

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN
KEAMANAN KEPOLISIAN RESOR
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**HANIFA GUSTRYANDA
NIM: 17612211**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN
KEAMANAN KEPOLISIAN RESOR
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

HANIFA GUSTRYANDA

NIM: 17612211

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN KEAMANAN
KEPOLISIAN RESOR TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : HANIFA GUSTRYANDA
NIM : 17612211

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Satriadi, S.Ap., M.Sc.
NIDN. 10111108901/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN KEAMANAN
KEPOLISIAN RESOR TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : HANIFA GUSTRYANDA
NIM : 17612211

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

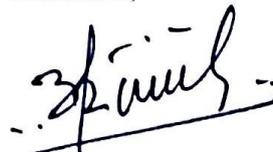
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Octojaya Abrivoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/ Asisten Ahli

Sekretaris,



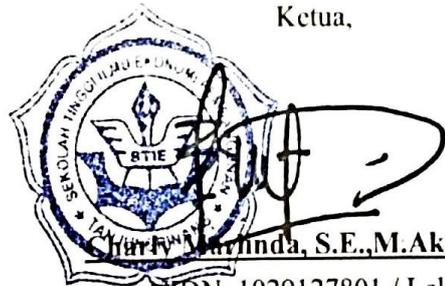
Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302/ Asisten Ahli

Anggota,



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 9 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Chairy M. Linda, S.E., M.Ak.Ak.CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Hanifa Gustryanda
Nirm : 17612211
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata -1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2021

Penyusun,



HANIFA GUSTRYANDA

NIM. 17612211

PERNYATAAN

Nama : Hanifa Gustryanda
Nirm : 17612211
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,55
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata -1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2021

Penyusun,

HANIFA GUSTRYANDA

NIM. 17612211

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah sujud syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat, kemurahan dan ridho-Nya skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai.

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua yang selalu memberikan semangat, motivasi dan selalu menyirami kasih sayang dengan banyak kebahagiaan. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika memiliki orang tua seperti ayah dan ibu. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sangat baik untuk hani. Semoga Ayah dan Ibu selalu diberi rezeki kesehatan agar dapat terus menemani langkah kecil hani.

MOTTO

**Usaha dan Doa adalah cara manusia untuk mencapai dan menjalani takdir
Allah dengan cara yang baik.**

Sabar menahan marah akan mencegah ribuan penyesalan.

– Ali Bin Abi Talib

**Jangan salah artikan sabar sebagai sebuah sikap pasif dengan menunggu
datangnya keajaiban. Karena sesungguhnya makna dari sebuah kesabaran
adalah berusaha merubah keadaan dengan melakukan semua kemungkinan
dan menyerahkan hasilnya kepada Allah.**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN KEAMANAN KEPOLISIAN RESOR TANJUNGPINANG”** disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Manajemen Strata-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.M.Si.Ak,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak.M.Si.,CA. selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,MM. selaku sekretaris Program Studi S1 sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan motivasi dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Satriadi, S.Ap., M.Sc., selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Sekretariat STIE Pembangunan Tanjungpinang
9. Seluruh anggota keluargaku yang telah memberikan do`a, dukungan, dan semangat sehingga skripsi ini terselesaikan.
10. Seluruh pihak Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang terimakasih atas semuanya.
11. Untuk Dodo, Milyar, Yani dan Hasna yang telah membantu, memberikan semangat dan selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini, serta rekan-rekan seperjuangan S1-Manajemen kelas pagi 1 angkatan 2017 terima kasih atas doa, masukan, semangat dalam penyelesaian skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, Agustus 2021
Penyusun,

HANIFA GUSTRYANDA
NIM. 17612211

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALA	
MAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	8
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	8
1.5.2. Kegunaan Praktis	8
1.5.2.1. Bagi Peneliti	8
1.5.2.2. Bagi Instansi.....	8
1.5.2.3. Bagi Anggota	8
1.6. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teori.....	10
2.1.1. Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. <i>Work Life Balance</i>	12

2.1.4.	Kepuasan Kerja	15
2.1.5.	Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.	Hipotesis	22
2.4.	Penelitian Terdahulu	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Jenis Data	25
3.1.2	Data Primer	25
3.2.2	Data Sekunder	26
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Kuesioner	26
3.3.2	Dokumentasi	27
3.4	Populasi dan Sampel	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	28
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6	Teknik Pengolahan Data	30
3.6.1	<i>Editing</i>	30
3.6.2	<i>Coding</i>	30
3.6.2	<i>Scoring</i>	31
3.6.3	Tabulasi.....	31
3.7	Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	32
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	37
4.1.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.2.	Gambaran Umum Responden	49
4.1.3.	Uji Kualitas Data.....	50

4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.6. Analisis Regresi Linear Sederhana	59
4.1.7. Uji Hipotesis	60
4.2. Pembahasan.....	62
4.2.1. <i>Work Life Balance</i> pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang.....	62
4.2.2. Kepuasan Kerja pada Anggota Kepolisian Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Tanjungpinang	64
4.2.3. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Tanjungpinang	64
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Kendala Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 3.1	Populasi Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Tanjungpinang	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Umur	52
Tabel 4.3	Karakteristik Pangkat	53
Tabel 4.4	Uji Validitas	54
Tabel 4.5	Uji Realibilitas	55
Tabel 4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Work life balance</i>	55
Tabel 4.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	63
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	64
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	65

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
	Gambar 4.1 Struktur Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Tanjungpinang.....	44
	Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	61
	Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1:	Kuesioner
Lampiran 2:	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3:	Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4:	Persentase Plagiat
Lampiran 5:	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA SATUAN INTELIJEN DAN KEAMANAN KEPOLISIAN RESOR KOTA TANJUNGPINANG

Hanifa Gustryanda . 17612211. Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Email: gushanifa1108@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang responden dengan menggunakan teknik sampel non probability yaitu sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah anggota satuan intelijen dan keamanan kepolisian resor Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 26 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Untuk menganalisis data dibantu menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Kota Tanjungpinang sebesar 49,5% dan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya harapan-harapan keterlibatan secara psikologis yang didapatkan secara baik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja , Anggota Satuan Intelijen dan keamanan.

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Satriadi S.Ap., M.S.c

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION ON MEMBERS OF THE INTELLIGENCE AND SECURITY UNIT OF TANJUNGPINANG POLICE RESORT

Hanifa Gustryanda.17612211. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang. Gushanifa1108@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work life balance on job satisfaction for members of the Tanjungpinang Resort Police Intelligence and Security Unit. This study used a sample of 30 respondents using a non-probability sampling technique, namely a saturated sample.

