

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**EKO HERI PURWANTO**

**NIM : 15612128**



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

**2019**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**EKO HERI PURWANTO  
NIM : 15612128**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



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

**2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : EKO HERI PURWANTO  
NIM : 15612128

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN. 1011088902/ Asisten Ahli

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

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

**Imran Ilyas, M.M.**  
NIDN. 1007036603/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : EKO HERI PURWANTO

NIM : 15612128

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Empat Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu sembilan Belas Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**

NIDN. 1011088902/ Asisten Ahli

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**

NIDN. 1002078602/ Asisten Ahli

Anggota,

**Risnawati, S.Sos., M.M.**

NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, /08/2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA**

NIDN. 1029127801/ Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Eko Heri Purwanto  
NIM : 1510099612128  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.73  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi  
Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau

Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, 14 Juli 2019

Penyusun,

**Eko Heri Purwanto**  
NIRM : 1510099612128

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada Allah SWT, pemilik seluruh kehidupan di muka bumi serta rahmat, ridha, dan karunianya. Istri dan anak tercinta, sebagai motivator terbesar dalam hidup dan tak pernah bosannya selalu menyayangiku, mendoakan, memberikan semangat, pengorbanan dan kesabarannya yang mengantarku sampai tahap ini. Tak pernah dapat ku membalasnya dengan apapun.



HALAMAN MOTTO

*“Untuk Mencapai Sebuah  
Kesuksesan Dan Keberhasilan  
Adalah Terus Belajar, Berusaha,  
Dan Tidak Mengenal Putus Asa”*

(Arjuna; Mahabrata)

## **KATA PENGANTAR**

Assalammu'alaikum Warahmatullah wabarakatuh

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia Nya dan tak lupa salam dan syalawat saya panjatkan kepada junjungan nabi besar Muhammad saw, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU”.

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam berjalannya proses penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. 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. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

4. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku dosen pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun Skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa sehingga dapat meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbing II yang juga sangat membantu dalam menyusun Skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa sehingga dapat meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen beserta seluruh staff STIE Pembangunan yang telah banyak mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta mengarahkan saya tentang dokumentasi selama perkuliahan dan penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Bapak dan ibu Mertua (Kadariah dan Kidik), yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dan dorongan yang tak henti-hentinya kepada saya selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi.
8. Istri dan anak tercinta (Eva Setiani dan M. Arjuna.A) yang selalu menemani, memberikan saran, semangat, dan *support* dalam menyelesaikan studi hingga skripsi.
9. Para sahabat dan teman tercinta, yang telah banyak memberikan ide-ide, support, dan diskusinya tentang skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya ini.

Akhir kata saya menyadari didalam penulisan skripsi ini masih jauh dalam kata kesempurnaan. Oleh karena itu penulis memohon saran, masukan serta kritikan yang bersifat membangun untuk kesempurnaan dan juga semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2019  
Penulis

**EKO HERI PURWANTO**  
**NIM. 15612128**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.    Rumusan Masalah.....	5
1.3.    Batasan Masalah.....	6
1.4.    Tujuan penelitian.....	6
1.5.    Kegunaan penelitian.....	6
1.5.1.    Kegunaan Ilmiah.....	6
1.5.2.    Kegunaan Praktis.....	6
1.6.    Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Tinjauan Teori.....	9
2.1.1.    Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1.    Pengertian Manajemen.....	9
2.1.1.2.    Pengertian SDM.....	10

2.1.1.3.	Pengertian MSDM.....	11
2.1.2.	Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	12
2.1.2.1.	Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	12
2.1.2.2.	Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	13
2.1.2.3.	Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	15
2.1.3.	Kepuasan Kerja .....	16
2.1.3.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.2.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3.3.	Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4.	Hubungan Antar Variabel.....	22
2.1.4.1.	Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	23
2.3.	Hipotesis.....	23
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	24

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Jenis Data.....	30
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1.	Metode Kepustakaan.....	31
3.3.2.	Metode Survey dan Wawancara.....	31
3.3.3.	Metode Kuesioner.....	32
3.4.	Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1.	Populasi.....	32
3.4.2.	Sampel.....	33
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6.	Teknik Pengolahan Data.....	35
3.6.1.	Editing.....	36
3.6.2.	Coding.....	36
3.6.3.	Scoring.....	37

3.6.4.	Tabulasi.....	37
3.7.	Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	38
3.7.1.1.	Uji Validitas.....	38
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas.....	39
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.2.1.	Uji Normalitas.....	40
3.7.2.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7.2.3.	Uji AutoKorelasi.....	41
3.7.3.	Analisis Regresi Sederhana.....	41
3.7.4.	Uji Hipotesis.....	42
3.7.4.1.	Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	42
3.7.4.2.	Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1.	Gambaran Umum Satpol PP.....	45
4.1.1.1.	Sejarah Singkat.....	46
4.1.1.2.	Struktur Organisasi.....	49
4.1.1.3.	Tugas Pokok dan Fungsi.....	50
4.1.2.	Gambaran umum responden.....	51
4.1.2.1.	Responden Berdasarkan Status Kerja.....	52
4.1.2.2.	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.1.2.3.	Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3.	Analisis Data.....	55
4.1.3.1.	Deskripsi Variabel.....	55
4.1.3.1.1.	Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	56
4.1.3.1.2.	Deskripsi Kepuasan Kerja.....	64
4.1.3.2.	Uji Kualitas Data.....	70
4.1.3.2.1.	Uji Validitas.....	70
4.1.3.2.2.	Uji Rehabilitas.....	72

