dengan pemenuhan dari setiap aspek *work-life balance* melalui strategi dalam membangun *work-life balance*.

Saat ini banyak pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki juga dilakukan oleh wanita salah satunya yaitu sebagai seorang polisi wanita guna menyumbangkan tenaga dan keahliannya untuk mendapatkan kesetaraan dengan laki-laki (Trifebriana, 2005). Sesuai dengan

Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa fungsi dari kepolisian yaitu sebagai fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Seorang polisi wanita memiliki tuntutan pekerjaan yang berat karena pekerjaan mereka dapat menempatkan mereka pada situasi berbahaya seperti menghadapi kekerasan yang bermakna maskulin (Yurendra & Hasan, 2019). Tetapi, tuntutan pekerjaan yang didapatkan juga seringkali tidak menjadi hambatan mereka dalam melakukan pekerjaan dan mengurus rumah tangganya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zellawati & Fasha (2021) bahwa *work-life balance* pada polisi wanita di Polres Salatiga tergolong tinggi karena mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan memberikan perhatian pada keluarganya.

Seorang polisi wanita juga menghadapi berbagai tuntutan dalam kehidupan maupun pekerjaannya seperti mampu beradaptasi pada setiap situasi, menyeimbangkan kehidupan pekerjaan secara profesional dan kehidupan pribadi dalam memberikan perhatian pada keluarganya, menjaga hubungan baik dengan lingkungan, dan lainnya, sehingga seorang polisi wanita juga perlu mementingkan kesejahteraan dalam dirinya (Andriani, 2020). Salah satu faktor yang mendorong kesejahteraan subjektif pada polisi wanita yaitu keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) karena *work-life balance* termasuk pada faktor kualitas hubungan sosial yang mempengaruhi *subjective wellbeing* (Dani *et al*, 2018).

Zellawati & Fasha (2021) menjelaskan bahwa harapan pada polisi wanita yang berkeluarga dan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya maka ia tidak akan merasakan adanya kesulitan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga dapat membuat polisi wanita tersebut mengejar prestasi-prestasi yang bisa ia raih dari hasil kerja kerasnya di pekerjaan salah satunya dengan mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan emosi positif yang dirasakan oleh individu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Work-Life Balance* Polisi Wanita di Polrestabes Bandung?
2. Bagaimana gambaran *Subjective Well Being* Polisi Wanita di Polrestabes Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Well Being* pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung?

Kemudian, tujuan dari penelitian ini yaitu guna memperoleh data, mengisi kesenjangan, dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Wellbeing* pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif kausalitas non eksperimental. Desain ini digunakan untuk melihat bagaimana hubungan sebab akibat dari variabel penelitian, dimana variabel *work-life balance* merupakan penyebab dan variabel *subjective wellbeing* merupakan akibat. Sehingga dapat menganalisis bagaimana pengaruh dari *work-life balance* terhadap *subjective wellbeing* pada polisi wanita di Polrestabes Bandung. Desain ini juga dilakukan dengan metode survei untuk mengungkap opini, pendapat dan pandangan subjek penelitian terhadap variabel yang diteliti melalui perhitungan statistik (Sanjaya, 2015).

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini merupakan Polisi Wanita di Polrestabes Kota Bandung yang sudah menikah atau sebanyak 56 orang yang terbagi dalam beberapa bidang dan satuan yang ada di Polrestabes Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda melalui proses uji asumsi normalitas, uji asumsi heteroskedastisitas dan uji asumsi multikolinieritas.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* menggunakan skala *work-life balance* yang dikembangkan oleh Fisher Bulger dan Smith (2009) yang telah di adaptasi oleh Gunawan, G *et al* (2019). Skala ini terdiri dari 17 item pernyataan dengan 11 item *unfavorable* dan 6 item *favorable* meliputi 4 dimensi *work-life balance* yaitu 5 item *Work*

Interference With Personal Life (WIPL), 6 item *Personal Life Interference With Work* (PLIW), 3 item *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), dan 3 item *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk menjawabnya. Kemudian alat ukur *subjective wellbeing* menggunakan 2 alat ukur, yaitu yang pertama adalah *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) dan kemudian diadaptasi oleh Yonathan & Yusak (2020). Alat ukur ini berisi 5 item dengan menggunakan skala likert 7 poin untuk menjawabnya. Alat ukur kedua yaitu SPANE (*Scale of Positive and Negative Experience*) yang dikembangkan oleh Diener *et al.*, (2009) dan diadaptasi oleh Hanif (2019). Alat ukur ini mencakup 12 item, yaitu 6 afek positif dan 6 afek negatif dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk menjawabnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan
Gambaran Work-Life Balance Polisi Wanita di Polrestabes Bandung