The method used in this study is a quantitative method. The object of this research is a member of the police intelligence and security unit at the Tanjungpinang resort. Data was collected in two ways, namely library research and field research. Where respondents filled out a questionnaire as many as 26 items related to the variables being measured.

To analyze the data assisted using the SPSS program. The results of this study indicate that work life balance affects the job satisfaction of members of the Intelligence and Security Unit of the Tanjungpinang Resort Police by 49.5% and the remaining 50.5% is influenced by other variables not examined in this study. This shows the expectations of psychological involvement that are well obtained which can increase job satisfaction.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Intelligence and Security Unit.

Lecture 1 : Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M
Lecture 2 : Satriadi S.Ap., M.S.c

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling dominan kontribusinya bagi suatu organisasi. Kekuatan manusia sebagai sumber daya disadari semakin penting dalam kemajuan organisasi, karena sumber daya manusia adalah aset yang mengelola semua aset yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif sebagai perencana dan pelaku dalam seluruh kegiatan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi (Wuarlima, Kojo, & Sendow, 2019). Ketika anggota organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan benar, organisasi akan sulit beroperasi, terutama ketika kebutuhan dan beban kerja organisasi beragam tanpa memperhatikan kepuasan kerja anggotanya. Salah satu instansi yang perlu diperhatikan kepuasannya adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Setiap organisasi berkomitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang, salah satunya adalah meningkatkan kebahagiaan anggotanya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja anggota. Para anggota akan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, namun disatu sisi tiap anggota memiliki tujuan sendiri untuk memenuhi kebutuhan pribadi, karena pada akhirnya anggota akan menjalankan tugas profesionalnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka setiap organisasi harus memperhatikan kebutuhan anggotanya agar kebutuhannya dapat terpenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja anggota.

Menurut Robbins (Busro, 2018) Kepuasan kerja adalah merasakan pengalaman kerja yang positif. Kepuasan kerja didapat dengan membandingkan antara penghasilan yang diperoleh dengan penghasilan yang diharapkan dari pekerjaan itu sendiri. Semakin tinggi penghasilan yang diperoleh, semakin puas para anggota.

Adapun memperhatikan kepuasan kerja anggota merupakan salah satu cara menghemat sumber daya manusia pada organisasi. Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja maka produktivitas para anggota juga akan meningkat (Busro, 2018). Namun masih banyak organisasi yang abai terhadap kepuasan kerja para anggotanya dan hanya fokus pada peningkatan kinerja. Padahal peningkatan kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kinerja para anggota tersebut, sehingga manfaat kepuasan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi anggota itu sendiri, tetapi juga bagi keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kurangnya kesadaran akan *work life balance*. Berdasarkan survei yang dilakukan Robbert Walters bahwa kepuasan kerja di Indonesia dapat ditentukan dengan empat faktor tertinggi yaitu yaitu Kompensasi, Pengembangan karir, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* (Walters, 2020).

Menurut Delecta (Ganaphati, 2016) *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk bisa menyeimbangkan secara adil kehidupan pekerjaan, tanggung jawab berkeluarga, dan dan kehidupan non profesional lainnya. Anggota yang tidak tahu bagaimana menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan cenderung menemukan bahwa pekerjaan adalah beban. Dampak dari hal tersebut adalah

tidak dirasakannya makna dalam bekerja dan makna kehidupan diluar pekerjaan, *work life balance* yang baik adalah situasi pekerja yang mereka yakini mampu mengkoordinasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ganaphati, 2016). *Work life balance* adalah sejauh mana kepuasan yang dirasakan individu dalam menjalankan beberapa peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak ada pertentangan di antara peran tersebut (Endeka, 2020). *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan segala tuntutan dari tuntutan di tempat kerja dan tuntutan kehidupan pribadi lainnya di luar tempat kerja (Hafid & Prasetyo, 2017). Individu yang memperhatikan *work life balance* merupakan individu yang mengutamakan kebutuhan kesejahteraan rohani dan jasmani, daripada mengejar kekayaan materi semata.

Saat ini banyak organisasi atau perusahaan menerapkan program *work life balance* untuk menjaga kualitas para anggota yang dituntut harus bekerja dengan prima. Hasil yang dicapai dari penerapan *work life balance* adalah meningkatnya moral para anggota, memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan, dan memiliki loyalitas dan tanggung jawab terhadap instansi dan berusaha efisiensi terhadap pekerjaan (Risna, Saka, & Yunawati, 2017).

Perkembangan berbagai aspek kehidupan masyarakat yang meningkat sejalan dengan peningkatan tindak kriminalitas yang mempengaruhi situasi keamanan masyarakat. Dalam rangka melaksanakan pembangunan daerah sampai pembangunan tingkat nasional, seperti didalamnya pekerjaan pemerintahan dan peningkatan perekonomian nasional, diperlukan adanya situasi yang kondusif di bidang keamanan dan ketertiban di masyarakat. Dengan situasi demikian Negara

mempunyai tenaga kepolisian sebagai, pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat (Hutagaol, 2018).

Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Tanjungpinang terdapat beberapa satuan fungsi pada salah satunya adalah Satuan Intelijen dan Keamanan (Sat Intelkam). Satuan Intelijen dan Keamanan adalah satuan fungsi kepolisian yang bertanggung jawab untuk menyelidiki, mendeteksi dan menganalisis insiden yang dapat membahayakan keamanan dan ketertiban regional dan pusat (Febriani, 2016). Profesi menjadi seorang intel berbeda dengan anggota satuan lain, tugas yang diemban bisa dikatakan tugas berbahaya karena mereka kerap menyamar sebagai sindikat kriminal untuk mengusut tindak pidana. Untuk menyatu dalam masyarakat, intel harus cerdas memainkan peran yang berbeda dari jiwa aslinya. Mereka berusaha mengontrol diri dengan cara mengontrol penampilan, kondisi fisik dan tingkah laku yang sebenarnya, sehingga dunia luar tidak mengetahui (Harefa, Fitrianti, & Ferdi, 2018).

