



Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar

Qanita Alifatul Azzahra^{1*}, Sri Ernawati²,

¹Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

*Email: nitazahra1220@gmail.com

Alamat: Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

Korespondensi penulis: nitazahra1220@gmail.com

Abstract. *Work life balance is an individual's ability to carry out work with good commitment and be responsible for activities outside of work, which also involves a balance between work and family. Job satisfaction is a series of feelings that employees experience towards their work, whether it is pleasant or unpleasant. This research aims to determine the relationship between work life balance and job satisfaction among police officers at Karangnyar Police. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were members of the Karanganyar Police, while the sample in this study was members of the Samapta police unit (Sat Samapta) totaling 52 respondents. The results of hypothesis testing show that the hypothesis proposed in this research cannot be accepted, namely because there is no significant or significant relationship between Work Life Balance and Job Satisfaction. The results of the correlation analysis between Work Life Balance and Job Satisfaction are 0.042 with a significance level of $p = 0.768$ ($p > 0.05$).*

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Police*

Abstrak. *Work life balance adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan komitmen yang baik serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan, yang juga melibatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. kepuasan kerja adalah rangkaian perasaan yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada anggota polisi Polres Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi Polres Karanganyar, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah anggota polisi satuan samapta (Sat Samapta) sejumlah 52 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu karena tidak ada hubungan yang terjadi atau signifikan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja. Hasil analisis korelasi antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,042 dengan tingkat signifikansi $p = 0,768$ ($p > 0,05$).*

Kata kunci: *Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Polisi*

1. LATAR BELAKANG

Jaman sekarang bekerja adalah cara untuk memenuhi kebutuhan seseorang atau individu yang dapat meningkatkan kualitas hidup dibanding dengan sebelumnya. Namun, bekerja tidaklah mudah. Individu harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan menghadapi tuntutan, serta beban kerja yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari tempat kerja dan juga memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja juga diperlukan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan potensi dan kualitas, sehingga dapat menghasilkan pekerja yang produktif dan dapat diandalkan.

Polisi adalah salah satu komponen sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam menjalankan fungsi keamanan negara. Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, fungsi kepolisian meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Polisi merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang tersebut. Personel polisi adalah aset berharga bagi organisasi POLRI karena mereka merupakan motor utama dalam menjaga keamanan negara dan melindungi warga negara dari berbagai macam bahaya. Kesuksesan sebuah organisasi dicapai melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas.

Work life balance adalah konsep yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Delecta, 2011). Menurut Greenhaus dan rekan-rekannya (2003), *work life balance* dianggap sebagai keseimbangan antara keterlibatan individu dalam peran pekerjaan dan perannya dalam keluarga, dengan mempertimbangkan beberapa aspek seperti waktu, keterlibatan, komitmen, dan perhatian. Pangemanan dan rekan-rekannya (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dalam menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Pekerja dengan tingkat *work life balance* yang tinggi juga cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Keberagaman personel membuat komunikasi pekerjaan semakin kompleks, sehingga di satu sisi personel merasa puas dengan pencapaiannya, namun di sisi lain, mereka merasa belum cukup karena belum mencapai puncak karier yang diinginkan dan segera ingin naik jabatan yang dianggap sebagai pencapaian dalam organisasi.

Mempertimbangkan berbagai tugas dalam bidang ini, keseimbangan antara kehidupan dan kerja sangat penting bagi para pegawai kepolisian. *Work life balance* adalah konsep yang luas dan mencakup prioritas antara pekerjaan (karier dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan spiritual) (Singh dan Ghana, 2011). Anggota kepolisian, dengan banyaknya tugas dan pekerjaan, diharuskan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah tonggak utama dalam menjalankan aktivitas kerja personel, baik di perusahaan manufaktur maupun jasa, termasuk dalam Organisasi Kepolisian. Kepolisian Resor (Polres) adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di tingkat kabupaten/kota, sementara di wilayah perkotaan dikenal sebagai Kepolisian Resor Kota. Polres bertugas menjalankan tugas pokok Polri, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan

pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Polres juga melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Humas Polri, 2022).

Kepuasan kerja adalah topik yang menarik karena menjadi indikator efektivitas manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan kerja serta berdampak pada kinerja dan produktivitas individu maupun organisasi. Kepuasan kerja mencakup perasaan atau sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, yang meliputi lingkungan kerja, kondisi kerja, keadilan dalam reward, dan komunikasi dengan sesama anggota organisasi. Keseluruhan aspek kepuasan kerja ini berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja anggota organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut David dan Newstrom yang dikutip dalam Sinambela (2012), kepuasan kerja adalah rangkaian perasaan yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sementara itu, Mangkunegara yang juga dikutip dalam Sinambela (2012) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung pegawai, yang berkaitan baik dengan pekerjaan itu sendiri maupun dengan kondisi pribadinya. Pendapat dari Hasibuan (2010:202), di sisi lain, menggambarkan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan menunjukkan kesukaan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Sikap tersebut dipicu oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau tanggapan evaluative yang bersifat emosional atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan individu, hal ini mencerminkan individu untuk merasakan dan menilai pengalaman kerjanya yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas dirinya.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan atau Supervisi
- e. Rekan kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Work Life Balance