4.1.3.3.	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.3.3.1.	Uji Normalitas.....	73
4.1.3.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.1.3.3.3.	Uji Autokorelasi.....	74
4.1.3.4.	Analisis Linier Sederhana.....	75
4.1.3.5.	Uji Hipotesis.....	77
4.1.3.5.1.	Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	77
4.1.3.5.2.	Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	78
4.2.	Pembahasan.....	79
4.2.1.	Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	79

## **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan.....	81
5.2	Saran.....	82
5.2.1.	Saran Untuk Pihak Sekretariat Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.....	82
5.2.2.	Saran Kepada Penelitian Selanjutnya.....	83

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## ***CURICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1	Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Provinsi Kepulauan Riau.	33
3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
4.1	Responden Berdasarkan Status Kerja	52
4.2	Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.3	Responden Berdasarkan Usia	54
4.4	Deskripsi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	56
4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	64
4.6	Hasil Uji Validitas	70
4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	72
4.8	Uji Normalitas	73
4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
4.10	Hasil Uji Autokorelasi	75
4.11	Hasil Uji Linier Sederhana	76
4.12	Hasil Uji T	77
4.13	Hasil Uji Determinan ( $R^2$ )	78

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Nama Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Pemikiran	23
4.1	Struktur Organisasi	49
4.2	Responden Berdasarkan Status Kerja	52
4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.4	Responden Berdasarkan Usia	54
4.5	Kontinum Keseimbangan Kehidupan Kerja	63
4.6	Kontinum Kepuasan Kerja	70

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>
1	Kuisioner
2	Tabulasi Data Responden Variabel X dan Y
3	Olahan Data SPSS 24
4	Surat Penelitian dari Kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang
5	Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Dinas/ Instansi Pemerintahan
6	Hasil Plagiat
7	Biodata

## ABSTRAK

### **PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Eko Heri Purwanto, 15612128, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang, [ekoarjuna25@gmail.com](mailto:ekoarjuna25@gmail.com).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja anggota satuan polisi pamong praja Provinsi Kepulauan Riau, dalam menjalankan kehidupan dalam bekerja, kehidupan dalam keluarga dan masyarakat.

Metode dalam penelitian ini adalah metode *description survey* dengan analisis statistik deskriptif dan *explanatory survey* dengan analisis statistik (korelasi dan regresi). Dalam penelitian ini data serta informasi diperoleh menggunakan metode kepustakaan, survey dan wawancara, serta metode kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 47 responden anggota Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau.

Dari hasil penelitian uji validitas dan reliabilitas diperoleh jawaban kuesioner semuanya valid diatas 0,2876 dan reliabilitas diatas 0,600. Uji asumsi klasik diperoleh hasil uji normalitas signifikansi sebesar  $0,179 > 0,05$  berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikan sebesar  $0,398 > 0,05$  tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, uji autokorelasi nilai DW sebesar  $1,681 > 1,574$ , yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan uji T diperoleh nilai Thitung sebesar  $14,530 > 2,014$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,005$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pada variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji R menunjukkan hasil R Square sebesar 0,824, yang artinya variabel independen (X) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) kepuasan kerja anggota Satpol PP. Sedangkan 17,6% berpengaruh pada variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepuasan Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y), yang artinya bila keseimbangan kehidupan kerja anggota Satpol PP tercapai maka Kepuasan Kerja anggota Satpol PP juga akan terpenuhi.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Eka Kurnia, ST. M.M  
2. Risnawati, S.Sos. M.M.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON WORK SATISFACTION OF POLICE UNITS RIAU ISLANDS PROVINCE***

*Eko Heri Purwanto, 15612128, Management. College of Economics (STIE) Development Tanjungpinang, ekoarjuna25@gmail.com*

*The purpose of this study is to determine the effect of work life balance on job satisfaction of members of the Riau Islands Province civil service police unit, in carrying out life in work, family and society.*

*The method in this study is the description survey method with descriptive and explanatory statistical analysis survey with statistical analysis (correlation and regression). In this study, data and information were obtained using library methods, surveys and interviews, and questionnaire methods. Number of samples used was 47 respondents from members of civil service police unit in the Riau Islands Province.*

*From the results of the validity and reliability test, the answers to the questionnaires were all valid above 0.2876 and the reliability was above 0.600. The classic Asumsu test obtained the results of the test for significance normality of  $0.179 > 0.05$  normal distribution, heteroscedasticity test obtained a significant value of  $0.398 > 0.05$  did not occur heteroscedasticity problems, autocorrelation test DW value of  $1.681 > 1.574$ , which means no autocorrelation occurs.*

*Based on the T test, the value of Tcount is  $14,530 > 2,014$  and the significance value is  $0,000 < 0,005$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that the X variable has a significant effect on variable Y. The results of the R test show the results of R Square of 0.824, which means the independent variable (X) work life balance affects the dependent variable (Y) civil service police unit members' job satisfaction. While 17.6% have an effect on other variables not included in the study.*

*So it can be implied that the independent variable of Work Life Satisfaction (X) affects the dependent variable of Job Satisfaction (Y), which means that if the work life balance of civil service police unit members is achieved, civil service police unit members' satisfaction will also be fulfilled.*

*Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction*

*Preceptor : 1. Eka Kurnia, ST. M.M  
2. Risnawati, S.Sos. M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, ketertiban umum, dan ketenteraman masyarakat. Sebagai salah satu pendukung kinerja pemerintah dalam pelaksanaannya, pemerintah memerlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam pergerakan roda pemerintahannya.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 16 tahun 2018 tentang Satpol PP pada BAB III pasal 5 disebutkan dalam menjalankan aktifitasnya Satpol PP mempunyai fungsi dan peran di antaranya pelaksanaan koordinasi penegakan Peraturan daerah dan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat dalam hal ini bekerja sama dengan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta melakukan penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparaturnya lainnya.