Satuan Intelijen dan Keamanan Polisi Resor Tanjungpinang adalah salah satu instansi yang turut ikut ke lapangan apabila terjadi tindakan kriminal, kabar keresahan dari masyarakat, dan segudang permasalahan lain yang akan terus muncul tak terbatas. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan 4 anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Polisi Resor Tanjungpinang pada Senin tanggal 5 Maret 2021 diperoleh data terkait hambatan kepuasan kerja yang akan dijabarkan dalam tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1
Kendala Kepuasan Kerja Pada

No	Kendala	Jumlah
1	Adanya pekerjaan yang merangkap	4
2	Waktu istirahat yang tidak pasti	2
3	Penempatan lokasi yang tidak terduga	1

Sumber: Olahan data peneliti, 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas dapat diketahui:

- a. Kendala kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh adanya pekerjaan yang merangkap sebanyak 4 orang.
- b. Kendala kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh waktu istirahat yang tidak pasti sebanyak 2 orang.
- c. Kendala kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh Penempatan lokasi kerja yang tidak terduga sebesar 1 orang.

Beberapa kendala diatas sangat memungkinkan sedang terjadi dan dialami oleh anggota lainnya. Hal ini terjadi karena adanya kekurangan anggota polisi yang tidak sesuai dengan keadaan masyarakat. Normalnya perbandingan polisi dan masyarakat adalah 1:300 namun yang saat ini terjadi di Tanjungpinang adalah 1: 450 sedangkan masalah nasional terjadi dengan perbandingan 1:750 (Taffita & Fanida, 2018). Untuk polisi aktif di rentang umur 20 hingga 40 tahun dapat dikatakan sangat sedikit untuk menghabiskan waktu bersama keluarga karena banyaknya tuntutan pekerjaan menurut informan.

Kendala ini dapat diminimalisir dengan menerapkan *work life balance* dalam kehidupan para anggota agar tercapainya kepuasan kerja pada Satuan Intelijen dan Keamanan Polisi Resor Tanjungpinang. Hasil dari wawancara yang

dilakukan, beberapa narasumber mengakui bahwa *work life balance* mereka belum cukup baik pada ketiga aspek-aspek *work life balance* yaitu pada *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Maka dari itu perlu adanya upaya instansi menjaga kualitas sumber daya manusianya dengan menerapkan *work life balance* untuk mencapai kepuasan kerja anggota.

Hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang sama, jika *work life balance* mempunyai kesan positif terhadap kepuasan kerja, ini bermakna semakin tinggi pengaplikasian *work life balance* dalam organisasi, maka semakin tinggi anggota merasakan kepuasan kerja. Keadaan *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi tugas utama mereka dari pekerjaan hingga gaya hidup. Tugas di luar pekerjaan, seperti keluarga, teman dan keluarga, akan mempengaruhi kehidupan kerja responden (Wuarlima *et al.*, 2019).

Menurut penelitian Qodrizana dan Musadieg (2018) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja studi kasus Karyawan Perempuan Yayasan Intan Permata Tunggulwulung” menghasilkan kesimpulan bahwa *time balance* atau keseimbangan waktu memiliki kesan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kesimpulan jika semakin baik *time balance* (keseimbangan waktu) karyawan maka semakin puas ia dengan pekerjaannya. Pada aspek *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, pada aspek *satisfaction balance* juga akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Studi ini menegaskan bahwa secara simultan ketiga aspek *work life balance* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, instansi Kepolisian Resor Tanjungpinang. memiliki fenomena dan kendala tersendiri untuk mendapatkan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa dengan menerapkan *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja pada seseorang. Oleh karena itu, saya ingin mengangkat judul **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang”** sebagai tugas akhir saya.

1.2.Rumusan Masalah

Dalam konteks latar belakang di atas, pertanyaan penelitian ini adalah apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang ?

1.3.Batasan Masalah

Agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan maka permasalahan dibatasi pada pemilihan sampel yaitu anggota Satuan Fungsi Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pernyataan yang dikenal pasti dalam penelitian, yaitu apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini memiliki informasi untuk meningkatkan pemahaman tentang sejauh mana *work life balance* mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang dan ilmu-ilmu manajemen serta dapat mengimplementasikan ilmu pada masyarakat sehingga memberikan manfaat bagi orang banyak dan dapat menambah wawasan dan rujukan mengenai penelitian ilmu manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1.5.2.1. Bagi Peneliti

Memberi pengalaman dan pandangan kepada peneliti dalam penyelidikan pengurusan yang menyangkut tentang *work life balance* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang.

1.5.2.2. Bagi Instansi

Diharapkan Penelitian ini dapat dijadikan maklumat dan bahan bagi instansi dalam membuat keputusan dasar tentang *work life balance* untuk kepuasan kerja Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang.

1.5.2.3. Bagi Anggota

Dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sehingga bisa dijadikan acuan dalam mengambil

kebijakan pada Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan penyelidikan dan pemahaman mengenai sistematik penulisan dalam projek akhir ini, strukturnya adalah seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang dijadikan asas untuk penyelidikan untuk memahami bagaimana teori dapat diterapkan ke dunia nyata dan membantu menyelesaikan masalah.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tahapan penelitian seperti jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian, kemudian membahas hasil tersebut untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang produktif yang berfungsi aktif selaku penggerak organisasi dalam organisasi ataupun industri. Oleh sebab itu, mereka memerlukan pelatihan serta pengembangan (Susan, 2019). Menurut Nawawi (Yusuf, 2016) Sumber daya manusia memiliki tiga pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi, dengan berbagai penamaan seperti personel, anggota, karyawan atau pegawai.
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusia dan pendorong untuk mewujudkan diri mereka dalam organisasi.
3. Sumber daya manusia adalah modal tidak berwujud dapat mewujudkan potensi material dan non material dalam suatu organisasi, serta dapat mewujudkan potensi material dan non material dalam proses mewujudkan keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal berkarya dan kekuatan daya fikir yang perlu diberi pelatihan dan pengembangan untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kesejahteraan kehidupan manusia lainnya (Sedarmayanti, 2016).

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sadikin menyebutkan (Yusuf, 2016) manajemen adalah suatu proses untuk penciptaan, pemeliharaan, dan pengoperasian organisasi yang bertujuan melalui

upaya bersama dari orang-orang yang terorganisir, terkoordinasi, dan bekerja sama. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia merupakan jenis manajemen yang bertujuan untuk memaksimalkan keterampilan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas anggota atau karyawan dalam mengoptimalkan tujuan perusahaan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018). Menurut Michael Armstrong (Simamora, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi dan pengembangan.