Tabel 1. Rekapitulasi Kategori *Work-Life Balance*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work-Life Balance</i> Rendah	1	1.8%
2	<i>Work-Life Balance</i> Tinggi	55	98.2%
	Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 1, sebanyak 1 polisi wanita (1.8%) memiliki *Work-Life Balance* rendah, sedangkan sebanyak 55 polisi wanita (98.2%) memiliki *Work-Life Balance* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berhasil mengatur waktu dan prioritasnya mereka dengan baik untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian oleh Apriani (2021) yang memaparkan bahwa ibu yang bekerja dengan *work-life balance* yang tinggi maka akan mampu menghindari konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan bertanggung jawab terhadap keduanya, memanfaatkan keterampilannya saat kerja maupun dirumah, terlibat baik secara fisik dan emosional pada pekerjaan, rumah tangga atau kegiatan sosial.

Tabel 2. Rekapitulasi Kategori Setiap Dimensi *Work-Life Balance*

Kategori	<i>Work Inteferece with Personal Life (WIPL)</i>		<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>		<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>		<i>Personal Life Enhancment of Work (PLEW)</i>	
	f	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	1	1.8%	1	1.8%	8	14.3%	5	8.9%
Tinggi	55	98.2%	55	98.2%	48	85.7%	51	91.1%
Total	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Work-Life Balance*, diketahui bahwa dalam dimensi *Work Inteferece with Personal Life (WIPL)* 98.2% atau 55 polisi wanita dikategorikan tinggi dan 1.8% atau 1 polisi wanita dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)* 98.2% atau 55 polisi wanita dikategorikan tinggi dan 1.8% atau 1 polisi wanita dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* 85.7% atau 48 polisi wanita dikategorikan

tinggi dan 14.3% atau 8 polisi wanita dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* 91.1% atau 51 polisi wanita dikategorikan tinggi dan 8.9% atau 5 polisi wanita dikategorikan rendah. Hal ini membuktikan bahwa seiring berjalannya waktu dalam dunia kerja, seorang ibu yang bekerja sudah biasa dituntut untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah tangganya sehingga dapat merasa nyaman baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya (Dwijayanti (dalam Apreviadizy & Puspitacandri, 2014)).

Gambaran Subjective Wellbeing Polisi Wanita di Polrestabes Bandung

Tabel 3. Rekapitulasi Kategori *Subjective Wellbeing* (SWLS)

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Subjective Well Being (SWLS) Rendah</i>	3	5.4%
2	<i>Subjective Well Being (SWLS) Tinggi</i>	53	94.6%
	Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 3, sebanyak 3 polisi wanita (5.4%) memiliki *Subjective Well Being (SWLS)* rendah, sedangkan sebanyak 53 polisi wanita (94.6%) memiliki *Subjective Well Being (SWLS)* tinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah telah mencapai kepuasan dalam kehidupannya secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sitorus *et al.* (2022) bahwa polisi wanita cenderung merasakan kepuasan dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai tingkat *subjective wellbeing* yang tinggi.

Tabel 4. Rekapitulasi Kategori *Subjective Wellbeing* (SPANE Positif)

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Subjective Well Being (SPANE POSITIF) Rendah</i>	3	5.4%
2	<i>Subjective Well Being (SPANE POSITIF) Tinggi</i>	53	94.6%
	Total	56	100%

Tabel 5. Rekapitulasi Kategori *Subjective Wellbeing* (SPANE Negatif)

No.	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Subjective Well Being (SPANE NEGATIF) Rendah</i>	56	100%
	Total	56	100%

Berdasarkan Tabel 4, sebanyak 3 polisi wanita (5.4%) memiliki *Subjective Well Being (SPANE POSITIF)* rendah, sedangkan sebanyak 53 polisi wanita (94.6%) memiliki *Subjective Well Being (SPANE POSITIF)* tinggi. Kemudian Tabel 5 menjelaskan, seluruh anggota polisi wanita 56 orang (100%) memiliki *Subjective Well Being (SPANE NEGATIF)* rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah seringkali merasakan emosi positif yang tinggi dan rendahnya emosi negatif dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Subjective Wellbeing Polisi Wanita di Polrestabes Bandung

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.679	3.220

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya 70.3%. Sedangkan sebanyak 29.7% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Greenhaus *et al.* (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* mampu memprediksi kesejahteraan dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Tabel 7. Hasil Koefisien determinasi Secara Parsial