Anggota Satpol PP dalam hal ini merupakan SDM yang sangat dibutuhkan oleh pemerintahan untuk menjalankan roda pemerintahan dalam hal pengamanan dan perlindungan. Menurut Werther dan Davis dalam (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu pekerja yang selalu siap, siaga, dan mampu dalam memenuhi dan mencapai tujuan sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Ndraha dalam (Sutrisno, 2016) sumber daya manusia yang berkualitas adalah pekerja yang dapat menciptakan bukan hanya nilai

komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan kekuatan *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi menggunakan kekerasan dan kekasaran.

Dari beberapa pengertian di atas, sumber daya manusia pada suatu organisasi/ perusahaan dikatakan yang paling utama sebab sumber daya manusia inilah yang menentukan ke mana arah dan tujuan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, untuk dapat mewujudkan tujuan dari pemerintah, maka Satpol PP harus memiliki anggota atau sumber daya manusia yang unggul.

Dalam pencapaian tujuan jalannya roda pemerintahan, anggota Satpol PP diwajibkan harus mempunyai sifat loyalitas dan solidaritas kerja. Dalam hal sikap dan perilaku anggota dituntut selalu siap siaga, cekatan, tepat waktu dan tanggap dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa anggota yang mempunyai jiwa apatis (cuek/acuh).

Hal ini dapat dilihat dari beberapa anggota lapangan yang masuk kerja selalu terlambat dari jadwal yang telah ditentukan oleh sekretariat Satpol PP, penempatan anggota jaga yang tidak mempertimbangkan lokasi rumah dengan lokasi penjagaan, juga adanya beberapa anggota yang tidak mempunyai penempatan tugas sehingga anggota tersebut bekerja dengan sesukanya.

Dilihat dari ketentuan jam kerja yang diatur oleh sekretariat Satpol PP yang menetapkan jam kerja 12 jam selama  $\pm 20$  hari dalam satu bulan dengan pembagian jam kerja 12 jam x 2 hari masuk pagi, 12 jam x 2 hari masuk malam dan 2 hari libur bagi anggota yang ditugaskan di lapangan, sedangkan jam kerja

pada sekretariat/kantor Satpol PP sekitar  $\pm 8$  jam per hari dalam  $\pm 20$  hari (tidak terhitung tanggal merah) dalam sebulan. Selain itu, tidak dilibatkannya anggota lapangan ke dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh sekretariat, dan juga tidak adanya tambahan bonus atau *reward* dari kelebihan jam kerja pada anggota jaga yang dilapangan.

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Qodrizana & Al Musadieq, 2018), keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dalam tiga aspek yaitu: Keseimbangan waktu, ini berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan seimbang. Sehingga anggota Satpol PP dapat menggunakan waktu beristirahat, santai, dan bekerja dapat di gunakan secara efektif. Keseimbangan keterlibatan, dilihat dari kesejajaran pada keterlibatan psikologis seseorang ketika bekerja maupun di luar pekerjaan, sehingga dapat menggunakan waktu yang ada baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

Dengan ketentuan jam kerja selama 12 jam selama  $\pm 20$  hari sudah tentu mengurangi keseimbangan keterlibatan anggota Satpol PP dalam kehidupan sosialnya. Terakhir keseimbangan kepuasan, di mana kepuasan yang timbul di dalam diri sendiri ketika karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik serta dapat memfasilitasi kebutuhan keluarga dan kebutuhan pekerjaan.

Apabila keseimbangan kehidupan kerja tidak diperhatikan dan dibiarkan berterusan akan mengakibatkan terganggunya perkembangan dalam suatu organisasi/ instansi. Rendahnya semangat kerja yang terjadi dikarenakan

keseimbangan kehidupan kerja yang kurang. Sehingga anggota Satpol PP yang merasa kebutuhan pribadinya tidak seimbang harus menyeimbangkannya. Misalnya kehidupan dalam keluarga seorang anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan harus memberikan perhatian yang sama antara pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga, dengan adanya tambahan bonus atas kelebihan jam kerja. Karena apabila keseimbangan kehidupan kerja seimbang, hal ini sudah tentu akan meningkatkan loyalitas anggota Satpol PP.

Menurut Frame dan Hartog dalam (Ganapathi & Gilang, 2016), keseimbangan kehidupan kerja berarti pekerja dapat menggunakan jam kerja dengan fleksibel agar dapat menyeimbangkan pekerjaannya dengan komitmen lain di luar pekerjaan, misalnya keluarga, hobi, lingkungan masyarakat sehingga pekerja tidak hanya berfokus pada pekerjaannya, sedangkan menurut Mariati dalam (Qodrizana & Al Musadieq, 2018) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Apabila keseimbangan kehidupan kerja sudah dirasakan oleh anggota Satpol PP, maka kepuasan kerja akan timbul dengan sendirinya. Misalnya dengan masuk kerja tepat waktu, tidak mangkir disaat bekerja, dan juga dengan sendirinya akan timbul semangat dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan pemerintah khususnya pada Dinas Satpol PP.

Menurut Martoyo dalam (Hartatik, 2014) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologi atau kejiwaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Pekerja akan merasa puas dengan kesesuaiannya antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya.

Kemudian penyebab lain apabila terjadinya ketidakpuasan kerja di lingkungan kerja Satpol PP adalah banyaknya anggota Satpol PP yang pindah ke dinas, biro atau instansi lain di pemerintahan. Hal inilah yang menjadi PR penting bagi sekretariat Satpol PP agar dapat memperbaiki dan merubah konsep manajemennya, perubahan ini dilakukan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia dan meningkatkannya.