Menurut Armstrong (Hamali, 2018) Terdapat empat prinsip dasar mengenai manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Aset yang paling penting bagi organisasi adalah sumber manusia, dan kunci kejayaan organisasi terletak pada pengurusan sumber manusia.
2. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tercapai apabila aturan, pedoman, dan prosedur yang berkaitan pada manusia mampu membantu mencapai tujuan dan rencana strategis perusahaan,
3. Nilai yang dihasilkan oleh budaya organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajemen perusahaan seluruhnya akan berdampak signifikan terhadap kinerja yang berarti budaya organisasi itu penting.
4. Pengurusan sumber manusia membolehkan seluruh anggota organisasi untuk mengambil bagian dan bekerjasama sesuai dengan keahlian masing masing untuk secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Kepengurusan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas anggota dalam organisasi yang bertujuan agar organisasi memiliki

satuan kerja yang efektif dengan jumlah dan jenis karyawan yang sesuai untuk membimbing, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan. (Masram & Mu'ah, 2017).

2.1.3. *Work Life Balance*

Istilah *work life balance* untuk pertama kali digunakan di negara Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan non kerja. Namun metode *work life balance* telah diterapkan di Amerika Serikat sebelum Perang Dunia II (yaitu, pada tahun 1930), meskipun dijalankan dengan metode yang sederhana. Pada tahun 1986 metode *work life balance* diterapkan di organisasi Amerika untuk memecahkan masalah pekerja Amerika yang sering mengabaikan keluarga, hubungan antarpribadi, dan waktu senggang hanya untuk mencapai tujuan organisasi (Risna et al., 2017).

Menurut Hudson (Maslichah & Hidayat, 2017) *work life balance* adalah ukuran kepuasan seseorang dengan berbagai peran dalam hidupnya. *Work life balance* merupakan keadaan seorang pekerja dapat mengatur waktu dan dapat menelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. *Work life balance* umumnya selalu dikaitkan dengan menetapkan prioritas yang tepat dan mendukung keseimbangan seluruh aspek kehidupan seseorang. Salah satu bentuk rekonsiliasi adalah bahwa orang dapat menjalankan tugasnya di tempat kerja tanpa mengabaikan seluruh aspek kehidupan pribadinya. (Iswardhani, Brasit, & Mardina, 2019).

2.1.3.1. Aspek –Aspek *Work Life Balance*

Menurut Ganaphati (2016), *work life balance* memiliki 3 aspek yang dijabar sebagai berikut :

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)

Berfokus pada keseimbangan jam kerja dan waktu di luar jam kerja. *Time balance* adalah suatu metode yang memungkinkan seseorang menyeimbangkan waktu untuk relaksasi, kerja, serta istirahat yang efisien.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Berfokus pada keseimbangan keterlibatan emosi, psikis dan fisik dalam menjalankan berbagai peran pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan, sehingga individu dapat menikmati keterlibatan secara fisik dan emosi pada waktu bersama keluarga maupun kegiatan lainnya diluar pekerjaan

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Berfokus pada keseimbangan kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Ketika seseorang dapat memberikan sesuatu yang memenuhi kebutuhan pekerjaannya dan memuaskan mereka di luar pekerjaan, individu tersebut akan merasa puas. Untuk memahami *satisfaction balance* dapat ditentukan dengan memuaskan diri sendiri dan memenuhi harapan.

2.1.3.2. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Ula, Susilawati dan Widyasari (2015) mengatakan jika *work life balance* dibagi menjadi 4 dimensi pembentuk, yaitu :

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

Dimensi yang mencerminkan bahwa pekerjaan bisa mempengaruhi turunnya mutu kehidupan pribadinya.

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

Dimensi yang mencerminkan bahwa kehidupan pribadi bisa menurunkan performa individu dalam bekerja.

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

Dimensi yang mencerminkan bahwa kehidupan pribadi individu bisa meningkatkan performa dalam dunia kerja.

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

Dimensi yang mencerminkan bahwa kehidupan pekerjaan bisa meningkatkan mutu kehidupan individu orang.

2.1.3.3. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lewison (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) Kelebihan yang dapat diperoleh oleh organisasi jika dapat menjalankan program kerja yang memperhatikan *work life balance* keseimbangan kehidupan kerja adalah dapat meningkatkan tingkah laku positif anggotanya.

Hal ini dikhawatirkan bahwa *work life balance* yang buruk akan menyukarkan pekerja menikmati kehidupan yang menyebabkan tekanan, pengabaian kerja dan kesehatan yang merosot. Ini dapat mengurangi kualitas kerja, kualitas mental dan fisik anggota itu sendiri (Aliya & Saragih, 2020).

Secara singkat manfaat dengan adanya penerapan *work life balance* menurut Lewison (Ganaphati, 2016) sebagai berikut:

1. Mengurangi absensi

Tanggung jawab keluarga dan tekanan pribadi biasanya menjadi alasan bolosnya karyawan.

2. Menjaga Komitmen

Pengaturan waktu kerja yang fleksibel adalah kaedah yang berkesan untuk mengekalkan komitmen pekerja terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Mengurangkan tekanan kerja akan memberi kesan terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan selaku reaksi emosional terhadap perbandingan evaluasi pekerja individual serta hasil dari pemenuhan nilai pekerjaan yang dialami. Bila nilai pekerjaan terpenuhi, maka kepuasan kerja hendak dirasakan, namun bila nilai pekerjaan diabaikan, emosi ketidakpuasan yang tidak tertandingi hendak dirasa pula (Rene & Wahyuni, 2018). Menurut Wexley dan Yukl (Edison *et al.*, 2018) Kepuasan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pekerjaannya. Menurut Veechio (Hamali, 2018) Kepuasan kerja adalah tentang pikiran, perasaan, dan tindakan seseorang, yang mewakili perilakunya yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins (Indrasari, 2017) kepuasan kerja adalah sikap yang wajar terhadap suatu pekerjaan seseorang sebagai perbandingan antara jumlah ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan jumlah ganjaran yang dipercayai diterima.

Anggota yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang besar cenderung berkomitmen pada organisasi, mendatangi ke kantor sesuai jadwal, bertahan pada

organisasi, menampilkan kinerja yang prima, serta menimbulkan sikap positif lainnya dibanding dengan Anggota yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah. Anggota yang tidak puas dalam pekerjaannya bisa memunculkan bermacam permasalahan semacam meningkatnya tingkat absensi, turnover, sikap kerja pasif serta sikap negatif lainnya (Z.C., Supriyanto, & Ivanti, 2016).