<i>Work-Life Balance</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Work Inteference with Personal Life (WIPL)</i>	0.195	0.609	11.9%
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	0.320	0.728	23.3%
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	0.260	0.630	16.4%
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	0.256	0.729	18.7%

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work-Life Balance* adalah *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dengan pengaruh sebesar 23.3%, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Work Inteference with Personal Life (WIPL)* dengan pengaruh sebesar 11.9%. Hal ini menjelaskan bahwa baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi individu yang saling mengganggu dapat mempengaruhi *subjective wellbeing* polisi wanita itu sendiri. Greenhaus *et al* (2003) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kepuasan yang dirasakan itu mampu menilai kehidupannya yang secara spesifik melibatkan persepsi seseorang pada keadaan hidupnya dan membandingkan dengan standar yang mereka miliki (Ed Diener & Biswas-Diener, 2008).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebesar 98.2% polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang tinggi, sedangkan 1.8% polisi wanita memiliki tingkat *Work Life Balance* yang rendah.
2. Sebesar 94.6 polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah memiliki tingkat *Subjective Wellbeing* pada kepuasan dalam hidupnya secara menyeluruh dan merasakan

tingginya emosi positif. Sedangkan sebesar 5.4% memiliki tingkat *Subjective Wellbeing* yang rendah pada kepuasan hidupnya secara menyeluruh dan merasakan rendahnya emosi positif. Kemudian seluruh polisi wanita di Polrestabes Bandung yang sudah menikah merasakan rendahnya emosi negatif dalam kehidupannya.

3. Dari hasil Uji F yang dilakukan, diperoleh hasil sebesar $0.000 < 0.05$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh dari setiap dimensi *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Wellbeing*. Dan hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Wellbeing* mendapatkan hasil $R^2 = 0.703$.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Suhana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan dukungan berupa waktu serta tenaganya untuk membantu membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] Akhtar, H. (2019). Evaluasi properti psikometris dan perbandingan model pengukuran konstruk subjective well-being. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 29-40.
- [2] Andriani, M. D. (2020). *Subjective well-being pada polwan di polrestabes Surabaya ditinjau dari status perkawinan* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- [3] Apriani, A. N., Mariyanti, S., & Safitri, S. (2021). Gambaran *Work-Life Balance* pada ibu yang bekerja. *JCA of Psychology*, 2(04).
- [4] Dani, T. A. R., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018). Hubungan Kebersyukuran Dan Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Subjektif Guru di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 7(1), 112-121.
- [5] Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- [6] Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1105–1117.
- [7] Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
- [8] Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). Scale of positive and negative experience. Retrieved from *PsycTESTS*. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/t03125-000>
- [9] Diener, Ed, & Biswas-Diener, R. (2008). Happiness. Wiley <https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- [10] Djakarsi, A. S. (2010). Kemitrasejajaran Gender: Pria dan perempuan dalam pembangunan. *Jurnal AKRAB*, 1(4), 32-38.
- [11] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- [12] Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- [13] 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(3), 510-531.
- [14] Imelda, J. (2013). Perbedaan subjective well being ibu ditinjau dari status bekerja ibu. *Calyptra*, 2(1), 1-16.
- [15] Munandar, H. (2022). Studi fenomenologi subjective well-being pada pekerja perempuan. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19(1), 372.
- [16] Natanael, Y., & Novanto, Y. (2020). Pengujian Model Pengukuran Congeneric, Tau-Equivalent dan Parallel pada Satisfaction With Life Scale (SWLS). *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 285-298.
- [17] Nofianti, L. (2016). Perempuan di sektor publik. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, 15(1), 51-61.
- [18] Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of personality*, 67(1), 157-184.
- [19] Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 10(1), 72-89.
- [20] Sanjaya, H. W. (2015). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Kencana.
- [21] Trifebriana, S. K. (2005). *Dinamika konflik peran ganda pada polisi wanita yang telah berkeluarga* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- [22] Yurendra, M. P., & Hasan, E. (2019). Peran Ganda Polisi Wanita Terhadap Tuntutan Karir dan Keluarga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, 4(2).
- [23] Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2021). *Work-Life Balance* Pada Anggota Polisi Wanita Polres Salatiga Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Jurnal Image*, Vol 1(2).
- [24] Cholilah, Indah Roziyah, Sulistiyowati, Anugrah (2022). Gratitude dan Psychological Well Being pada Penyintas Covid-19. *Jurnal Riset Psikologi* 2(2). 115-122.