Definisi *Work Life Balance*

Menurut Rao (2017), *work life balance* bukanlah sesuatu yang terjadi secara alami, tetapi membutuhkan usaha sadar dari berbagai pihak, termasuk karyawan, perusahaan tempat mereka bekerja, keluarga tempat tinggal mereka, dan lingkungan masyarakat yang terlibat. Rachmad (2013) menggambarkan *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi, keluarga, dan kebutuhan pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa *work life balance* mencakup kemampuan individu untuk memenuhi komitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Menurut Delecta (2011), *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan komitmen yang baik serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan, yang juga melibatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks ini, *work life balance* menunjukkan keterkaitan erat antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga, yang saling mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu upaya yang dilakukan oleh individu yang hal ini tidak terjadi secara alami, namun memerlukan usaha sadar dari individu, tempat bekerja, keluarga dan lingkungan Masyarakat untuk mencapai keseimbangan antara waktu yang dihaniskan untuk bekerja, kepuasan dalam melakuka pekerjaan, dan keterlibatan dalam keluarga.

Aspek-Aspek *Work Life Balance*

- a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)
- b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)
- c. WPLE (*Work/Personal Life Enhacement*).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance

- a. Karakteristik Kepribadian
- b. Karakteristik Keluarga
- c. Karakteristik Pekerjaan
- d. Sikap

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi Polres Karanganyar, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah anggota polisi satuan samapta (Sat Samapta) sejumlah 52 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai korelasi antara skor aitem dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Pada taraf signifikansi 0,05 dan N = 52 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266. Hasil uji reliabilitas skala Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,908. Hal ini berarti bahwa koefisien reliabilitas skala Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga skala Kepuasan Kerja dianggap cukup handal untuk digunakan sebagai alat ukur suatu penelitian. Hasil uji reliabilitas skala *Work Life Balance* menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,565. Hal ini berarti bahwa koefisien reliabilitas skala *Work Life Balance* termasuk dalam kategori cukup tinggi, sehingga skala *Work Life Balance* dianggap cukup handal untuk digunakan sebagai alat ukur suatu penelitian.

Uji Hipotesis

Hipotesis menurut polietiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Ada Hubungan *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar. Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Dalam penelitian ini menghasilkan nilai korelasi antara skala *Work Life Balance* dengan skala Kepuasan Kerja sebesar 0,042 dengan Tingkat signifikansi $p = 0,768$, yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang terjadi atau signifikan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis penelitian ini tidak dapat diterima..

Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel dan untuk menguji keeratan (kekuatan) hubungan antara dua variabel (Priyatno, 2009). Keeratan hubungan dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (r).

Korelasi *work life balance* dengan kepuasan kerja

Correlations

		KepuasanKerja	WLB
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	,042
	Sig. (2-tailed)		,768
	N	52	52
WLB	Pearson Correlation	,042	1
	Sig. (2-tailed)	,768	
	N	52	52

Gambar 1. Tabel Korelasi

Berdasarkan penghitungan didapatkan hasil sebagai berikut:

Nilai korelasi antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,042 dengan tingkat signifikansi $p = 0,768$ ($p > 0,05$) menunjukkan hubungan yang sangat rendah, artinya tidak ada hubungan yang terjadi atau signifikan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu karena tidak ada hubungan yang terjadi atau signifikan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja. Hasil analisis korelasi antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,042 dengan tingkat signifikansi $p = 0,768$ ($p > 0,05$).

Menurut Kaswan (2018), kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut merupakan penilaian evaluatif yang dapat bersifat baik (menyenangkan) atau buruk (tidak menyenangkan) terhadap objek atau peristiwa tertentu, dan mencerminkan bagaimana individu merasakan sesuatu.

Menurut Delecta (2011), *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan komitmen yang baik serta bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan, yang juga melibatkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Shinta Nursyianah (2019), yang mendapat hasil penelitian, yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa r hitung = 0,544, r tabel = 0,1406, $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat hubungan positif signifikan antara *work-life balance*

dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Startup di Jakarta. Sehingga penelitian ini tidak selaras dengan peneliti sebelumnya walau memiliki variable yang sama untuk penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian bahwa tidak ada hubungan yang terjadi atau signifikan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja. Hal ini berdasarkan hasil uji korelasi antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,042 dengan tingkat signifikansi $p = 0,768$ ($p > 0,05$). Sehingga hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini tidak dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini peneliti merasa bahwa memang ada kekurangan dalam penelitian ini diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berkaitan atau dapat juga menambahkan jumlah responden.

DAFTAR REFERENSI

- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work Life Balance: Studi Empiris Keterlibatan Anggota, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Anggota Organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 22-35.
- Fanilah, D. N. (2022). Hubungan Work Life Balance dengan Stress Kerja pada Anggota Polisi. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fauzi, A. R. (2023). PENGARUH Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Personel Polisi Polres Tebing Tinggi. *Tesis*. (Tidak Diterbitkan) Medan: Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Nursyianah, S. (2019). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Startup di Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- Qodrizana, D. L. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insaan Permaata Tunggulwulung Kota Malang). *Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Sembiring, A. A. R. Br. (2021). Gambaran Work Life Balance pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.