2.1.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa ada 6 teori tentang kepuasan kerja, teori- teori tersebut yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini diusulkan pada tahun 1963 oleh psikolog industri dan perilaku Adam John Stacy. Prinsip teori ini menjelaskan bahwa selama seseorang merasakan keadilan (kejujuran), maka ia akan merasa puas. Perasaan itu diperoleh dengan menyamakan diri sendiri dengan orang lain. Teori ini mengidentifikasi keadilan dalam empat bagian yaitu:

- a. *Input*, adalah suatu yang dialami anggota sebagai masukan ataupun sokongan buat mendukung pekerjaan seperti pelatihan, pembelajaran, kerjasama tim, dan lain- lain.
- b. *Outcome*, adalah sesuatu yang didapat anggota dari pekerjaan yang telah ia kerjakan seperti pendapatan, pengakuan atas prestasi, status, dan lain-lain.
- c. *Comparison person*, adalah pembandingan antara *input* serta *outcomes* yang diperolehnya. Pendapat teori ini menjelaskan kepuasan ataupun ketidakpuasan anggota adalah hasil dari

menyamakan hasil masukan sendiri dengan hasil ma didalamnya sukan anggota lain.

d. Equity in equity

Kepuasan kerja anggota terjadi apabila perbandingannya tampak seimbang dan proporsional.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini awal kali dikemukakan pada tahun 1961 oleh Porter. Porter berpendapat jika untuk mengukur kepuasan kerja seseorang diperlukan untuk menghitung perbandingan antara ekspektasi dan realita mereka. Sikap anggota atas pekerjaan tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada memenuhi keperluan anggota. Seseorang akan berpuas hati apabila mendapat apa yang mereka perlukan. Semakin tinggi keperluan anggota yang dapat dipenuhi, maka semakin berpuas hati dengan pekerjaan mereka.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini hampir mirip dengan teori pemenuhan kebutuhan, namun perbedaan teori ini adalah pemenuhan kebutuhan tergantung pada pandangan dan pendapat karyawan lain yang dianggap sebagai kelompok acuan. Menurut teori, jika pekerjaan memenuhi minat, harapan dan persyaratan seluruh orang dalam kelompok, maka seseorang akan puas

dengan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Faktanya, individu tidak selalu mengikuti keputusan kelompok, dan terkadang mereka mandiri.

5. Teori motivasi dua faktor (*Motivation Two Factors Theory*)

Teori motivasi dua faktor dikemukakan oleh psikologi kesehatan mental yaitu Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuan. Teori ini mempunyai dua faktor yang mengukur kepuasan dan ketidakpuasan anggota, yaitu:

- a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*) faktor yang berkaitan dengan sifat manusia yaitu ingin mendapatkan ketenangan fisik seperti upah, supervisi, kebijakan organisasi, keselamatan kerja, status, kondisi kerja dan kualitas interpersonal antar hubungan kolega, supervisor serta bawahan.
- b. Faktor Pemasukan (*Motivation Factor*), berkaitan dengan kebutuhan psikologis anggota. Kepuasan kerja dan kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan, seperti kinerja, pengakuan pekerjaan itu sendiri.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan pertama kali dikemukakan oleh ahli psikolog yaitu Victor H. Vroom, setelah itu Porter dan Lawler meneruskan dan mengembangkan teori ini. Dalam teori ini, Vroom menyatakan bahwa motivasi adalah hasil seseorang menginginkan sesuatu dan mendapat pendapat dan koreksi dari orang yang ingin membimbingnya. Teori ini menyatakan bahwa

motivasi adalah hasil kemampuan manusia untuk mencapai sesuatu tujuan dengan melakukan tindakan tertentu.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, aspek ini dapat dijelaskan seperti berikut:

1. *Equitable Rewards*. Anggota berharap bahwa pedoman organisasi tentang sistem kompensasi dan peluang karir dilakukan secara adil. Dengan membayar upah secara adil yaitu berdasarkan beban kerja, keterampilan anggota dan standar yang berlaku maka kepuasan kerja dapat terwujud.
2. *Mentally Challenging Work*. Aspek ini menggambarkan jika anggota lebih menggemari pekerjaan yang berikan mereka peluang agar memanfaatkan seluruh keahlian mereka untuk menuntaskan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan sederhana terkesan membosankan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang seringkali menjadi rumit dan membosankan bagi anggota. Tugas menantang antara dua batasan merupakan kondisi ideal bagi anggota agar mereka terpuaskan.
3. *Supportive Working Conditions*. Anggota selalu memperdulikan tentang kenyamanan lingkungan kerja. Anggota tidak ingin kondisi kerja menjadi tidak nyaman dan berbahaya bagi keselamatan jiwa mereka. Para anggota menginginkan suasana tempat kerja mendekati dengan suasana kekeluargaan.
4. *Supportive Colleagues*. Anggota tidak hanya bekerja untuk imbalan uang atau fisik. Sebagian besar anggota mementingkan pemenuhan kebutuhan interaksi sosial. Dukungan rekan yang aktif dapat menjadi penentu

kepuasan kerja anggota. Perilaku manajer juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja terdiri dari 7 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi. Imbalan yang diterima atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Kompensasi adalah aspek bernilai untuk kepuasan kerja tersebut.
2. Supervisi. Pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi suatu kegiatan yang dilakukan dengan mempertimbangkan dan mendukung kepentingan anggota. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Jenis pekerjaan itu sendiri. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam hal keterampilan yang berbeda, karakteristik tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik mempengaruhi kepuasan kerja anggota dengan cara yang berbeda.
4. Hubungan dengan rekan kerja. Rekan-rekan kerja yang ramah, bersahabat serta mendukung satu sama lain akan berdampak positif pada kepuasan kerja
5. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan teratur akan membuat orang merasa bahwa pekerjaan menjadi lebih mudah, ini akan mempengaruhi kepuasan kerja anggota.

6. Peluang untuk mendapatkan perubahan status. Setiap ahli mempunyai keinginan yang besar untuk dikembangkan, jadi dasar promosi yang jujur akan memuaskan semua anggota.
7. Keamanan kerja. Para anggota mendapatkan rasa aman melalui suasana kerja yang menyenangkan dan tidak terdapat rasa kekhawatiran yang tidak menentu.