Dari uraian latar belakang di atas mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja pada anggota Satpol PP untuk mencapai kepuasan kerja. Maka penulis perlu mempelajari lebih dalam bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kepuasan kerja anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan. Maka penulis ingin melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yang bekerja di lapangan dan berdomisili jaga di wilayah Tanjungpinang, sehingga apa yang disampaikan masih dalam cakupan-cakupan tertentu.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1. Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi, dan wawasan mengenai pemahaman keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Agar dapat memahami makna dan arti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja atau karyawan.

#### **1.5.2. Kegunaan Praktisi**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan peneliti tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepri agar mampu dapat menyeimbangkan pekerjaan, kehidupan pribadi. Kehidupan sosial, bahkan di dalam kehidupan berkeluarga.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk meneliti karya tulis dengan topik yang sama.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika penulisan disusun oleh peneliti sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I Pendahuluan berisikan tentang latar belakang masalah atau fenomena yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini berisikan tentang penjelasan mengenai beberapa teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasi variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV ini berisikan tentang hasil penelitian berupa gambaran umum, analisis data, dan pembahasan penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Berkembangnya konsep manajemen saat ini di tengah gejolak masyarakat merupakan konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Istilah manajemen saat ini telah banyak di definisikan oleh berbagai pakar dengan perspektif yang berbeda contohnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya menurut Siswanto (2015).

Sedangkan pendapat beberapa para ahli menurut Zakiyudin (2013) manajemen adalah :

- a. Menurut Terry, George F, Dan Leslie W.Rue, manajemen adalah suatu proses atau struktural kerja yang menyertakan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional.
- b. Menurut James A.F. Stoner, manajemen adalah proses penyusunan, pengelompokan, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tercapainya tujuan organisasi.

- c. Menurut Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Jadi dari pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional agar mencapai tujuan sebuah organisasi.

#### **2.1.1.2. Pengertian SDM**

Dalam perkembangan teknologi saat ini persaingan pada sebuah organisasi/ perusahaan/ instansi mengharuskan memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi dilihat juga dari satu kesatuan yang tangguh atau berkelompok.

Sumber daya manusia berasal dari kata "*human resources*", namun ada juga para ahli yang menyamakannya dengan sebutan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) dalam (Sutrisno, 2016).

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam (Sutrisno, 2016) sumber daya manusia adalah pegawai/ karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Ndaraha (1999) dalam (Sutrisno, 2016), sumber

daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

### **2.1.1.3. Pengertian MSDM**

Menurut Hartatik (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pengetahuan dalam satu bidang (ilmu) serta kemampuan berkarya dalam suatu aktivitas untuk merencanakan, mengelola, dan mengembangkan segala kemampuan sumber daya manusia yang ada, serta hubungan sesama manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam rancangan yang sistematis, sehingga mampu meraih efisiensi dan efektivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan, baik itu individu, kelompok, maupun masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu (*sains*) dan seni mengarahkan hubungan serta peranan pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, masyarakat, dan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018) Sumber daya manusia adalah “mencari pelamar, seleksi, peluasan, perawatan/ pemeliharaan, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengetahuan dan seni untuk memperoleh, meluaskan, menjaga, dan kembali melepaskannya kepada masyarakat agar tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

## **2.1.2. Keseimbangan Kehidupan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Hill, *et al* dalam (Bell, Rajendran, & Theiler, 2012) “*Work-life balance is the degree to which an individual can simultaneously balance the emotional, behavioural and time demands of both paid work, family and personal duties*”. Dengan kata lain keseimbangan kehidupan kerja yaitu, sejauh mana seseorang secara bersamaan dapat menyeimbangkan emosi, perilaku sehari-hari dan waktu dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi.

Selain itu Keseimbangan kehidupan kerja dalam persepsi karyawan menurut Bardoel, Tharenou, & Moss dalam (Atheya & Arora, 2014), keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan seorang karyawan adalah dapat menjaga tanggung jawab baik di tempat kerja maupun di rumah. Karyawan melihat manfaat dari menjaga tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan dan keluarga juga dapat bermanfaat membantu menyeimbangi kehidupan antara keluarga dan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Lockwood dalam (Asepta, Malang, & Sekar Harumi Putri Maruno, 2017) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawabnya terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja.

Menurut Delecta dalam (Qodrizana & Al Musadieq, 2018) berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat didefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan yang terjadi di dalam kehidupan pribadi seseorang di mana mereka harus melakukan tugas dan tanggung jawab yang secara bersamaan dalam menjalani kehidupan pribadinya baik itu di dalam kehidupan berkeluarga, lingkungan kerja, lingkungan sosialnya bahkan dalam menjalani kehidupan individu itu sendiri.

#### **2.1.2.2.Faktor-faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Di dalam keseimbangan kehidupan ada beberapa faktor yang harus di perhatikan. Berikut ini ada empat faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014), yaitu antar lain:

1. Faktor Individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor yang berasal dalam diri sendiri yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2. Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi ini merupakan salah satu faktor di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi atau tempat kerja dan dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Beberapa faktor organisasi yaitu, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

3. Faktor sosial / lingkungan (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi, dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor faktor tersebut diantaranya, umur, *gender*, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari faktor individu, faktor

organisasi, faktor sosial, dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya dalam hal ini adalah faktor keluarga.

### **2.1.2.3.Indikator keseimbangan kehidupan kerja**

Indikator dalam keseimbangan kehidupan kerja menurut Hudson dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu:

1. Keseimbangan waktu.

Hal ini menyangkut waktu yang ada dalam pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu disini bagaimana cara seseorang agar dapat keseimbangan waktu untuk kegiatan bekerja, bersantai dan bersenang-senang, dan waktu istirahat secara maksimal. Hal yang di harapkan dalam keseimbangan waktu adalah pencapaian konsentrasi yang meningkat, pencapaian produktivitas. Hal yang diutamakan dalam pencapaian keseimbangan waktu adalah mengurangi tingkat stres seseorang.

2. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan dalam hal ini adalah bagaimana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa terganggu oleh urusan rumah tangga/keluarga, dengan kata lain dapat dilihat tingkat psikologis dan komitmen karyawan dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan. Menurut Handayani dalam Ganapathi & Gilang (2016), Konsep keseimbangan keterlibatan menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab, sedangkan pencapaian peran yang dilakukan

individu tersebut sehubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam lingkungan kerja keluarga.

### 3. Keseimbangan kepuasan

Kepuasan seseorang yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat menyediakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dapat diketahui dari kondisi yang ada pada keluarga, rekan kerja, dan teman di luar pekerjaan, serta dari hasil pekerjaan yang diselesaikan

#### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada tiap karyawan selalu menjadi masalah yang sangat unik untuk dibahas, karena terbukti sangat berpengaruh bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menciptakan perasaan senang dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produksi dalam hal perbaikan tingkah laku dan sikap karyawan.

Menurut Suwatno dalam (Suparno Eko Widodo, 2015) kepuasan kerja adalah suatu kondisi kejiwaan yang menyenangkan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada diri seseorang dan wilayah kerjanya, serta merupakan sebuah konsep *multificated*, sedangkan menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dengan jumlah yang seharusnya pekerja terima.

Menurut Susilo Martoyo dalam (Hartatik, 2014) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologi atau kejiwaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerja akan merasa puas dengan kesesuaiannya antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Hartatik (2014) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ini berarti konsep kepuasan kerja merupakan sebuah interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya, selain itu juga kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Kinicki dan Fugate dalam (Kaswan, 2015) kepuasan kerja adalah tanggapan emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Dengan kata lain kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya pekerja bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, dan bisa kemungkinan juga tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lainnya dari pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyangkut emosional kejiwaan seseorang tentang sebuah pekerjaan yang dijalannya.

#### **2.1.3.2.Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Hartatik (2014), banyak teori dari faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga para ahli mengklasifikasikannya ke dalam lima aspek:

1. Aspek pekerja itu sendiri (*work it self*)

Di dalam pekerjaan memerlukan sebuah keterampilan khusus sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya sebuah pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

## 2. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan karyawannya. Bagi seorang karyawan seorang atasan bisa dianggap sebagai figur seorang bapak dan ibu sekaligus atasannya.

## 3. Teman sekerja (*workers*)

Hal ini membahas hubungan antara karyawan dengan atasannya dan karyawan lain, baik yang sama maupun yang beda pekerjaannya.

## 4. Promosi (*promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Dengan melakukan loyalitas dalam pekerjaan agar karyawan tersebut dapat dipromosikan.

## 5. Gaji/upah (*pay*)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak bagi seorang karyawan.

Selain dari lima faktor yang dijelaskan di atas menurut Hartatik (2014), ada beberapa aspek lain di dalam kepuasan kerja, di antaranya sebagai berikut:

### 1. Pekerjaan yang Menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik. Hal ini yang membuat kerja mereka menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, akan tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang juga menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Sehingga

karyawan akan mencari suasana aman, nyaman, dan meninggalkan pekerjaannya

## 2. Ganjaran yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sejaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Namun tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang yang bersedia menerima uang kecil untuk bekerja dalam lokasi yang mereka inginkan. Kunci yang menaklukkan tentang upah dan kepuasan bukanlah pada jumlah mutlak yang dibayarkan, namun lebih pada persepsi keadilan. Oleh karena itu, yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

## 3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

## 4. Rekan Kerja yang Mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu, bila memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan

dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Selain itu perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan ini. Perilaku atasan yang baik dan ramah akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan kerja dengan senang dan ikhlas.

#### 5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Pada kenyataannya, seseorang yang tipe kepribadiannya *konguren* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang dipilihnya, seharusnya mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan demikian, akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Dan karena sukses ini mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi dari pekerjaan tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Suparno Eko Widodo (2015) faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

##### 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Keputusan yang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan. Dimana apabila pekerja telah memenuhi kebutuhannya maka kepuasan dalam bekerja telah tercapai.

##### 2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu.

### 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Pencapaian nilai dalam hal ini bisa di dalam pencapaian target pekerjaan.

### 4) Keadilan (*Equity*)

Merupakan fungsi dari seberapa adil individual diperlakukan di tempat kerja, baik itu ditinjau dari segi upah, keselamatan kerja, serta beberapa perhatian lainnya untuk menunjang kinerja karyawan.

### 5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu atau perorangan yang mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### **2.1.3.3.Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Edi Sutrisno (2010) kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Adapun indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

#### 1) Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kepribadian dan kejiwaan karyawan/pekerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang terdiri dari minat, ketentraman, sikap, bakat, bahkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan/pekerja.

## 2) Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

## 3) Faktor fisik

Faktor ini yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya.