2.1.5. Hubungan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

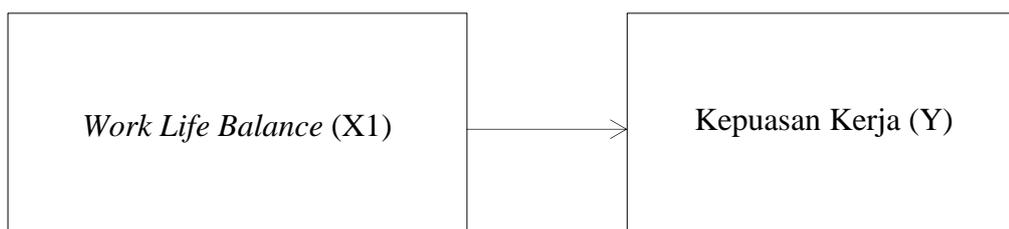
Work life balance adalah keseimbangan hidup yang dialami oleh orang dalam aktivitas mereka. *Work life balance* adalah salah satu aspek yang dapat membantu meningkatkan kepuasan anggota organisasi di tempat kerja. Menurut Hudson (Maslichah & Hidayat, 2017). Dasar menjaga *work life balance* dalam organisasi adalah usaha untuk meningkatkan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan dan merangsang semangat untuk menyelesaikan tugas kerja adalah keseimbangan hidup yang dialami orang dalam beraktivitas.

Dampak *work life balance* yang baik terlihat dari pekerja yang mempunyai produktivitas serta mempunyai kinerja yang besar. Tidak hanya itu, anggota bisa merasa puas, lebih senang dan kreatif sebab area luar organisasi seperti dirumah, pertemanan dan area manajemen organisasi yang mendukung dalam kegiatannya. (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019). Penemuan empiris menunjukkan kalau anggapan orang dari *work life balance* adanya hubungan dengan kepuasan kerja (Rene & Wahyuni, 2018).

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah model yang dikonsepsikan untuk melihat bagaimana teori yang berkaitan dengan beberapa faktor yang dikenal pasti sebagai isu penting (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pada kerangka teori dan latar belakang pada penelitian ini, maka variabel independen pada penelitian ini adalah *work life balance*, dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja dengan objek penelitian yaitu Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Tanjungpinang. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3. Hipotesis

Berdasarkan fenomena lapangan, penelitian kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dapat mengajukan 1 hipotesis yaitu :

H1: Diduga *work life balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Diah Lailatul Qodrizana dan Mochammad Al Musadieg dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang (2018). Riset ini berjenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 84 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *Time balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 21,7%, *involvement balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 26,7%, serta *satisfaction balance* (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 29,1%. Pada hasil uji F riset ini berpengaruh sebanyak 43.1% sementara selebihnya 56.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji.
2. I Made Devan Ganapathi dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bio Farma Persero (2016). Riset ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Kaedah pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel acak dengan 92 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara serentak mempengaruhi kepuasan kerja pekerja sebanyak 42.2% dan selebihnya 57.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji.
3. Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit Lavalette Malang Tahun (2016).

Riset ini berjenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan *accidental sampling* sebanyak 68 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada uji F menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Lavalette sebanyak 80,5% dan 19.5% dipengaruhi oleh variabel lain

4. Sobia Shujat Lecturer, Farooq-E-Azam Cheema Dean dan Faryal Bhutto dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Perbankan Karachi (2011). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik *snowball sampling* dengan 273 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak sangat kecil pada kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan swasta Karachi. Alasan hasil seperti itu dikarenakan adanya pengaruh kondisi yang tidak dibahas seperti keadaan Negara yang tidak menentu, inflasi yang tinggi dan tingkat pengangguran di Pakistan .
5. Muhammad Shadab, Kashif Arif dengan judul Dampak *Work Life Balance* pada Kepuasan Kerja studi Kasus Layanan Perawatan Kesehatan di Pakistan (2015) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel survei dilakukan terhadap 150 dengan 20 orang dari setiap rumah sakit Karachi dengan menggunakan *simple random sampling*. Hasil uji t ditemukan nilai tanda 0,00 yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil uji

korelasi adalah terdapat hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja seseorang. Hasil uji R menunjukkan korelasi 42,5% antara kedua variabel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif. Tata cara *explanatory research* adalah metode riset yang diperuntukan untuk penelitian yang mencoba menjelaskan letak suatu variabel yang diminati dan mengamati pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini bersifat menjelaskan dengan tujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menyangkal suatu teori atau hipotesis yang ada atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu (Sugiyono, 2018).

Menurut Sugiyono (2018), Kaedah penyelidikan dengan menggunakan metode kuantitatif disebut kaedah penyelidikan berdasarkan falsafah positivisme dan digunakan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan alat penyelidikan, dan analisis data dilakukan dengan melengkapi data, sampai pengukuran, perhitungan, rumus dan validitas data numerik ditulis dalam statistik. Untuk memeriksa hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Adapun sumber dan jenis data yang peneliti gunakan untuk memperoleh data penelitian sebagai berikut :

3.1.2 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data yang didapat dari sumber asli melalui wawancara, survei, ataupun observasi merupakan data primer. Data

primer adalah data yang lebih relevan karena informasi yang diperoleh akan sesuai dengan fakta dan kondisi nyata sesuai dengan waktu penelitian dilakukan. Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang merupakan keseluruhan populasi pada objek penelitian yaitu anggota satuan intelijen dan keamanan kepolisian resor Tanjungpinang yang diyakini dapat memberikan informasi tentang variabel-variabel yang diteliti.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data yang diperoleh melalui informasi yang telah diproses dan dikumpulkan oleh sumber yang telah ada dan diyakini kebenarannya merupakan makna dari data sekunder. Sumber data sekunder dapat berupa catatan penelitian terdahulu, dokumen, publikasi pemerintah, laporan media, situs web, internet.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun instrumen untuk pengumpulan data dan informasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan salah satu instrumen penelitian yang berupa daftar pernyataan dan pertanyaan siap pakai yang ditujukan untuk responden menulis jawaban mereka, umumnya isi kuesioner didefinisikan dengan jelas agar responden mudah untuk memahami dan mengisi kuesioner dengan baik. Peneliti menyediakan daftar pernyataan tentang identitas diri yang diwawancarai, surat yang meminta mereka untuk mengisi kuesioner, dan

berbagai pernyataan serta jawaban yang telah disediakan peneliti untuk menanggapi tentang *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

3.3.2 Dokumentasi

Mengambil gambar yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas petugas kepolisian di bidangnya masing-masing sesuai dengan tujuan untuk memperoleh data penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi adalah keseluruhan objek penyelidikan, peristiwa atau perkara menarik yang ingin diselidiki oleh penyelidik. Pada penelitian ini adalah Anggota Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Tanjungpinang

Tabel 3.1
Populasi Satuan Intelijen dan Keamanan Polres Kota Tanjungpinang

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Kepala Satuan Intelijen dan Keamanan	1
2	Kepala Bina Operasional	1
3	Kepala Urusan Administrasi dan Tata Usaha	1
3	Bidang Sosial Budaya	5
4	Bidang Ekonomi	4
5	Bidang Politik	4
6	Bidang Bahan Peledak	1
7	Bidang Keamanan	3
8	Pelayanan dan Administrasi	8
Total		30

Sumber: Satuan Intelijen dan Keamanan Polisi Resor Tanjungpinang (2020)

3.4.2 Sampel

Menurut Cohen (Apriani & Faiqah, 2017) Sampel merupakan perwakilan dari total populasi, dengan batas minimal menentukan sampel yaitu sebanyak 30 responden sebagai sampel. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka seluruh anggota kepolisian di Satuan Intelijen dan Keamanan Resor Tanjungpinang dijadikan sampel. yaitu menggunakan metode sampel jenuh yang berarti bahwa seluruh sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berguna untuk mengidentifikasi standar yang dapat diamati agar mampu mengukur variabel. Maka perlu pemahaman dari berbagai unsur yang menjadi dasar penelitian pada operasional variabel penelitian. Definisi operasional variabel dalam dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Work Life Balance (X)</i>	<i>Work life balance</i> adalah Kemampuan seseorang mengkoordinasikan pekerjaan dengan keluarga lain dan tugas-tugas non pekerjaan. (Ganaphati, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time Balance</i> Mengacu pada waktu yang dapat digunakan orang untuk bekerja dan hal diluar pekerjaannya. 2. Keseimbangan keterlibatan. Mengacu pada tahap penyertaan psikologi dan komitmen peribadi terhadap aktivitas kerja dan non kerja. 3. Keseimbangan kepuasan Mengacu pada kepuasan seseorang terhadap

Lanjutan Tabel 3.2

			<p>aktivitas kerja dan perkara yang tidak ada kaitan dengan kerja.</p> <p>(Ganaphati, 2016)</p>
2	Kepuasan Kerja (Y)	<p>Kepuasan kerja adalah sikap emosional, kesenangan dan cinta kerja yang mempengaruhi etika profesional, disiplin dan produktivitas.</p> <p>(Ganaphati, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Imbalan yang diterima anggota 2. Supervisi Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan menjaga kepentingan anggota 3. Pekerjaan itu sendiri. Jenis pekerjaan yang dihadapi oleh peserta mempengaruhi kepuasan kerja mereka dengan cara yang berbeda. 4. Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja yang ramah dan pengertian akan memberikan kepuasan kerja. 5. Kondisi kerja Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan mempengaruhi kepuasan anggota 6. Keamanan kerja Rasa aman yang didapatkan anggota dalam bekerja 7. Kesempatan memperoleh perubahan status. <p>(Indrasari, 2017)</p>

Sumber : Olahan Data, 2020

3.6 Teknik Pengolahan Data

Setelah informasi dan data terkumpul, peneliti menganalisis ataupun mencerna informasi yang diperoleh supaya bisa digunakan buat memecahkan permasalahan yang sudah dirumuskan serta diajukan dalam proses penelitian. Adapun langkah-langkah dalam mengolah data, yaitu:

3.6.1 *Editing*

Pengecekan data yang telah dikumpulkan dengan tujuan menghilangkan kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi saat pencatatan hal ini bersifat koreksi, hal-hal yang perlu diperhatikan, seperti:

- a. Relevansi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.
- b. Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan
- c. Keajegan (*consistency*) jawaban responden

Hal ini dapat dilakukan dengan melengkapi atau mengoreksi pengumpulan data baru untuk memastikan keakuratan jawaban.

3.6.2 *Coding*

Coding atau pengkodean adalah memberi atau membuat kode pada tiap informasi. Kode merupakan syarat yang dibuat dengan wujud angka ataupun huruf untuk membagikan petunjuk pada sesuatu informasi yang dianalisis. *Coding* adalah kegiatan menukar informasi berupa huruf menjadi informasi berupa angka. Kegunaan dari *coding* untuk mempermudah analisis data dan mempercepat input informasi. *Entry* data adalah transfer kode data dari kuesioner yang telah diisi ke aplikasi. Enkripsi data adalah memberikan kode khusus pada jawaban responden untuk mempermudah proses pencatatan informasi, analisis dan pemahaman.

3.6.3 *Scoring*

Untuk memudahkan dalam jawaban masalah penelitian, dalam hal ini peneliti mengubah bentuk data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dan pemberian skor ini menggunakan sistem skala lima, yaitu:

- | | | |
|----|---------------------|---------------|
| a. | Sangat setuju | diberi skor 5 |
| b. | Setuju | diberi skor 4 |
| c. | Netral | diberi skor 3 |
| d. | Tidak setuju | diberi skor 2 |
| e. | Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

3.6.4 *Tabulasi*

Tabulasi adalah pembuatan tabel yang mengandung data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang diperlukan. Tabulasi membutuhkan ketepatan untuk menghindari terjadinya kesalahan. Pentabelan ini dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah selesai proses tabulasi, kemudian data diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.7 *Teknik Analisis Data*

Analisis data bertujuan untuk mempermudah data dan membuat data menjadi lebih sederhana ketika dibaca dan dipahami. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21.0. Tahap teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dirancang untuk mengukur kualitas instrumen penelitian. Jika alat tersebut dapat mengukur apa yang perlu diukur, maka alat tersebut dianggap valid dan efektif. (Cooper & Schindler, 2014). Untuk menentukan kelayakan suatu item digunakan uji koefisien korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikan 0,05 maka dikatakan bahwa suatu item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total dan item tersebut dinyatakan valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariat Pearson (Korelasi Pearson product moment)*. Pernyataan yang mempunyai korelasi yang signifikan dengan jumlah skor menunjukkan bahwa unsur-unsur ini dapat menyokong apa yang yang dinyatakan. Uji ini menggunakan uji dua sisi dengan tahap batas 0,05. Keperluan ujian adalah seperti berikut:

- a. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka kuesioner memiliki korelasi signifikan dengan skor total hal ini dinyatakan valid
- b. Apabila $r \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka kuesioner tidak memiliki korelasi dengan skor total hal ini dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar dapat mengukur keandalan instrumen atau pernyataan kuesioner. Apabila hasil data sama diperoleh saat instrumen berulang kali digunakan untuk mengukur riset sejenis maka instrumen tersebut dianggap andal atau reliabel (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini menggunakan metode analisis *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian.