## 4) Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, dan sebagainya.

### **2.1.4. Hubungan Antar Variabel.**

#### **2.1.4.1. Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

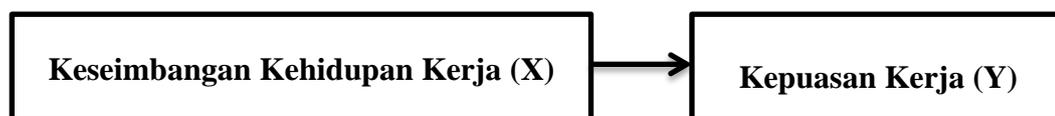
Keseimbangan kehidupan kerja menjurus pada keseimbangan seorang karyawan di dalam menjalankan kehidupan pribadinya maupun pekerjaannya. Menurut Delecta (2011) dalam (Ganapathi, 2016), keseimbangan kehidupan kerja merupakan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Dalam pengukurannya keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) dalam (Ganapathi, 2016), yaitu terdapatnya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, dimana ketiga kesimbangan tersebut sangat diperlukan dalam bekerja.

Berdasarkan teori di atas, apabila terjadi pada salah satu keseimbangan itu tidak terpenuhi hal tersebut akan berdampak kepada karyawan karena akan merasa sulit mengendalikan kehidupannya baik dalam dunia kerja maupun kehidupan dalam keluarga. Jika hal tersebut terjadi maka tingkat kepuasan seorang karyawan juga akan berpengaruh. kepuasan yang dicari didunia kerja dan kehidupan pribadi akan sangat sulit didapatkan. Oleh karena itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja maupun keseimbangan kehidupan pribadi.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang diketahui dalam suatu masalah tertentu, Jemmy Rumengan (2010). Kerangka pikiran penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

## 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan (Priyatno, 2010).

Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan kerja dengan Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau di lapangan di wilayah Tanjungpinang.

Ha : Terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan kerja dengan Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau di lapangan di wilayah Tanjungpinang.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil referensi dari beberapa penelitian terdahulu berupa tiga jurnal nasional dan dua jurnal internasional. Pada penelitian yang dilakukan memiliki perbedaan pada objek penelitian dan pengembangan variabel. Di mana objek yang dilakukan oleh peneliti berada pada sebuah instansi pemerintahan tepatnya pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dan pada variabel (X) pada penelitian ini tidak dikembangkan sedangkan pada penelitian terdahulu terdapat pengembangan variabel X menjadi  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ . Referensi yang diambil antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)”, yang dilakukan oleh Maslichah & Hidayat (2017). Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Lavalette di Malang dengan populasinya yaitu perawat di rumah sakit Lavalette sebanyak 168 orang dengan jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 63 perawat sebagai responden. Bertujuan untuk mengetahui apakah ada

pengaruh antara *work life balance*, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* atau metode penelitian penjelasan. Dari hasil penelitian di atas didapatkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi nya  $F < \alpha$  yaitu  $0,0000 < 0,05$  dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,805. Hal ini berarti secara simultan variabel *work life balance*, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 19,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,416, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,346.

2. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)”, yang dilakukan oleh Qodrizana & Al Musadieq (2018). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada kepuasan kerja karyawan perempuan di Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang, dengan mengambil jumlah sampel sebesar 84 karyawan

perempuan dengan menggunakan sampel jenuh. Jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan), kuantitatif, Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, uji  $R^2$  yang diolah menggunakan SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keseimbangan Waktu (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,217 (21,7%), (2) Keseimbangan Keterlibatan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,267 (26,7%), (3) Keseimbangan Kepuasan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,291 (29,1%). Hasil total *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,431 menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)”, yang dilakukan oleh Ganapathi & Gilang (2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Bio Farma Persero, dengan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Jenis penelitian yang digunakan dengan metode deskriptif dan kausal, data yang digunakan primer dengan wawancara dan kuesioner dan data skunder berupa dokumen perusahaan. Metode yang digunakan yaitu metode

deskriptif dan kausal, kuantitatif, *simple random sampling*, regresi linier berganda, dibantu menggunakan program SPSS. Dari hasil penelitian ini diperoleh penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di PT. Bio Farma sudah berjalan baik, di mana secara simultan diperoleh nilai sebesar 80,25%. Variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai 76,01% hal ini juga dikategorikan baik. Sedangkan secara parsial keseimbangan waktu ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,356 < t$  tabel 1,662, keseimbangan keterlibatan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $0,688 < t$  tabel 1,662, sedangkan keseimbangan kepuasan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t$  hitung  $5,645 > t$  tabel 1,662. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, bahwa secara simultan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 42,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 57,8%.

4. Penelitian dengan judul “*Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions*”, yang dilakukan oleh Noor (2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan akademisi pada lingkungan lembaga pendidikan perguruan tinggi di Malaysia, di mana niat mereka untuk berhenti bekerja atau

meninggalkan organisasi. Populasi yang diambil sebanyak tiga kampus yang terdiri dari  $\pm$  2900 akademisi, dengan penarikan sampel yang diperoleh sebanyak 1078 akademisi dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan survei *on-line* akademisi. Metode yang digunakan dengan kuantitatif. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r = 0,43, p \leq 0,01$ ) dan dengan komitmen organisasi ( $r = 0,36, p \leq 0,01$ ). Namun, dirasakan kepuasan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan korelasi yang signifikan negatif dengan niat untuk meninggalkan ( $r = -0,38, p \leq 0,01$ ). Jadi dapat disimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dirasakan keseimbangan kehidupan kerja pada kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan niat untuk meninggalkan organisasi oleh kalangan akademisi. Hasil analisis mediasi sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan mediator parsial untuk hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk berhenti bekerja.

5. Penelitian dengan judul "*Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective*" yang dilakukan oleh Saif, Malik, & Awan (2011), bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan karyawan kerja (kepuasan kerja) dan prevalensi keseimbangan kehidupan kerja (WLB) pada korban PHK pada dua perusahaan di Pakistan, juga sebagai pertimbangan dan pedoman buat pemerintah dan perusahaan. Populasi dan sampel yang diambil yaitu sebanyak 450 korban PHK baik pria maupun

wanita dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Skala yang digunakan literatur. Metode yang digunakan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dengan cara kunjungan langsung dan melalui kantor pos, dengan rentan waktu lebih dari tiga bulan. Kemudian data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan yaitu sebesar 0,843, 0,934 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di semua tingkat manajemen. Hasil dari analisis regresi kepuasan kerja karyawan memiliki nilai 0,910, 0,000 hal ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,877 atau 87,7% hal ini berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan nilai  $F(736,639)$  73,664% menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 26,336 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas (*independen*) keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah kepuasan kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Prov Kepri.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode description survey yaitu dengan analisis statistik deskriptif dan explanatory survey dengan analisis statistik (korelasi dan regresi) yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Adapun metode survey adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan aplikasi SPSS maupun manual dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisisnya (Sugiono, 2015).

#### **3.2. Jenis data**

Dalam penulisan penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh seorang yang melakukan penelitian dari objek

penelitian, dimana objek penelitian ini adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepri. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada dalam penelitian ini adalah studi pustaka, buku-buku *literature* yang berkaitan dengan objek penelitian.

### **3.3. Teknik pengumpulan data**

Menurut Riduwan (2015) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Sedangkan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode yang dilakukan, antara lain:

#### **3.3.1. Metode Kepustakaan**

Digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian di mana penulis mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku, jurnal serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

#### **3.3.2. Metode Survey dan Wawancara**

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal lain dari responden yang lebih

mendalam dan berapa jumlah respondennya agar dapat diketahui untuk jumlah sample dan populai yang akan di gunakan dalam penelitian yang dilakukan.

### **3.3.3. Metode Kuesioner**

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik atau cara pengumpulan data yang efisien dalam penelitian, peneliti juga dapat mengetahui dengan pasti variabel apa saja yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden dalam mengisi data kuesioner yang di berikan oleh peneliti.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yag akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

## **3.4. Populasi dan sampel**

### **3.4.1. Populasi**

Menurut Kuncoro & Riduwan (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi adalah semua objek yang akan di teliti dalam penelitian, jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau tahun 2019.

Adapun jumlah pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran**  
**Provinsi Kepulauan Riau**

No	Pegawai	Sekretariat	Lapangan di Tanjungpinang	Lapangan di Batam	Jumlah
1	PNS	64	21	18	103
2	PTT	25	69	10	104
<b>Total</b>		<b>89</b>	<b>90</b>	<b>28</b>	<b>207</b>

Sumber : Mako Satuan Polisi Pamong Praja/ sekretariat 2019

#### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut.

Menurut Kuncoro & Riduwan, (2011) Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d<sup>2</sup> = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{90}{(90) 0,1^2 + 1} = 47,37 = 47 \text{ responden}$$

Jadi dari rumus di atas dapat diambil populasi yang digunakan sebanyak 47 (empat puluh tujuh) anggota satuan polisi pamong praja Provinsi Kepulauan Riau yang bekerja dilapangan berdomisili di wilayah kota Tanjungpinang yang terdiri dari PNS dan PTT.

### 3.5. Definisi operasional variabel

Menurut Creswell dalam (Sugiono, 2015) Definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur. Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang ditetapkan untuk dipelajari dan diperoleh sebuah informasi kemudian di simpulkan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir pertanyaan	Skala pengukuran
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	Menurut Delecta dalam Qodrizana & Al Musadieg (2018) berpendapat bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>work-life balance</i> ) adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab	1. Keseimbangan waktu. 2. Keseimbangan keterlibatan. 3. Keseimbangan kepuasan.  (Hudson dalam Maslichah & Hidayat, 2017)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14	Likert

		di luar pekerjaan lainnya.			
2	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Susilo Martoyo dalam Hartatik (2014:223) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologi atau kejiwaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerja akan merasa puas dengan kesesuaiannya antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya.	1. Faktor psikologis 2. Faktor sosial 3. Faktor fisik 4. Faktor finansial  (Edi Sutrisno, 2010)	15,16,17,18,19 20,21 22,23,24,25 26,27	Likert

### 3.6. Teknik pengolahan data

Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Menurut Jemmy Rumengan (2010), teknik analisis data adalah sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang bisa dan relevan yang digunakan dalam penelitian. Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana, untuk lebih mudah dibaca dan dimengerti.

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan sebuah permasalahan didalam penelitian. Dalam pengolahan

data langkah-langkah yang harus dikerjakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.6.1. *Editing***

Pengecekan data yang telah dikumpulkan, dalam hal ini editing bertujuan untuk menghilangkan kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi saat pencatatan hal ini bersifat koreksi, beberapa hal yang perlu di perhatikan seperti:

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

Hal ini dilakukan untuk dapat dilengkapi atau diperbaiki dengan mengumpulkan data ulang, sehingga kebenaran jawaban tetap terjaga.

### **3.6.2. *Coding***

*Coding* yaitu pemberian/pembuatan kode-kode pada tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah syarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf-huruf untuk memberikan petunjuk pada suatu informasi yang di analisis. *Coding* merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/ bilangan.

Misalnya untuk variabel pekerjaan dilakukan koding 1 = Pegawai Negeri, 2 = Wiraswasta, 3 = Pegawai Swasta dan 4 = Pensiunan. Jenis kelamin: 1 = Pria dan 2 = Wanita, dsb. Kegunaan dari koding adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat *entry* data. *Entry* data adalah transfer coding data dari kuisisioner ke *software*. Pengkodean data dilakukan untuk memberikan kode yang spesifik pada respon jawaban responden untuk

memudahkan proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data.

### **3.6.3. Scoring**

Untuk memudahkan dalam jawaban masalah penelitian, dalam hal ini peneliti mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam kuantitatif. Dalam pengukuran ini skala 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-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi dibutuhkan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Pentabelan ini di buat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah selesai proses tabulasi, kemudian data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Ada beberapa bentuk tabel yang mesti di ketahui antara lain sebagai berikut:

- a. Tabel pemindahan, yaitu tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
- b. Tabel biasa, adalah tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.

- c. Tabel analisis, tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan dua uji kualitas data yaitu dengan melakukan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

##### 3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut Duwi Priyatno (2010) Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item dalam kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson product moment*, analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap apa yang diungkap. Priyatno (2010) Koefisien korelasi item total dengan *Bivariat Pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan :

Rix = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Banyaknya Subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam (Duwi Priyatno, 2010) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Rumus reliabilitas dengan metode Alpha menurut Arikunto dalam (Duwi Priyatno, 2010) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

$R_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### **3.7.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal dan tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal.

Jika data tidak berdistribusi normal maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah statistik non parametrik sedangkan data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05, menurut Priyatno (2010). Menurut Priyatno (2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

#### **3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

Ada beberapa cara pengujian yang bisa digunakan antara lain Uji Pearson's rho, Uji Glejser, Uji Park, dan melihat pola grafik regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser. Dimana jika signifikan kurang dari 0,05 maka model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika melebihi 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### **3.7.2.3. Uji Autokorelasi**

Priyatno (2010) Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan keentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $d$  lebih kecil dari  $d_l$  atau lebih besar dari  $(4-d_l)$  atau  $D_U < D_L$  atau  $D_W > 4-D_L$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi,.
- b. Jika  $d$  terletak antara  $d_u$  dan  $(4-d_u)$  atau  $D_U < D_W < 4-D_U$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika  $d$  terletak antara  $d_l$  dan  $d_u$  atau  $D_L < D_W < D_U$  atau di antara  $(4-d_u)$  dan  $(4-d_l)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### **3.7.3. Analisis Regresi Sederhana**

Menurut Duwi Priyatno (2010) analisis regresi sederhana adalah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis

ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### 3.7.4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum terbukti kebenarannya. Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) (Priyatno, 2010)

#### 3.7.4.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2010), uji signifikan parsial atau sering disebut uji t yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil uji t dapat dilihat pada *output Coefficients* dari hasil analisis regresi *linier* berganda. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel  $i$

$S_{b_i}$  = Standar error variabel  $i$

Menurut Priyatno (2010), Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi, yaitu :  $0,05(\alpha = 5\%)$ .

Kriteria keputusannya adalah:

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).
- c. Taraf signifikan = 5%
- d. Derajat kebebasan (df)  $2(n-k-1)$
- e. Kesimpulan dari  $t \text{ hitung}$  dengan tabel, apakah secara parsial variabel independen berpengaruh atau tidak dengan variabel dependen

#### 3.7.4.2. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2010) analisis determinan digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan

dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel independen.

Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100\% = n\%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh oleh variabel lain (SUPARDI, 2014).

Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = korelasi sederhana

## DAFTAR PUSTAKA

- Aseptia, U. Y., Malang, M. C., & Sekar Harumi Putri Maruno. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and Its Brunt on Employee ' s Work -Life Balance ( Wlb ): A Conceptual Study. *Journal Of Humanities And Social Science*, 19(3), 57–62. Retrieved from [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress , Wellbeing , Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics Job Stress , Wellbeing , Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Duwi Priyatno. (2010). *Paham Analisia Statistik Data Dengan SPSS* (cet. 1). Jakarta: MediaKom. Retrieved from [www.mediakom-penerbit.com](http://www.mediakom-penerbit.com)
- Duwi Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom.
- Edi Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero). *Ecodemica*, IV(January 2014), 125–135.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. (Vitri Putri Nareswati, Ed.) (cet I). jogyakarta: Laksana. Retrieved from [www.divapress-online.com](http://www.divapress-online.com)
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jemmy Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta. Retrieved from [www.cvalvabeta.com](http://www.cvalvabeta.com)

- Kuncoro, & Riduwan. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- 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*, 49(1), 60–68.
- Noor, K. M. (2011). Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11), 240–248.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance : A Conceptual Review Organization of Literature. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. Retrieved from [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, M. Z. (2011). Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance : A Pakistani Perspective. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 3(5), 606–617.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen* (cetakan ke). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- SUPARDI. (2014). *APLIKASI STATISTIKA DALAM PENELITIAN*. (change publication, Ed.) (Cetakan IV). Jakarta selatan.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. (Jeffry, Ed.) (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Retrieved from <http://www.mitrawacanamedia.com>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Eko Heri Purwanto  
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 14 Juli 1983  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status : Menikah  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Yos Sudarso Gg. Todak 1, No. 22  
No. Hp : 0812-6142-3402  
Riwayat Pendidikan : - SDN 011 Tanjungpinang Barat  
- SMP Negeri 8 Tanjungpinang Barat  
- SMA Negeri 3 Tanjungpinang Barat  
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
IPK : 3,73  
Nama OrangTua  
Ibu : Marlianawaty  
Bapak : Solikhin