Menurut Priyatno (2016) metode *cronbach's alpha* berguna menghitung suatu tes yang tidak memilih antara "ya" atau "tidak", tetapi untuk mengukur keandalan tes yang berupa sikap. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Item kuesioner dinyatakan reliabel (andal) apabila menghasilkan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.
- b. Item kuesioner dinyatakan tidak reliabel (tidak andal) apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,60$.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Salah satu prasyarat untuk melakukan analisis regresi adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum menguji hipotesis yang telah dicadangkan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, asumsi klasik diuji meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, yang dijelaskan sebagai berikut:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data dari variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal terbaik terjadi apabila model regresi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal (Ghozali, 2016). Langkah menganalisis uji normalitas dapat dengan melihat nilai probabilitas dari hasil uji *kolmogorov smirnov test*. Dasar aturan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terjadi kesalahan residu dalam model regresi atau varians pengamatan tidak konsisten dengan pengamatan lain. Apabila tidak ada perubahan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, hal ini disebut homoskedastisitas, jika ada penyimpangan maka disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016). Hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* dengan cara menganalisisnya sebagai berikut:

- a. Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik menyebar dibawah ataupun diatas garis 0 dan residual dari setiap nilai prediksi berubah dan perubahannya cenderung konstan.
- b. Heteroskedastisitas terjadi dikarenakan hubungan antara prediksi dan residual membentuk suatu pola sehingga pada *scatterplot* titik-titiknya membentuk pola yang teratur, baik yang menyempit, melebar maupun bergelombang hal ini.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang mengukur pengaruh satu variabel independen atau dapat disimbolkan X terhadap variabel dependen dan disimbolkan dengan huruf Y. Pada penelitian ini variabel independen yaitu *Work Life Balance* dan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja, dengan hasil satu-satunya kontribusi untuk berubah. Nilai variabel independen berupa koefisien regresi (b). Semakin tinggi koefisiennya, semakin besar kontribusinya terhadap perubahan nilai. Maka persamaan umum regresi

linier sederhana dapat diberi keterangan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = *Work Life Balance*

e = Kesalahan

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau Uji t merupakan suatu pengujian yang dipergunakan untuk mengetahui keakuratan suatu hipotesis. Pada penelitian kegunaan uji t untuk menyatakan keakuratan seberapa jauh variabel *work life balance* mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Penerimaan atau penolakan suatu hipotesis dapat dinilai dengan cara melihat signifikan 0,05 dengan ketentuan berikut ini:

- a. Jika hasil suatu signifikan $> 0,05$ maka hipotesis tersebut ditolak, sehingga variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya secara parsial.
- b. Jika nilai suatu signifikan $< 0,05$ maka hipotesis tersebut diterima, sehingga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya secara parsial.

Langkah-langkah untuk melakukan uji parsial (Uji t) sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t

- c. Menentukan t hitung
- d. Kriteria pengujian

3.7.3.2 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah suatu pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa jauh model dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen dikarenakan variabel independennya (Ghozali, 2018). Pada uji koefisien determinasi nilai koefisien determinasi berada di rentang nilai 0 hingga 1. Pembagian koefisien dengan nilai 0 bermakna tidak memiliki korelasi. Untuk nilai direntang 0,001 hingga 0,199 bermakna korelasi di tingkat sangat lemah. Nilai korelasi direntang 0,200 hingga 0,399 bermakna korelasi di tingkat lemah. Nilai korelasi direntang 0,400 hingga 0,599 bermakna korelasi di tingkat sedang. Nilai korelasi direntang 0,600 hingga 0,799 bermakna korelasi di tingkat kuat. Nilai korelasi direntang 0,800 hingga 1,000 bermakna korelasi sangat kuat. Nilai R yang kecil menjelaskan bahwa kemampuan suatu variabel independen sangat terbatas untuk terjadinya perubahan pada variabel dependen. Apabila nilai korelasi mendekati 1 maka hal itu diartikan bahwa variabel independen hampir diperlukan untuk memprediksi semua perubahan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Apriani, L. A., & Faiqah, S. (2017). Pengaruh Metode Pijat Endorphine Terhadap Tingkat Kecemasan Ibu Nifas Di Wilayah Kerja Puskesmas Gunung Sari Tahun 2017 The Effect of Endorphine Massage Method on the Level of Anxiety of Postpartum Mothers in Local Government Health Center of Gunung Sari o. *Journal Kedokteran Yarsi*, 25(3), 163–171.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods 12th Edition In Business Research Methods*. New York: McGrawHill.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Endeka, R. F. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Febriani, E. (2016). Presentasi Diri Seorang Intel di Sat Intelkam Polres Kabupaten Rokan Hilir Dalam Pengungkapan Kaus Pencurian. *JOM Fisip*, 2(1), 1–15.
- Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, IV(1), 125–135.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (8thed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, XIV(3), 52–61.

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service).
- Harefa, H., Fitrianti, & Ferdi. (2018). Optimalisasi Fungsi Intelijen Kepolisian Dalam Penyelidikan Tindak Pidana Narkotika yang Dilakukan Anggota Kepolisian. *UNES LAW REVIEW*, 1(1), 44–52.
- Hutagaol, R. (2018). Peran Satuan Intelkam Dalam Mencegah Paham Radikal di Masyarakat Melalui Deradikalisasi (Studi Pada Satuan Intelkam Polres Deli Serdang). *Jurnal Hukum Kaidah Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*, 19(2), 186–224.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardina, R. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Maluku. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(2), 1–13.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60–68.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Propesional*. Surabaya: Zifatama.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, E. H., Saputra, E. K., & Risnawati. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 3(1), 72–79.

- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 9–17.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Risna, Saka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kerja Perawat Bidan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Vol. 2*(No. 5), 1–8.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business (Seven Edit)*. New York: John Wiley@Sons.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Taffita, V. N., & Fanida, E. H. (2018). Implementasi Sistem Laporan Online Melalui Aplikasi GO Sigap di Kepolisian Resort (POLRES) Gresik. *Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>

- Walters, R. (2020). *Salary survey 2020*. Salary Survey 2020 Greater China & South East Asia.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). The Effect Of Work Life Balance, Work Involvement and Career Development On Employee Job Satisfaction at Grand Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5368–5377.
- Yusuf, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, p. 300. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Z.C., M., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *Widyakala Journal*, 3, 9. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v3i0.20>

CURRICULUM VITAE



Nama : Hanifa Gustryanda
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjungpinang/ 11 Agustus 1999
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kartika Gg Mayang Sari VII No.2
Email : Gushanifa1108@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Tahun Kelulusan

2011	:	MIN TANJUNGPINANG
2014	:	MTsN TANJUNGPINANG
2017	:	SMAN 2 TANJUNGPINANG
2021	:	STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG