

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
ANGGOTA POLRES TEBING TINGGI**

TESIS

Oleh

MUHAMMAD RASYIDIN

NPM. 201804013



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/11/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA POLRES TEBING TINGGI**

NAMA : **MUHAMMAD RASYIDIN**

NPM : **201804013**

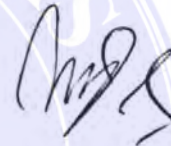
Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

**Direktur
Program Pascasarjana – UMA**



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti, K. M.S

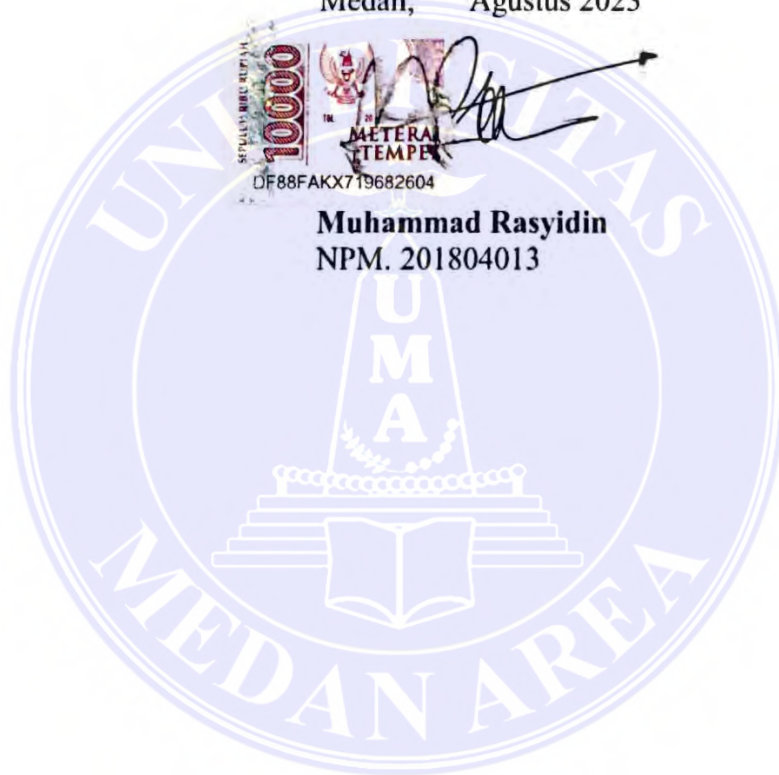
HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Agustus 2023



Muhammad Rasyidin
NPM. 201804013



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Rasyidin

NPM : 201804013

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Polres Tebing Tinggi. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : Agustus 2023

Yang menyatakan



Muhammad Rasyidin

NPM. 201804013

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat mengerjakan dan menyelesaikan Proposal Tesis dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polres Tebing Tinggi”, yang merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Psikologi (M. Psi) di Magister Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada hingga dalam menyelesaikan Tesis ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak.

Dalam penyajian Tesis ini peneliti menyadari masih jauh atau belum mendekati kesempurnaan, hal itu dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai masukan yang bermanfaat demi kesempurnaan Tesis ini. Namun peneliti tetap berharap Tesis ini akan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya dan tujuan pembuatan Tesis ini dapat mencapai sesuai yang diharapkan.

Medan, Agustus 2023

Muhammad Rasyidin

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA POLRES TEBING TINGGI

Nama : Muhammad Rasyidin
NPM : 201804013
Program : Magister Psikologi
Pembimbing I : Dr. Syahril Effendy P. M.Si, MA, M.Psi, M.H
Pembimbing II : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja Anggota Polres Tebing Tinggi. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polres Tebing Tinggi sebanyak 124 responden dengan jumlah populasi sebesar 350 personil. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji hipotesa dan koefisien determinasi. Ada tiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini: (1) Ada pengaruh positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, (2) Ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, (3) Ada pengaruh positif antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian : (1) Ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $93,669 > 3,92$ dengan $p = 0,000 < 0,05$, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,609 > 2,05$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,716 > 2,05$. Kontribusi *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,8 %, sedangkan sisanya 39,2 % dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain.

Kata Kunci: *work life balance* , komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION WITH JOB SATISFACTION IN TEBING TINGGI POLICE OFFICERS

Name : Muhammad Rashidin
NPM : 201804013
Program : Master of Psychology
Supervisor I : Dr. Syahril Effendy P. M.Si, MA, M.Psi, M.H
Supervisor II : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi

This study aims to determine the effect between work-life balance and interpersonal communication with job satisfaction of Tebing Tinggi Police Members. The subjects in this study were members of the Tebing Tinggi Police Station as many as 124 respondents with population amounted to 350 personnel. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression, hypothesis testing and the coefficient of determination. There are three hypotheses used in this study: (1) There is a positive influence between work-life balance and job satisfaction, (2) There is a positive influence between interpersonal communication and job satisfaction, (3) There is a positive influence between work-life balance and interpersonal communication with job satisfaction. Based on the research results: (1) There is a significant influence between work life balance and interpersonal communication on job satisfaction, where $f_{count} > f_{table}$, which is $93.669 > 3.92$ with $p = 0.000 < 0.05$, (2) There is a significant influence between work life balance on job satisfaction where $t_{count} > t_{table}$, which is $13.609 > 2.05$ with $p = 0.000 < 0.05$. 3) There is a significant influence between interpersonal communication on job satisfaction where $t_{count} > t_{table}$, which is $7.716 > 2.05$. The contribution of work life balance and interpersonal communication to job satisfaction is 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other variables and factors.

Keywords: work-life balance, interpersonal communication and job satisfaction

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Identifikasi Masalah	12
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Kepuasan Kerja	15
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15

2.1.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.1.3	Aspek-aspek Kepuasan Kerja	21
2.2	Work Life Balance.....	25
2.3	Komunikasi Interpersonal.....	39
2.3.1	Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	39
2.3.2	Karakteristik Komunikasi Interpersonal	40
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	42
2.3.4	Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal.....	47
2.5	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja.....	55
2.7	Kerangka Konsep	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		61
3.1.	Desain Penelitian.....	61
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.3	Identifikasi Variabel.....	61
3.4	Definisi Operasional	62
3.5	Populasi dan Sampel	63
3.5.2	Teknik Pengambilan Sampel	63
3.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	65

3.2 Metode Pengumpulan Data	66
3.3 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	72
3.4 Teknik Analisis Data	73
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1. Gambaran Subjek Penelitian	75
4.2. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	75
4.2.2. Persiapan Penelitian	75
a. Persiapan Administrasi	76
b. Persiapan Alat Ukur	76
4.3. Pelaksanaan Penelitian	82
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	83
4.5. Uji Asumsi	83
4.5.2. Uji Linearitas	84
4.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	89
4.8.1. Mean Hipotetik	89
4.8.2. Mean Empirik	90

4.8.3. Kriteria	90
4.9 Pembahasan	93
4.9.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Populasi	63
Tabel 1. 2 Jumlah Sampel	65
Tabel 1. 3 Blue Print Skala work life balance	67
Tabel 1. 4 Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal	69
Tabel 1. 5 Blue Print Skala Kepuasan Kerja	70
Tabel 1. 6 Penyebaran Skala Work Life Balance	76
Tabel 1. 7 Penyabaran Skala Komunikasi Interpersonal	78
Tabel 1. 8 Penyebaran Skala Kepuasan Kerja.....	80
Tabel 1. 9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	84
Tabel 1. 10 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas	84
Tabel 1. 11 Uji Signifikan Parsial (uji t)	85
Tabel 1. 12 Uji signifikan Parsial (Uji F)	87
Tabel 1. 13 Uji Koefisien Determinasi (R²)	88
Tabel 1. 14 Uji Koefisien Determinasi (R²)	88
Tabel 1. 15 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 1 Kerangka Konsep Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 1 2 Kurva Normal Variabel Work Life Balance.....	92
Gambar 1 3 Kurva Normal Variabel Komunikasi Interpersonal.....	92
Gambar 1 4 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang penegakan hukum militer. Kepolisian negara membutuhkan jumlah personel yang banyak untuk menjalankan tugasnya dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Kepolisian memiliki tuntutan kerja dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, terdapat pada Pasal 1 ayat 5, Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa “Keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan salah satu syarat dasar bagi proses pembangunan nasional dalam rangka pencapaian tujuan nasional yang ditandai dengan terjaminnya keamanan, ketertiban dan ketenteraman”. Tugas Polisi dicantumkan dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Pasal 2 Tahun 2002, “tugas kepolisian adalah memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, penegakan hukum, melindungi serta mengayomi masyarakat”. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa sudah menjadi tugas seorang anggota kepolisian untuk memberantas tindak pidana yang terjadi di masyarakat.

Organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia mempunyai beberapa tingkatan, mulai dari tingkat pusat hingga daerah. Mabes Polri merupakan organisasi pusat Kepolisian Negara Republik Indonesia, sedangkan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polda) merupakan organisasi provinsi dan Polri merupakan organisasi tingkat kabupaten/kota. Di dalam wilayah kecamatan terdapat Kepolisian Sektor (Polsek) Negara Republik Indonesia dan Resor Negara Republik Indonesia (Polres)

Dalam tingkat Polres terdapat beberapa struktur organisasi untuk memfokuskan pekerjaannya. Beberapa struktur organisasi di lingkungan tingkat Polres diantaranya adalah (Polresmojokerto, 2021) :

1. Satuan Intelejen dan Keamanan (Sat Intelkam)

Satuan Intelijen dan Keamanan bertugas mengoordinasikan atau memperkuat operasi intelijen dalam bidang keamanan, termasuk enkripsi, perizinan dan intelijen mengenai warga negara asing, senjata dan bahan peledak, upaya politik atau masyarakat sipil, dan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) bagi mereka yang memerlukan. , mengawasi, melindungi, dan mengelolanya.

2. Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim)

Tugas Reserse Kriminal antara lain melakukan penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk penyelenggaraan laboratorium forensik, dan memberikan pelatihan, koordinasi, dan pengawasan kepada Pejabat Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

3. Satuan Resnarkoba (Sat Narkoba)

Satuan Resnarkoba memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan peran penyelidikan, penyidikan, memantau penyelidikan tindak pidana penyalahgunaan, perdagangan narkoba dan prekursorinya, serta memberikan saran dan bimbingan tentang pencegahan dan rehabilitasi korban dari penggunaan narkoba

4. Satuan Pembinaan Masyarakat (Sat Binmas)

Satuan Pembinaan Masyarakat memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan masyarakat, melibatkan pemberian bantuan teknis kepada petugas polisi, bekerja sama dengan lembaga, lembaga, dan organisasi masyarakat,

menegakkan undang-undang pertahanan diri, menjaga ketertiban umum, dan memberikan keamanan dalam upaya untuk mencegah kejahatan dan memperkuat hubungan antara polisi dan masyarakat.

5. Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas)

Satuan Lalu Lintas bertugas melakukan penyidikan kecelakaan lalu lintas, penegakan hukum, pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli lalu lintas (Turjawali), pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi bagi pengemudi dan kendaraan bermotor, dan lain-lain.

6. Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Sabhara)

Satuan Samapta Bhayangkara bertugas melakukan tindakan represif, mencegah dan menangkal segala jenis pelecehan, serta memberikan perlindungan dan pengabdian kepada masyarakat.

Polri adalah lembaga pemerintah yang bertugas melindungi masyarakat umum. Anggota polri diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal agar dapat mencapai tujuan institusi dengan terwujud secara efisien dan efektif. Kepuasan kerja anggota polri dapat ditunjukkan dari pengabdianya kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik. Kinerja yang dilakukan polri dapat memperlihatkan kepuasan akan kerjanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka citra kepolisian akan menjadi baik dan hal itu merupakan salah satu indikator dari tingginya kepuasan kerja anggota polri (Sarwani, 2019).

Karena berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja serta peningkatan kemampuan beradaptasi di tempat kerja terhadap inovasi dan perubahan teknologi, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling

berharga. Agar tetap kompetitif, Polri harus konsisten meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yaitu tenaga kerjanya. Dalam dunia Polri, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menjadi unggul dan kompetitif. Tidak mungkin untuk mengisolasi layanan apa pun dari dampak zaman, yang mungkin mengubah cara orang melakukan tugas.

Dalam hal ini, bisnis berfungsi sebagai wahana bagi sumber daya manusia untuk menerapkan inovasi tanpa henti agar dapat berkembang. Hal inilah yang menjadi pembeda mendasar mengapa sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan. Hal ini terjadi karena kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja suatu organisasi mungkin dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dan faktor-faktor tersebut pada akhirnya menentukan keberhasilan perusahaan (Triton, 2010).

Kepuasan kerja adalah suatu aspek yang berasal dari kesuksesan pada organisasi karena memiliki imbas yang relatif besar pada produktivitas organisasi. Menurut Koesmono (2014) kepuasan kerja ialah penilaian, perasaan dan perilaku seorang ataupun karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan ruang lingkup kerja dengan dipenuhinya keinginan serta kebutuhan aktivitas dalam bekerja. Kepuasan kerja akan menjadi suatu perilaku umum seseorang terhadap pekerjaannya, seperti pekerjaan dengan interaksi terhadap rekan kerja dan atasan, mematuhi ketentuan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja serta perihal lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Pekerjaan polisi telah teridentifikasi sebagai pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan sangat stres dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Tuntutan yang dapat dialami oleh setiap satuan dapat berbeda-beda. Sebagai contoh Sat Reskrim harus mencari dan

mengumpulkan data-data tanpa mengenal waktu. Sat Resnarkoba harus mencari dan menyelidiki tersangka pengguna narkoba. Sat Binmas harus selalu siaga dalam melindungi masyarakat, sehingga pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan sebaik dan semaksimal mungkin.

Tuntutan-tuntutan yang melekat dalam pekerjaan polisi dapat berdampak negatif pada kehidupan pribadi maupun keluarga. Pada kehidupan pribadi dengan adanya tuntutan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan tekanan yang muncul dari beban pekerjaan sehingga menyebabkan terjadinya gangguan emosi. Akibat lain yang dapat dialami petugas polisi dan berisiko tinggi dapat terjadi pada kehidupan keluarga, dimana akan berdampak pada ketidakpuasan perkawinan, perceraian, dan kekerasan dalam rumah tangga. Selain itu, terdapat aspek negatif dari pekerjaan yang dirasakan dari dalam diri seperti kebosanan terhadap rutinitas pekerjaan, dokumen yang berlebih dan kerja sistem *shift*. Selain itu juga terdapat aspek negatif yang dirasakan dari luar seperti kurangnya rasa hormat dari anggota masyarakat, kontak dengan publik yang terkadang negatif, ancaman kekerasan, dan sifat militeristik dari struktur birokrasi kepolisian (Kumarasamy et al., 2016).

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Hal ini dikarenakan tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang akan berbeda yang disesuaikan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang positif dan dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan baik, sedangkan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak sebaliknya. (Farisi et al., n.d.)

Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan menjadi permasalahan yang muncul dalam organisasi. Ketidakpuasan dalam kerja akan mengakibatkan menurunnya

motivasi, moral kerja serta tampilan kerja yang menurun. Sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka dibutuhkan berbagai macam cara yang harus dilakukan oleh perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan *work life balance* (Lumunon & Sendow, 2019).

Work Life Balance adalah sejauh mana orang-orang secara setara terlibat dan puas dengan tanggung jawab mereka dalam kehidupan pribadi dan profesional (misalnya, dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota komunitas), dan tidak ada konflik antara kedua posisi tersebut dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis. Menurut Westman dkk. (2009), mereka yang memprioritaskan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang sehat juga lebih mementingkan kesehatan psikologisnya dibandingkan mengejar kesuksesan finansial. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk memenuhi kewajiban terkait pekerjaan dan pribadi. Hal ini memungkinkan pekerja untuk memiliki kehidupan yang produktif dan sehat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Larasati, 2019).

Redwood (2009) menegaskan bahwa bisnis yang mendukung upaya pekerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat akan mengalami peningkatan pendapatan tahunan sebesar 20% dibandingkan dengan bisnis yang tidak mendukungnya. *Work Life Balance* menurut Akhirudin (2015) adalah suatu metode bekerja yang mempertimbangkan seluruh aspek kehidupan pribadi, kekeluargaan, spiritual, dan sosial seseorang selain pekerjaannya. Dunia usaha harus fokus pada tenaga kerjanya untuk mengatasi permasalahan yang muncul dan mencegahnya menghambat operasional. Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya

manusia yang berkualitas agar efektivitas, produktivitas, dan daya saingnya tetap terjaga.

Mempertahankan kualitas dan dedikasi setiap orang dan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan hal ini dapat dilakukan dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Hal ini sejalan dengan temuan Pradhan dkk. (2016), yang melaporkan hal itu mengatakan bahwa tuntutan tugas yang tinggi mengakibatkan para pekerja sulit menjaga keseimbangan antara kehidupannya dengan pekerjaannya. Saat ini, tujuan bekerja memiliki tuntutan pekerjaan sangat tinggi, namun para pekerja tetap terus diminta untuk memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja (Sonhadi et al 2020).

Hal ini juga didukung dengan hasil studi yang dikeluarkan oleh lembaga konsultasi bisnis dan manajemen. Studi tersebut menyatakan bahwa Indonesia menduduki posisi pertama sebagai negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah. Kondisi ini merupakan masalah yang paling dikeluhkan terletak pada keseimbangan anantara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Siringo-ringo, 2014).

Memiliki *work-life balance* merupakan satu hal yang penting bagi setiap anggota polri. *Work-life balance* bukanlah sesuatu yang bisa dianggap enteng, karena ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja akan menimbulkan banyak masalah dalam hal kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Menurut Lockwood (2003), *work-life balance* mewakili keseimbangan antara dua kebutuhan, dimana kehidupan dan pekerjaan seorang individu adalah satu dan sama. Sebagian orang menganggap pekerjaan dan kehidupan sulit untuk diseimbangkan. Hal ini juga dapat dilihat dari data penelitian yang dilakukan Corporate Executive Board (2009), dimana jumlah karyawan yang

dilaporkan mengalami *work- life balance*, di seluruh dunia, semakin berkurang dari tahun ke tahun. Peningkatan jam kerja telah menjadi kontribusi besar terhadap ketidakseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi keseimbangan kehidupan kerja karyawan telah memburuk dan mempengaruhi kehidupan kerja secara keseluruhan (Kumarasamy et al., 2015).

Hasil wawancara dan observasi terhadap beberapa personil anggota Polri yang berdinasi di Polres Tebing Tinggi yaitu terdapat masalah mengenai kepuasan kerja yang terdapat didalam beberapa aspek kepuasan kerja yaitu, pada aspek pekerjaan bahwa sebagian personil masih ada yang bermalasan dalam pelaksanaan tugas sehingga kurang berinovasi dalam memajukan organisasi, seperti beberapa personil izin pada saat jam kerja dikarekan keperluan pribadi dan juga terlambat hadir dalam pelaksanaan tugas. Pada aspek keadaan kerja yaitu beberapa personil mengeluh tentang keadaan kerja, yang mana jam kerja yang tidak teratur dan lokasi kerja yang jauh hingga memakan waktu yang lama bahkan berhari-hari, sehingga personil merasa waktu bersama keluarga menjadi terbatas yang menjadikan hubungan personil dengan keluarga menjadi kurang harmonis, seperti perintah tugas yang secara tiba-tiba tanpa mengenal waktu dan perintah melaksanakan tugas di luar kota selama beberapa hari.

Pada aspek rekan kerja beberapa personil memiliki hubungan yang kurang harmonis antara rekan kerka dikarenakan kurangnya dukungan antara rekan kerja dan terjadi kesalahpahaman antara rekan kerja sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi tidak optimal, seperti pandangan dan pendapat yang diberikan personil tidak diterima oleh personil lainnya, dan saat penyelesaian masalah personil memberikan kritik atau evaluasi dengan cara menggurui dan bernada tinggi. Maka dari itu, penulis

tertarik untuk melakukan penelitian, karena urgensinya dan belum pernah dilakukan sebelumnya pada sampel terkait.

Ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menyebabkan berbagai efek samping seperti stres dan depresi yang dapat dihadapi setiap karyawan di tempat kerja dan dapat diatasi secara berbeda pada setiap individu (Nurendra & Saraswati, 2017). Temuan ini didukung oleh penelitian Kinman dan Jones (2003), yang menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang berpengaruh pada psikologis karyawan (yaitu kecemasan dan depresi) dan kesejahteraan fisik (yaitu penyakit jantung koroner). Kedua faktor ini terkait dengan stres kerja di banyak jenis pekerjaan. Singkatnya, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi semua individu yang bekerja dan ketidakseimbangan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan ini tidak baik untuk kepuasan kerja mereka (Kumarasamy et al., 2015).

McDonald (2017) mengatakan bahwa *work-life balance* dapat dilihat dari keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi dan keseimbangan kepuasan. Salah satu keseimbangan kehidupan dan kerja dapat dilihat dari hubungan pribadi antara sesama anggota polri dan keluarga. Ketika hubungan keluarga terpengaruh, hal itu dapat mempengaruhi konsentrasi mereka di tempat kerja (Kumarasamy et al., 2015). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga dapat menciptakan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan, dimana komitmen memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Hasil wawancara dan observasi terhadap beberapa personil anggota Polri yang berdinan di Polres Tebing Tinggi yaitu terdapat masalah mengenai *work life balance*

yang terdapat didalam beberapa aspek *work life balance* yaitu, pada aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) bahwa beberapa personil terkadang merasakan aktifitas pekerjaan mereka membuat mereka harus meninggalkan keluarga mereka, sehingga personil jarang melakukan komunikasi dengan keluarga dan membuat hubungan keluarga menjadi kurang harmonis, seperti pada waktu jam pelaksanaan tugas yang tidak teratur, personil berangkat kerja pagi hari hingga dini hari dan juga saat personil mendapat perintah melaksanakan tugas diluar kota dengan waktu sehari-hari. Pada aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) bahwa beberapa personil mengalami sebagian aktifitas kehidupan pribadinya mengganggu aktifitas pekerjaannya, seperti kegiatan acara keluarga dan kerabat sehingga membuat personil sering meminta izin dan datang terlambat saat pelaksanaan tugas.

Komunikasi interpersonal merupakan komponen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain keseimbangan kehidupan kerja. Komunikasi interpersonal sebagaimana didefinisikan oleh Singh & Lalropuii (2014) adalah proses penyampaian pengetahuan dan pemahaman dari satu individu ke individu lainnya. Ini sangat penting untuk keberhasilan perusahaan mana pun. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Ritonga (2020) bahwa komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan pertukaran yang spontan dan informatif. Lamirin (2020) menyatakan bahwa untuk dapat membuat karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka pemimpinnya juga harus memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik juga.

Komunikasi interpersonal yang baik ada ketika komunikasi vertikal (antara pimpinan dan bawahan) berjalan dengan baik, seperti kesediaan pemimpin untuk memberikan instruksi kerja kepada anggota dan bawahannya jika terjadi masalah di

tempat kerja. Selain itu, komunikasi horizontal (antar anggota dan keluarga) terjalin dengan baik, yaitu adanya kerjasama antar anggota selama mereka bekerja, seperti saling bertukar informasi dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan serta saling memberi nasehat. Bagi karyawan, komunikasi personal ini membuat karyawan mengetahui dan memahami tugas pekerjaannya, mampu bekerja sama dengan baik dan memahami tujuan dan strategi perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Anto et al., 2019).

Hal tersebut selaras terhadap hasil penelitian yang telah dilaksanakan Harahap (2017) dimana menjelaskan bahwa kepuasan kerja di perusahaan terjadi karena berbagai faktor, terutama dalam *pay satisfaction*, dimana pegawai merasa kurang puas terhadap gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kecukupan minimum hidup mereka. Faktor *supervision satisfaction* juga berpengaruh dimana atasan memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, tetapi tidak semua dapat menjadi seorang komunikator yang baik. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja terlihat dari *Satisfaction with the work itself*, dimana pekerjaan kantor dinilai membosankan dan monoton, sementara pekerjaan lapangan memiliki tantangan dan kesulitan yang tinggi.

Menurut Diasmro (2016) komunikasi interpersonal memiliki manfaat seperti adanya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja yang menjadi faktor dalam terbentuknya kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal juga berguna untuk mendapatkan masukan dan dukungan dari orang lain. Selain itu, akan membuat terjalinnya keharmonisan hubungan terhadap rekan kerja lainnya, serta mampu mengontrol kehidupan lingkungan sosial. Jika terjadi ketidakharmonisan dapat menyebabkan beberapa anggota mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Komunikasi

interpersonal yang terjalin dengan baik mampu membuat adanya keseimbangan kehidupan kerja, sehingga hal ini berdampak pada kepuasan karyawan yang menyebabkan terminimalisirnya stress, meningkatnya motivasi kerja dan terjalinnya hubungan yang baik antar rekan kerja (Puspa et al., 2021).

Dari Hasil wawancara terhadap beberapa personil anggota Polri yang berdinasi di Polres Tebing Tinggi yaitu terdapat masalah mengenai komunikasi interpersonal yang terdapat didalam beberapa aspek komunikasi interpersonal yaitu, pada aspek sikap mendukung bahwa beberapa personel mengalami kurangnya dukungan antara rekan kerjanya sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi tidak optimal, seperti pandangan dan pendapat yang di berikan personil tidak diterima oleh personil lainnya. Pada aspek sikap positif bahwa beberapa personil sering mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi antara rekan kerjanya sehingga hubungan antara rekan kerja menjadi kurang harmonis, seperti adanya personil yang mengkritik dan mengevaluasi dengan cara menggurui, bernada tinggi dan tidak menyelesaikan masalah secara persuasif. Dari penjelasan tersebut, maka peneliti akan meneliti peran *work life balance* serta komunikasi interpersonal pada kepuasan kerja pada anggota Polri di Polres Tebing Tinggi.

1.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu anggota kepolisian memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan mereka harus menghadapi risiko yang besar di lapangan. Kepuasan kerja anggota Polri dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk mempertahankan keseimbangan dari tuntutan pekerjaan dengan kehidupan. Kepuasan kerja yang ditunjukkan anggota Polri juga ditentukan dari kemampuan mereka

berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja maupun masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi?
- b. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi?
- c. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini tujuannya untuk menguji:

1. Pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi.
2. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Dapat digunakan untuk mengembangkan kajian mengenai *work-life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota Polres Tebing Tinggi.

2. Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang kepuasan kerja para anggota Polres Tebing Tinggi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Polres

Penelitian ini semoga bisa membuat Polres melakukan pelatihan terhadap *work- life balance* dan komunikasi interpersonal supaya bisa meningkatkan kepuasan kerja anggotanya.

2. Bagi Anggota Polres

Penelitian ini semoga membantu anggota Polres Tebing Tinggi untuk dapat menerapkan *work-life balance* dan komunikasi interpersonal yang dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja yang sesuai dengan tujuan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini semoga bisa melakukan pemecahan masalah masyarakat terhadap kondisi *work-life balance* dan komunikasi interpersonal yang dilaksanakan anggota Polres yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan pribadi seorang karyawan baik positif maupun negatif terhadap berbagai jenis tugas kerja, pengaturan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. (Syafaruddin, 2017). Siagian (dalam Indrasari et al., 2017) mengemukakan jika kepuasan memiliki konotasi yang berbeda-beda. Walaupun tidak ada patokan mengenai tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai mempunyai standar yang berbeda-beda, namun kepuasan kerja dapat dilihat dari gabungan perasaan puas jika hasil kerja dan kompensasi dinilai pantas dan adil. Selain itu, jika seorang karyawan memiliki semangat kerja yang baik, disiplin, dan tingkat turnover karyawan yang rendah, maka kepuasan kerja mereka akan relatif baik.

Menurut Handoko, keadaan emosi seorang karyawan ketika melihat pekerjaannya menentukan senang atau tidaknya mereka terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2009). Sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dan interaksi antar pegawai dikenal dengan kepuasan kerja. Manfaat dari pekerjaan seseorang, serta masalah kesehatan fisik dan mental (Sutrisno, 2009).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Syafaruddin, 2017), sikap seseorang terhadap pekerjaannya bisa baik atau negatif. Sikap atau reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan inilah yang menentukan tingkat kepuasannya, menurut Beck (1978) yang memperkuat pandangan tersebut. Namun menurut Gibs, et al (1997), sikap

seseorang terhadap pekerjaannya mempengaruhi cara mereka memandang pekerjaannya tergantung pada banyak aspek lingkungan kerja.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan adalah sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan. Selain itu, evaluasi sentimen seseorang mengenai tugas yang dilakukan, insentif, lingkungan fisik dan sosial kelompok, dan faktor lainnya termasuk dalam konsep kepuasan kerja. (2017, Syafaruddin). Pandangan lain adalah pendapat pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka menentukan kepuasan kerja. Penting untuk dicatat bahwa ada berbagai elemen yang mempengaruhi kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Kinicki dan Kreitner sebagai pola pikir atau reaksi emosional terhadap beberapa aspek pekerjaan seseorang (Ricardianto, 2018).

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara kuantitas imbalan yang menurut karyawan seharusnya mereka peroleh dan jumlah penghargaan yang sebenarnya mereka terima. Vecchio mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya, yang diekspresikan melalui pikiran, emosi, dan perilaku. Sedangkan Gibson menyatakan bahwa sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya menentukan tingkat kepuasannya (Yusuf, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka bisa dilihat bahwa kepuasan kerja yakni respon positif yang ditunjukkan dengan sikap baik terhadap pekerjaan yang ditekuni baik imbalan, lingkungan fisik, komunikasi antar pegawai, keseimbangan menjalankan tugas di rumah dan tempat kerja sehingga muncul perasaan senang dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) terdapat faktor dalam kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental.

Pekerja akan merasa puas jika pekerjaan mereka membantu mereka meningkatkan kapasitas mereka untuk melakukan tugas yang diberikan. Para pekerja sangat menantikan untuk mendengar dari manajer mereka tentang seberapa efektif mereka melakukan tugas mereka. Karyawan yang pekerjaannya tidak menantang sering kali merasa bosan, begitu pula sebaliknya.

2. Imbalan yang adil.

Para pekerja berasumsi bahwa peraturan organisasi, seperti jadwal pembayaran dan kemungkinan kemajuan, diterapkan secara adil dan sesuai dengan harapan. Pembayaran pendapatan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan kriteria yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Namun, tidak semua pekerja ingin menghasilkan uang sendiri.

3. Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai akan mengamati lingkungan kerja untuk mendapatkan rasa aman. Pegawai tidak menyukai pekerjaan yang membosankan dan memilikiresiko untuk keselamatan jiwanya.

4. Rekan-rekan yang mendukung.

Pekerja bekerja untuk lebih dari sekedar gaji atau tunjangan. Untuk memuaskan keinginan mereka akan hubungan sosial, sebagian besar pekerja bekerja. Sikap positif di antara rekan kerja berkontribusi terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Sikap pemimpin juga mempengaruhi seberapa bahagia karyawan dalam pekerjaannya.

Grenberg dan Baron (dalam Syafaruddin, 2017) menyatakan bahwa berikut ini

komponen-komponen kepuasan kerja:

1. Sistem reward.

Hal ini mencakup kompensasi, tunjangan, dan distribusi promosi karyawan.

2. Penerimaan kualitas pengawasan.

Orang-orang akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memercayai orang-orang yang bertanggung jawab sebagai orang yang kompeten, memperhatikan kepentingan terbaik mereka, dan memperlakukan mereka dengan rasa hormat dan kemanusiaan, bukan sebaliknya.

3. Desentralisasi.

Sejauh mana kekuasaan pengambilan keputusan dibagi oleh banyak orang dan tidak terkonsentrasi pada satu individu dikenal sebagai desentralisasi. Sistem kekuasaan yang terdesentralisasi memungkinkan sejumlah besar individu untuk secara bebas berpartisipasi dan menentukan pilihan. Kepuasan kerja cenderung meningkat dalam keadaan ini.

4. Stimulasi pekerjaan dan sosial.

Ketika diberi pekerjaan dengan beban kerja penuh dan tingkat variasi yang tidak terlalu tinggi atau terlalu bertentangan, atau terlalu rendah untuk menjadi tidak menarik, banyak individu merasa puas dengan pekerjaannya.

5. Kondisi kerja yang menyenangkan

Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak mendukung, kebisingan, suhu, dan kualitas udara.

Menurut Mangkunegara (Yusuf, 2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua unsur, yaitu:

1. Kecerdasan (IQ) seorang pekerja, bakat unik, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, riwayat kerja, masa kerja, kepribadian, perasaan, dan pola mental dan perilaku semuanya dianggap sebagai variabel karyawan.
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti jenis struktur organisasi di tempat kerja, kontak sosial, standar pengawasan, kedudukan (kelas) jabatan, stabilitas keuangan, dan prospek kemajuan.

Berikut ini menurut Blum (dalam Sutrisno, 2009), yang merupakan unsur-unsur kepuasan kerja:

1. Faktor Individual

Mencakup umur, kesehatan, watak serta harapan.

2. Faktor sosial

Mencakup interaksi sosial, kebebasan politik, keyakinan kerja, dan ikatan keluarga.

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Mencakup upah, pengawasan, ketentraman kerja serta kesempatan maju.

Kanwar et al., (2009) menunjukkan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni:

1. *Work life balance*

Individu yang dapat menyeimbangkan kehidupan dikeluarga serta pekerjaan akan lebih meningkatkan kualitas kepuasan kerja

2. *Burnout*

Sering terjadinya keluar masuk karyawan dalam suatu organisasi menjadi indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Gilmer (2001) faktor-faktor yang pengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan kerja

Dalam hal ini apakah ada peluang untuk mengembangkan kemampuan dan mendapatkan pengalaman selama bekerja?

2. Keamanan kerja

Elemen ini lazim disebut sebagai peningkatan kebahagiaan kerja bagi karyawan pria dan wanita. Keselamatan di tempat kerja berdampak besar pada perasaan pekerja.

3. Kompensasi

Gaji merupakan faktor utama dalam kebahagiaan kerja, dan individu sering kali menggunakan gaji mereka untuk mengukur seberapa bahagia mereka dalam pekerjaan mereka.

4. Perusahaan dan manajemen

Kondisi dan keadaan kerja yang stabil merupakan tanda perusahaan dan manajemen yang solid. Kepuasan kerja pekerja ditentukan oleh unsur ini.

5. Pengawasan (*Supervise*)

Supervisor dipandang oleh staf sebagai atasan sekaligus figur ayah. Pergantian dan ketidakhadiran mungkin disebabkan oleh pengawasan yang tidak memadai.

6. Faktor interinsik dan pekerjaan

Bakat tertentu diperlukan untuk profesi ini karena kualitasnya. Kemudahan, kerumitan, dan kebanggaan suatu tugas akan meningkatkan atau mengurangi kenikmatan.

7. Kondisi kerja

Hal ini mencakup kondisi ruangan, kantin, tempat parkir, ventilasi, dan pencahayaan.

8. Aspek sosial dalam perkerjaan

adalah salah satu sikap yang sulit dijelaskan yang dianggap mempengaruhi kepuasan atau ketidakbahagiaan seseorang di tempat kerja atau tidak.

9. Komunikasi

Jalur komunikasi yang baik antara anggota staf dan manajemen sering disebut-sebut sebagai alasan kepuasan karyawan. Dalam hal menumbuhkan rasa kepuasan di tempat kerja, kesiapan manajer untuk mendengarkan, memahami, dan mengenali pemikiran dan pencapaian anggota stafnya sangatlah penting. Komunikasi interpersonal adalah proses berbagi informasi antara seseorang dan setidaknya satu orang lainnya, atau seringkali antara dua orang yang pendapatnya langsung terlihat. (Muhammad, 2005)

Sistem penghargaan, pengawasan, desentralisasi, rangsangan kerja dan sosial, kondisi kerja yang menyenangkan, faktor pegawai, faktor kerja, faktor individu, keseimbangan dan kelelahan kerja-hidup, kesempatan kerja, keamanan kerja, kompensasi, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), internal faktor dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sesuai dengan penjelasan yang diberikan di atas.

2.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut locke (1969) adalah

a. Pekerjaan

upaya melibatkan minat intrinsik, serangkaian tugas, peluang untuk belajar, tantangan dalam pekerjaan, banyak usaha, peluang untuk berhasil, dan kendali atas prosedur dan teknik.

b. Pembayaran

Ketentuan pembayaran meliputi jumlah, ekuitas pembayaran, dan cara pembayaran.

c. Promosi

Promosi mencakup peluang untuk dipromosikan dan kesetaraan untuk dipromosikan.

d. Pengakuan

Pengakuan mencakup pujian atas pencapaian, kepastian dalam tugas yang diberikan, dan evaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan.

e. Benefit

Mendapatkan pensiun, asuransi kesehatan, cuti tahunan, dan uang liburan adalah beberapa manfaatnya.

f. Kondisi kerja

Keadaan kerja meliputi jumlah jam kerja, jumlah waktu henti, peralatan yang digunakan, lokasi, suhu, tingkat kelembapan, dan tata letak ruang kerja.

g. Kemampuan administratif, interpersonal, dan pengawasan semuanya termasuk dalam supervisi.

h. Rekan kerja

Rekan kerja, seperti keterampilan, persahabatan, dan dukungan satu sama lain.

i. Perusahaan dan manajemen

Pengusaha dan manajemen, bersama dengan peraturan, akan memberikan

pertimbangan kepada karyawan mengenai kompensasi dan tunjangan.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yakni:

a. Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sejauh mana tugas tersebut tidak bertentangan dengan hati nurani itulah yang menentukan esensinya. Dimana seseorang bisa atau tidak bisa menghargai pekerjaan yang telah dilakukan

b. Gaji (*Pay*)

Upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan bagi seorang karyawan untuk naik jabatan dalam hierarki perusahaan.

d. Supervisi (*Supervision*)

Dukungan dari atasan di tempat kerja, seperti pemantauan langsung terhadap kompetensi atau bantuan teknis terhadap tugas yang diberikan, dikenal dengan istilah supervisi atau kepemimpinan.

e. Rekan Kerja (*Co-Workers*)

Kolega adalah individu yang bekerja untuk perusahaan yang sama. Aspek ini berkaitan dengan asosiasi kolaboratif dengan rekan-rekan yang memiliki antusiasme, kemahiran, dan kemampuan untuk berkolaborasi.

Penelitian yang dilakukan Feldman dan Arnold (dalam Sugandi, 2018) menyatakan bahwa terdapat 6 aspek-aspek kepuasan kerja:

1. Pendapatan

Pendapatan yang diberikan organisasi terhadap pegawainya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi pendapat yang diterima pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan begitu juga sebaliknya.

2. Keadaan pekerja

Pentingnya keadaan pekerjaan adalah dapat membuat karyawan merasa nyaman, hingga pekerjaan bisa dilakukan secara efektif serta efisien.

3. Supervisi

Supervisor yang mempunyai ikatan personal yang baik dengan karyawannya, dapat menciptakan hubungan yang positif terhadap kepuasan karyawan.

4. Kelompok kerja.

Komunikasi interpersonal yang dilakukan antar kelompok kerja jadi sumber kepuasan yang lebih besar, terutama apabila karyawan mempunyai kesamaan nilai serta perilaku.

5. Pekerjaan itu sendiri.

Sejauhmana pekerjaan itu dapat menarik peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

f. Promosi

Terbuka peluang promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sementara itu, ahli lain Gibson, Ivancevich & Donnely (dalam Edison dkk, 2016), menjelaskan dimensi kepuasan kerja yakni:

a. Upah

Jumlah gaji yang diperoleh dan dianggap pantas.

b. Pekerjaan

Situasi ketika penugasan pekerjaan terlihat menarik memberikan peluang bagi pendidikan dan akuntabilitas.

c. Kesempatan promosi

Ada kesempatan berkembang.

d. Penyelia

Kapasitas supervisor untuk mengungkapkan perhatian dan minat pada anggota staf.

e. Rekan sekerja

Contoh situasi ketika rekan kerja suka membantu dan baik hati

Sifat pekerjaan, gaji, kemajuan, pengawasan, rekan kerja, dan atasan merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, menurut beberapa sudut pandang di atas.

2.2 *Work Life Balance*

2.2.1 *Pengertian Work Life Balance (WLB)*

Fisher dkk. (2003) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai proses di mana seseorang mengalokasikan waktunya antara pekerjaan dan kegiatan ekstrakurikuler yang melibatkan perilaku pribadi dan dapat menjadi sumber konflik pribadi dan vitalitas pribadi. Sendiri. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagaimana didefinisikan oleh Greenhaus dkk. (2003), adalah sejauh mana seseorang merasa berkewajiban terhadap keluarga dan tempat kerjanya serta merasa puas terhadap keduanya.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagaimana didefinisikan oleh Lockwood (2003) adalah situasi di mana kehidupan dan pekerjaan individu selaras satu sama lain. Sedangkan karyawan melihat *work life balance* sebagai keputusan untuk mengelola komitmen pekerjaan dan pribadi atau keluarga. Untuk mendukung perspektif perusahaan, frasa ini menghadirkan tantangan untuk menumbuhkan budaya suportif di dalam organisasi. lokasi di mana karyawan dapat berkonsentrasi pada tugas mereka.

Work Life Balance, menurut Schermerhorm (2008), adalah kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan seseorang dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016), tingkat kepuasan seseorang terhadap banyaknya tanggung jawab dalam hidup disebut sebagai *work life balance*.

Keseimbangan kehidupan kerja sering dikaitkan dengan menjaga keseimbangan dalam semua aspek kehidupan manusia. Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Hutcheson (dalam Nur dan Kadarisman, 2016), melibatkan lebih dari sekedar memiliki cukup waktu; hal ini juga mencakup perasaan senang dengan banyaknya keterlibatan dalam tugas kerja dan non-kerja. Sementara itu, sejauh mana orang merasa puas dan tertarik dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan lain di luar pekerjaan, menurut McDonald dan Bradley dalam Ayu (2020).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menurut Hudson (2005) adalah kemampuan untuk mengatur berbagai tuntutan pada waktu seseorang, dimana keterlibatan seseorang sepadan dengan banyaknya tanggung jawab yang dipenuhinya di

tempat kerja. keseimbangan pekerjaan-kehidupan, menurut Greenhouse et al. (2003), adalah sejauh mana seseorang merasa terhubung dan puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, dan anggota masyarakat) ditandai dengan ketegangan dan interupsi.

Berdasarkan definisi di atas, keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk membedakan antara aktivitas pribadi dan profesional tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Hal ini bergantung pada tempat kerja mereka dan keadaan keseimbangan yang ada antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, sehingga mendorong kepuasan bersama.

2.2.2 Aspek – Aspek *Work Life Balance*

Fisher (2005), menggolongkan *Work Life Balance* kedalam 4 aspek, yakni:

- a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat dipengaruhi oleh pekerjaannya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*) menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi kehidupan profesionalnya.
- c. WEPL (*Work/Personal Enhancement Life*) Hal ini menunjukkan sejauh mana seseorang dapat meningkatkan kinerjanya di tempat kerja.
- d. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) Sejauh mana pekerjaan meningkatkan kualitas keluarga atau pribadi disebut sebagai dimensi ini.

Menurut Fisher dalam Poulouse dan Sudarsan (2014), ada empat aspek-aspek atau komponen penting yang menjadi alat ukur *Work Life Balance* yakni:

a. Waktu

terdiri dari rasio waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

b. Perilaku

mencakup langkah-langkah yang diambil untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan. Hal ini didasarkan pada keyakinan individu bahwa ia dapat mencapai tujuan profesional dan pribadinya.

c. Ketegangan (*Strain*)

termasuk kesulitan mempertahankan fokus, tekanan kecemasan, dan kehilangan aktivitas pribadi yang signifikan.

d. Energi

Manusia hanya memiliki begitu banyak energi untuk mencapai tujuannya, sehingga ketika manusia tidak memiliki cukup energi untuk melakukan sesuatu, tingkat stresnya dapat meningkat.

Hudson (2005), menyatakan bahwa ada berbagai aspek pada *Work Life Balance*, yakni:

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Waktu yang setara dihabiskan untuk pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

tingkat kepuasan yang sama dalam tugas di rumah dan di tempat kerja. Rumah kaca. (2003):

Menurut pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi *work life balance*. Dari aspek-aspek diatas, peneliti memilih aspek yang mempengaruhi *work life balance* yang di kemukakan oleh Fisher (2005), yaitu aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), WEPL (*Work/Personal Enhancement Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Utami dan Yuntarti (2010), ada beberapa faktor pendorong *Work Life Balance*, yaitu:

a. Nilai kenyamanan

Kenyamanan membantu orang menyelesaikan masalah dan meningkatkan pemahaman mereka tentang apa yang mereka lakukan sehari-hari. Misalnya, pekerja dapat mengatur tempat kerja atau ruang kerja agar lebih nyaman bagi mereka dalam melakukan tugasnya.

b. Nilai religious

Ketika seseorang memiliki iman dan kepercayaan kepada Tuhan, mereka mungkin merenungkan diri mereka sendiri dan menerima keadaan mereka. Misalnya, karyawan dapat melakukan ibadah atau berdoa sebelum melakukan aktivitas dan melakukan pekerjaannya.

1. Nilai pencapaian

Seseorang yang berpengetahuan dapat membantu dan menemukan solusi fleksibel terhadap kesulitan yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, pekerja yang mahir dalam manajemen waktu dapat membuat rencana kerja yang memungkinkan mereka melakukan tugas secara efisien dan sukses.

Sedangkan menurut Schabracq et al., (2003), ada beberapa factor-faktor yang pengaruhi *Work Life Balance*, yakni:

1. Karakteristik Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian mungkin berdampak pada kehidupan seseorang baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Novelia, Sukhirman, dan Hartana (2013) menyatakan bahwa kepribadian berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dalam studinya.

2. Karakteristik Keluarga

Salah satu elemen kunci yang dapat mengidentifikasi adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah sifat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Zulaifah (2015) menunjukkan bahwa keluarga dengan orang tua yang bekerja (keluarga jarak jauh) memiliki hubungan antara pekerjaan dan keluarga (work-family interface) yang lebih besar, sehingga hal ini dapat dipercaya.

3. Karakteristik Pekerjaan

Ciri-ciri tersebut antara lain jadwal kerja, beban kerja, shift kerja, dan lamanya waktu bekerja, yang dapat menimbulkan konflik baik dalam ranah personal maupun profesional. Kompleksitas dan tingkat pengelolaan tugas meningkat seiring dengan jumlah jam kerja yang digunakan pekerja. Perkembangan ketidakbahagiaan dan produktivitas dalam membangun keseimbangan kehidupan kerja akan terpengaruh oleh hal ini. Jika pekerjaan selesai dalam waktu yang ditentukan, itulah jam kerja

terbaik. (Valcour, 2007).

4. Sikap

Sikap merupakan penilaian terhadap beberapa aspek bidang sosial dan profesional. dimana pengetahuan, emosi, dan kecenderungan bertindak merupakan unsur yang ada dalam setiap sikap. Pola pikir seseorang merupakan salah satu hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Paulose dan Sudarsan (2014), ada beberapa hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

a. Faktor Individu

1. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian seseorang dibentuk oleh berbagai cara mereka merespons lingkungannya dan berinteraksi dengan orang lain. Extraversion (tingkat kenikmatan dalam hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau kehati-hatian (kegigihan dan dorongan dalam mencapai tujuan), neurotisisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman baru merupakan komponen utama kepribadian manusia.

2. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Karakteristik psikologis positif termasuk penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme disebut sebagai kesejahteraan. Keseimbangan Kehidupan-Kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis. pekerjaan kesejahteraan psikologis yang sangat baik juga memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sangat baik.

3. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Digambarkan sebagai kapasitas untuk mengendalikan, mengidentifikasi, dan

menggunakan emosi dan sentimen serta mengekspresikan dan mengenalinya.

b. Faktor Organisasional (*Organizational Factor*)

1. Pengaturan Kerja (*Work Arrangement*)

Jadwal kerja yang fleksibel membantu perekrutan, retensi, dan motivasi anggota staf serta membantu pemberi kerja merekrut dan mengelola di luar tempat kerja.

2. Dukungan Organisasi (*Work Support*)

Dukungan organisasi dapat mengambil dua bentuk berbeda: resmi dan informal.

Dukungan formal dapat berupa kebijakan dan tunjangan keluarga kerja yang tersedia, serta fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja. Di sisi lain, dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, bantuan supervisor, dan minat yang tulus terhadap pengembangan profesional karyawan.

3. Stres Kerja (*Job Stress*)

Digambarkan sebagai kesan seseorang terhadap tempat kerja yang mengintimidasi atau sulit, atau sebagai tingkat ketidaknyamanan mereka saat bekerja di sana.

4. Teknologi (*Technology*)

Teknologi sangat membantu manajemen waktu karena dapat membantu pekerjaan kantor dan tugas keluarga.

5. Peran (*Role Related Factors*)

Ketidakhelasan peran, konflik peran, dan jam kerja yang panjang merupakan kontributor utama terhadap berkembangnya konflik kehidupan kerja. Semakin sulit mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan semakin besar ketidakpastian peran.

c. *Social Factors Influencing*

1. Pengaturan Perawatan Anak (*Child Responsibility*)

Ketidakseimbangan antara tugas pekerjaan dan keluarga disebabkan oleh beberapa

faktor seperti jumlah anak dan kewajiban mengasuh anak.

2. Dukungan Keluarga (*Family Support*)

Dukungan pasangan, orangtua dan permintaan pribadi dan keluarga.

d. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orangtua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (WLB), menurut Paul dan Sudarsan (2014) adalah:

a. Faktor individu

1. Kepribadian: neurotisme, ekstraversi, penerimaan, kewaspadaan, dan keterbukaan terhadap pengalaman baru.
2. Kesejahteraan: Kepuasan hidup, komponen kognitif, dan kesejahteraan emosional, komponen emosional, keduanya berdampak pada hal ini.
3. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

b. Faktor organisasi

1. Rencana Kerja

Cukup merencanakan rencana kerja bisa membantu karyawan mencapai kombinasi yang lebih baik dari aktivitas tempat kerja dan dukungan tempat kerja. Perusahaan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

2. Dukungan organisasi

Dukungan formal dapat diberikan secara fleksibel dalam bentuk tawaran pekerjaan dan pedoman/tunjangan keluarga serta peraturan waktu kerja. Dukungan informal dapat berupa dukungan manajerial, dukungan karyawan, dan wirausaha.

3. Stres kerja

persepsi individu terhadap lingkungan kerja.

4. Peran

kelebihan peran, inkonsistensi peran, dan ambiguitas peran

5. Teknologi

Membantu kemudahan dan kecepatan di kantor dan di rumah, sehingga berguna untuk manajemen waktu.

c. Faktor lingkungan

1. Perjanjian pengasuhan anak

Jumlah anak dan kewajiban pengasuhan anak.

2. Dukungan keluarga

Dukungan dari orang tua, keluarga dan pasangan.

3. Faktor lingkungan sosial lainnya seperti lingkungan hidup dan interaksi dengan orang-orang, tetangga dan orang yang berpikiran sama.

4. Faktor lain

Usia, jenis keluarga, status orang tua, jenis pekerjaan, pendapatan, jumlah karyawan, jenis kelamin.

Menurut Ahmad (1996), faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah:

1. Waktu, lamanya waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

2. Jadwal atau rangkaian kegiatan yang direncanakan untuk dilakukan karyawan juga pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Kelelahan, suatu kondisi di mana kapasitas berkurang, sehingga membuat kurangnya

produktivitas pekerjaan yang dia lakukan.

Terlihat jelas dari penuturan beberapa ahli di atas bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai macam keadaan. Peneliti memilih elemen manusia, organisasi, dan lingkungan yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dari daftar komponen yang disebutkan di atas sesuai dengan penelitian Paul dan Sudarsan (2014). Hal ini karena komponen-komponennya sudah teragregasi dan lebih kekinian sehingga membuatnya lebih presisi.

2.2.4. Manfaat dan Fungsi *Work Life Balance*

Menurut Hubson dkk. (dalam Paulose dan Sudarsan, 2014), mencapai keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan sejumlah output yang dapat dikategorikan menjadi dua kelompok: output yang terkait dengan pekerjaan atau profesi seseorang dan output yang tidak terkait dengannya. Dalam konteks pekerjaan atau karier, keseimbangan kehidupan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Sejumlah penelitian menunjukkan korelasi kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. keseimbangan kehidupan kerja yang baik berkorelasi positif dengan kepuasan kerja yang baik di kalangan karyawan.

2. Komitmen Terhadap Organisasi

Tingkat dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan berkorelasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Minimnya *Turnover*

Perputaran telah terbukti berkorelasi kuat dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Terdapat korelasi negatif antara *Work Life Balance* dan turnover. Semakin rendah tingkat pergantian staf, semakin besar keseimbangan kehidupan kerja karyawan tersebut.

4. Minimnya Ketidakhadiran Dalam Pekerjaan

Sejumlah penelitian telah menunjukkan korelasi besar antara keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakhadiran karyawan. Karena koneksi yang dimiliki buruk, maka tingkat ketidakhadiran seorang karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya *work-life balance*.

5. Performa Kerja

Keberhasilan seorang karyawan di tempat kerja berkorelasi signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Seorang pekerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan bekerja dengan baik.

Menurut Lewison dalam kurniawan (2014), manfaat dari program *Work Life Balance* atau keseimbangan hidup dan kerja yaitu:

1. Mengurangi Absensi

Masalah stres pribadi dan tanggung jawab keluarga adalah penyebab utama ketidakhadiran kerja. Solusi untuk masalah ini adalah dengan menetapkan jadwal kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi *Turnover*

Loyalitas karyawan terhadap organisasi berhasil dipertahankan dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel.

3. Meningkatkan Produktivitas

Mengurangi stres di tempat kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas

pekerja.

4. Mengurangi Biaya Lembur

Menyiapkan jadwal kerja yang fleksibel dapat membantu mengurangi stres dan jam kerja ekstra, yang berhubungan langsung dengan menurunkan biaya lembur dan meningkatkan produktivitas pekerja.

5. Mempertahankan Klien

Jadwal kerja yang fleksibel memungkinkan anggota staf memberikan nilai lebih kepada pelanggan. Karyawan yang memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan akan lebih baik dalam mempertahankan klien tersebut karena mereka lebih puas.

Manfaat diadakannya program *Work Life Balance* menurut Lazar (2010):

1. Bagi Perusahaan

mengurangi keterlibatan dan loyalitas karyawan, mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran, meningkatkan produktivitas, meningkatkan retensi klien, dan mengurangi pergantian.

2. Bagi karyawan/pegawai

meningkatkan keamanan kerja, meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kerja, menurunkan tingkat stres di tempat kerja, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosional pekerja merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Menurut beberapa penjelasan diatas bahwa manfaat dari work life balance terhadap perusahaan maupun karyawan/pegawai yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, minimnya *turnover*, minimnya ketidakhadiran dalam pekerjaan, mengurangi biaya lembur mempertahankan klien.

2.2.5. Strategi Untuk Menciptakan *Work Life Balance*

Menurut Singh dan Khanna (2011), telah merumuskan 9 strategi guna menumbuhkan *Work Life Balance* yakni:

1. Jadwal kerja yang dapat disesuaikan yang memberikan slot waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan kepada semua anggota staf.
2. Pekerjaan paruh waktu, menawarkan lebih banyak pekerjaan paruh waktu dengan jam kerja atau shift yang lebih sedikit, atau menetapkan pembagian kerja untuk setiap pekerja.
3. Jam kerja yang wajar, dengan pengurangan jam kerja yang berlebihan.
4. Akses terhadap penitipan anak, termasuk memperluasnya bagi pekerja yang membutuhkan dengan menyediakan fasilitas penanganan anak di tempat kerja.
5. Jadwal kerja yang fleksibel: memberikan lebih banyak kebebasan untuk mengatur tugas agar sesuai dengan keadaan unik setiap karyawan, termasuk menawarkan pekerjaan penuh waktu kepada anggota keluarga.
6. Cuti harian, yang memungkinkan pekerja untuk meminta dan mengambil cuti kerja setiap hari.
7. Mobilitas kerja, yang memungkinkan pekerja untuk berpindah dari tempat usaha, fasilitas kesehatan, dan rumah sakit untuk mencari pengaturan kerja yang lebih tepat.
8. Keamanan dan kesejahteraan: Meningkatkan keselamatan, kesejahteraan, dan rasa hormat terhadap setiap pekerja di tempat kerja.
9. Akses telepon: Untuk tetap berhubungan dengan keluarga selama jam kerja, semua pekerja harus dapat menerima panggilan atau pesan penting dari keluarga mereka saat bekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka bisa dilihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yakni kemampuan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan kehidupannya, sehingga dapat terjalin keseimbangan antar peran yang dilakukan.

2.3 Komunikasi Interpersonal

2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah pertukaran informasi tatap muka antara dua orang atau lebih dengan tujuan memahami pesan yang disampaikan. Menurut De Vito (2009), komunikasi interpersonal adalah proses formal atau informal pesan yang dikirim dan diterima antara komunikan dan komunikator. Umpan balik dikaitkan dengan komunikasi antarpribadi, yang berupaya membantu orang menjadi lebih sukses. Komunikasi interpersonal menuntut untuk dilakukan secara face to face dengan menyampaikan pesan verbal dan nonverbal sehingga membuat adanya pemahaman dan interaksi yang dilakukan dengan efektif.

Menurut De Vito (2009), komunikasi interpersonal terjadi ketika dua orang secara langsung mengirimkan dan menerima pesan dari satu orang ke orang lain. Muhammad (2014), sebaliknya, menggambarkan komunikasi interpersonal sebagai tindakan berbagi informasi antara dua individu atau lebih, ketika salah satu pihak langsung mengetahui jawaban pihak lain. Menurut Tubbs & Moss (2008), komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator dan ditandai dengan adanya tindakan tertentu sebagai umpan balik, saling pengertian, kesenangan, kontak, dan ikatan sosial yang positif. Tujuan komunikasi adalah untuk mengurangi dampak buruk kelelahan terhadap kelompok.

Interaksi tatap muka antara dua individu atau lebih merupakan komunikasi interpersonal, dimana pesan dapat dikirim secara langsung dan tanggapan dapat diterima segera (Suranto, 2011). Mulyana (2004) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai interaksi tatap muka antar individu yang memungkinkan setiap partisipan mencatat secara langsung respons lisan dan nonverbal orang lain. Menurut Suranto (2011), komunikasi antarpribadi dianggap berhasil jika pengirim memahami dan dipahami oleh penerima, jika penerima bertindak atas nama pesan, dan jika tidak ada hambatan dalam kemampuan pesan untuk memperkuat hubungan antarpribadi.

Menurut beberapa sudut pandang di atas, komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai pertukaran pesan langsung antara dua individu atau lebih di mana orang lain dapat membalas secara langsung dengan kata-kata atau isyarat nonverbal. Dengan mempertimbangkan gagasan ini, menjadi jelas bahwa komunikasi interpersonal melibatkan pertukaran pesan antar individu. Komunikasi interpersonal dapat terjadi secara vokal atau nonverbal antara dua orang atau lebih; oleh karena itu, untuk mempengaruhi orang lain, menyelesaikan perselisihan, dll., komunikasi antarpribadi harus dilakukan secara tatap muka.

2.3.2 Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Menurut Pearson (dalam Riswandi, 2013), komunikasi interpersonal mempunyai enam kualitas sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal dimulai dalam diri pribadi/*self*.

Perspektif komunikasi yang berbeda tentang observasi dan pemahaman datang dari dalam diri individu, yang berarti bahwa pengalaman dan identitas individu membentuknya.

2. Komunikasi interpersonal bersifat transaksional.

Anggapan ini menggambarkan bagaimana orang-orang yang terlibat dalam komunikasi berperilaku secara beriringan dalam mengirim dan menerima pesan.

3. Aspek hubungan interpersonal dan isi pesan termasuk dalam komunikasi interpersonal.

Oleh karena itu, komunikasi interpersonal mencakup lebih dari sekedar kata-kata yang dikomunikasikan; hal ini juga mencakup identitas mitra komunikasi individu dan sifat hubungan individu dengan mereka.

4. Kedekatan fisik antara orang-orang yang terlibat dalam percakapan diperlukan untuk komunikasi interpersonal.
5. Pihak-pihak yang saling bergantung satu sama lain (interdependen) terlibat dalam komunikasi interpersonal.
6. Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah dan tidak dapat diubah atau ditiru.

Individu mungkin bisa meminta maaf kepada rekan komunikasi individu jika individu mengatakan sesuatu yang salah, tapi itu tidak berarti melupakan atau memaafkan.

Hal yang sama berlaku untuk mengulangi sesuatu dengan harapan mendapatkan hasil yang sama karena dalam komunikasi interpersonal. Hal ini sangat bergantung pada bagaimana respons mitra komunikasi individu. Dengan mengkaji unsur-unsur utamanya, komunikasi antarpribadi dapat dipahami dalam konteks ini sebagai pertukaran pesan antara seorang individu dan sekelompok kecil individu dengan berbagai dampak dan peluang untuk mendapatkan tanggapan yang cepat.

Sementara itu, delapan ciri komunikasi interpersonal dikemukakan oleh Weaver II (Budyatna dan Leila, 2011). Ini termasuk:

1. Melibatkan paling sedikit dua orang
2. Adanya umpan balik (*feedback*)
3. Tidak harus tatap muka
4. Tidak harus bertujuan
5. Menghasilkan beberapa pengaruh (*effect*)
6. Tidak harus melibatkan atau menggunakan kata-kata
7. Dipengaruhi oleh konteks
8. Dipengaruhi oleh kegaduhan (*noise*)

Beberapa sudut pandang di atas mengarahkan individu pada kesimpulan bahwa komunikasi antarpribadi mempunyai kualitas-kualitas berikut: bersifat transaksional, melibatkan setidaknya dua orang, saling bergantung, tidak dapat ditiru, mempunyai umpan balik, dan mempunyai pengaruh tertentu. Hal ini juga dimulai dari dalam diri individu.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Faktor komunikasi interpersonal menurut Prawirosentono (1999) adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Suatu tujuan tertentu dapat dicapai jika kegiatan dilaksanakan dengan efektif, tetapi jika hasilnya tidak memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas

Otoritas merupakan cara komunikasi atau perintah yang dilakukan pada suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan partisipasinya komunikasi tersebut membahas tentang apa yang boleh dilakukan dalam organisasi dan apa yang

tidak.

3. Disiplin

Disiplin remaja adalah mengikuti hukum yang berlaku. Disiplin karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh anggota staf dalam rangka menjunjung tinggi perjanjian kerja dengan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif, yang berhubungan dengan daya pikir dan kreativitas dalam menghasilkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Faktor komunikasi interpersonal menurut Rakhmat (1994), diantaranya adalah:

1. Persepsi antar pribadi

Efektivitas komunikasi akan bergantung pada seberapa akurat orang memandang satu sama lain; jika seseorang salah mengartikan pesan, komunikasi tidak akan berhasil.

2. Konsep diri

Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi antarpribadi karena akan mampu mempengaruhi isi pesan yang disampaikan. Dengan adanya konsep diri mempengaruhi keterbukaan diri, cara mempersepsikan pesan dan mempengaruhi daya ingat.

a. Atraksi antar pribadi

Ketertarikan interpersonal berdampak pada cara orang memahami dan menilai pesan dalam komunikasi interpersonal. Keyakinan dan penilaian yang dimiliki orang lain tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kognitif tetapi juga oleh faktor emosional.

b. Hubungan antar pribadi

Hubungan yang positif dengan orang lain akan meningkatkan kemauan seseorang untuk mengekspresikan dirinya. Semakin dia berhati-hati dalam memandang dirinya sendiri dan orang lain, semakin sukses percakapannya.

Berikut ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi komunikasi interpersonal menurut Rakhmat (2012):

1) Konsep Diri

Dalam komunikasi interpersonal, konsep diri seseorang sangatlah penting karena menentukan bagaimana seseorang akan bertindak dalam setiap situasi. Seseorang dapat memiliki konsep diri positif atau negatif tergantung pada persepsinya terhadap dirinya. Orang dengan konsep diri positif biasanya merasa bahwa mereka dapat mengatasi hambatan, setara dengan orang lain, dan dapat berupaya memperbaiki diri dengan mengatasi sifat-sifat negatif mereka. Sebaliknya, mereka yang memiliki persepsi diri yang buruk akan lebih sulit berinteraksi dengan orang lain, merasa selalu diabaikan dan tidak dihargai, bahkan menjadi lebih sensitif terhadap kritik dari orang lain.

2) Membuka Diri

Berkomunikasi dengan orang lain akan menambah pengetahuan individu sekaligus meningkatkan keterampilan komunikasi bagi mereka yang sadar diri.

3) Kepercayaan Diri

Menjadi mandiri, memiliki rasa percaya diri, dan mampu mengatasi berbagai tantangan merupakan kualitas yang menentukan rasa percaya diri. Orang yang

kurang percaya diri menghindari lingkungan sosial ketika mereka harus berkomunikasi dengan orang lain. Mereka beranggapan bahwa temannya akan mengolok-olok dan mengolok-oloknya, oleh karena itu mereka akan lebih pendiam dan hanya berbicara jika dipaksa. Orang yang kurang percaya diri juga akan merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

4) Percaya

Percaya adalah bergantung pada tindakan diri sendiri untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kejujuran dalam semua komunikasi menumbuhkan kepercayaan. Tingkat kepercayaan akan berbeda-beda tergantung komunikator yang berinteraksi dengan Anda. Penerimaan adalah elemen utama yang dapat meningkatkan kepercayaan, yaitu kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain tanpa menghakimi atau mengendalikan mereka; empati, yaitu sarana untuk memahami orang lain; dan kejujuran, yaitu kemampuan mengkomunikasikan jati diri individu kepada orang lain.

5) Sikap Supportif

Sikap yang mengurangi sikap defensif dalam berkomunikasi adalah sikap mendukung.

6) Sikap Terbuka

Komunikasi interpersonal meningkat dan perasaan saling menghargai dan memahami dipupuk oleh pola pikir terbuka. Koneksi interpersonal yang baik merupakan landasan keberhasilan komunikasi interpersonal, menurut Asari (dalam Sapril, 2011). Hubungan interpersonal yang baik sangat penting untuk pengembangan komunikasi interpersonal yang sukses, baik antara orang tua dan

anak-anak atau antara pemimpin dan bawahan.

Tiga elemen berikut dapat mendorong hubungan interpersonal yang positif:

1) Percaya (*trust*)

Proses komunikasi interpersonal yang efektif dipengaruhi secara signifikan oleh komponen kepercayaan. Menurut Efendi (1981), ada tiga komponen utama yang membentuk sikap percaya: kejujuran, empati, dan penerimaan. Mampu terhubung dengan orang lain dan menganggap mereka sebagai pribadi yang unik tanpa menghakimi apa yang mereka katakan adalah definisi penerimaan. Ini tidak sesederhana membalikkan tangan; penerimaan adalah pola pikir yang sering individu perjuangkan. Penting untuk ditekankan bahwa menerima tidak berarti mendukung setiap tindakan yang diambil oleh orang lain atau setuju untuk mengatasi dampak buruknya. Namun sepanjang proses komunikasi, individu harus mempertimbangkan ide dan sentimen yang diungkapkan orang lain.

Komunikasi interpersonal merupakan proses internal yang individu miliki (kepemilikan perasaan dan kognisi). Dalam proses komunikasi ini para komunikator akan mampu menerima dan mempertanggungjawabkan pesan masing-masing, serta menumbuhkan keterbukaan emosi dan gagasan. Merasakan emosi orang lain tanpa mengorbankan identitas diri disebut empati. Individu mampu menempatkan diri individu pada posisi orang lain. Dengan empati, individu ingin merasakan emosi orang lain sebagaimana mereka merasakannya. Salah satu aspek kejujuran yang dapat meningkatkan rasa saling percaya adalah kejujuran. Untuk menumbuhkan rasa saling percaya dan bukan potensi yang dibuat-buat, masing-masing pihak harus jujur satu sama lain saat berkomunikasi dengan pihak lain.

2) Sikap Suportif.

Dalam komunikasi, pendekatan yang mendukung mengurangi sikap defensif. Ketika seseorang tidak berempati, jujur, atau menerima, maka ia mempunyai sikap defensif (Rachmat, 2005).

3) Sikap terbuka.

Pola pikir yang mudah didekati memainkan peran utama dalam mendorong interaksi antarpribadi yang sukses. Menurut Brooks dan Emmert, dalam buku Jalaluddin Rakhmat (2005) definisi keterbukaan adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi pesan secara objektif dengan menggunakan logika dan konsistensi data.
- b) Mudah membedakan, melihat kehalusan, dan sebagainya.
- c) Berfokus pada konten.
- d) Carilah informasi dari berbagai sumber
- e) Lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan pendapat
- f) Pertimbangkan pentingnya komunikasi yang bertentangan dengan anggapan sebelumnya.

Adanya konsep diri yang positif, rasa percaya diri, sikap terbuka, sikap percaya, sikap suportif persepsi interpersonal, konsep diri, ketertarikan interpersonal, dan hubungan interpersonal dalam diri individu dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas sebagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal.

2.3.4 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Devito (2018) menyatakan bahwa agar komunikasi interpersonal dapat terjadi dengan baik, maka partisipan dalam komunikasi interpersonal harus memperhatikan beberapa faktor, antara lain:

1. Keterbukaan (*Openness*)

Ada tiga komponen yang membentuk keterbukaan dalam komunikasi interpersonal: pertama, komunikator harus terbuka terhadap komunikatornya, dan sebaliknya. Kapasitas komunikator untuk menanggapi rangsangan eksternal dengan jujur adalah yang kedua. Meskipun kepemilikan, emosi, dan ide termasuk yang ketiga, dimana masing-masing pihak bersedia untuk berbagi informasi yang biasanya menjadi sebuah rahasia, serta secara terbuka mendengarkan pesan pihak lain dan menanggapi dengan jujur

2. Empati (*Empathy*)

Kapasitas empati memungkinkan seseorang mengalami sesuatu dari sudut pandang orang lain, yang merupakan salah satu cara untuk memahami orang lain dan merasakan apa yang sedang mereka alami. Empati juga memungkinkan seseorang menafsirkan pembicaraan dari sudut pandang audiens. Kemampuan ini mempermudah memahami pesan yang disampaikan secara emosional.

3. Sikap mendukung (*Supportiveness*)

Gagasan tentang sikap suportif berpendapat bahwa suasana tanpa dukungan menghalangi dialog yang jujur dan penuh kasih sayang. Sikap suportif mencakup sejumlah elemen, pertama dan terpenting: deskriptif—yaitu, suatu suasana di mana seseorang tidak dinilai sebagai individu yang berjiwa bebas—dan tidak defensif—yaitu, suatu suasana yang tidak membuat orang lain merasa dikutuk atau dipermalukan. Untuk mengekspresikan emosi mereka. Kedua, bersikap spontan diartikan memiliki kemampuan untuk bebas berpendapat, memiliki pola pikir terbuka dalam menyampaikan gagasan, dan memiliki cara pandang ke depan. Ketiga, kapasitas keterbukaan pikiran yang dikenal dengan istilah proporsionalitas

(Open Minded). Ini termasuk dukungan verbal dan non-verbal, seperti senyuman atau anggukan. hal ini dapat menunjukkan sikap suportif.

4. Sikap positif (*Positiveness*)

Sikap positif adalah sikap yang diungkapkan dalam dua cara atau lebih: dengan mendorong orang lain untuk terlibat dan dengan mengekspresikan diri dengan cara yang positif. Positif dalam komunikasi interpersonal mengacu pada kemampuan menghargai orang lain dan memiliki persepsi diri yang baik. Pandangan optimis terkait dengan kemampuan seseorang dalam memahami sinyal-sinyal positif dan tidak dapat dipisahkan dari inisiatif untuk meningkatkan rasa hormat terhadap nilai dan keberadaan orang lain. memberi sanjungan terhadap hal-hal positif dengan memberikan senyum, menjaga gestur tubuh saat berbicara, dan sebagainya.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Pengakuan tersirat bahwa setiap peserta sama-sama berguna dan penting, dan bahwa setiap orang mempunyai sesuatu yang signifikan untuk diberikan, dikenal sebagai kesetaraan. Keseimbangan (Equilibrium). Jika ada konsistensi dalam lingkungan, komunikasi akan berjalan dengan baik. Hal ini menyiratkan bahwa kedua belah pihak harus secara implisit mengakui bahwa mereka mempunyai cita-cita yang sama dan bahwa mereka mempunyai sesuatu yang signifikan untuk dikontribusikan. Kesetaraan dan ketidaksepakatan dilihat dalam interaksi antar pribadi sebagai peluang untuk memahami perbedaan yang tidak dapat dihindari di antara orang-orang, bukan sebagai cara untuk menekan orang lain. Masyarakat tidak perlu menerima setiap perilaku verbal dan nonverbal yang diberikan atas nama kesetaraan. Tujuan penyesuaian kepribadian adalah agar setiap komunikator merasa

dihargai dan dihargai sebagai pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti kepada orang lain. Keterbukaan, kepercayaan, dan dukungan merupakan tiga komponen komunikasi interpersonal menurut Rakhmat (2012).

1. Percaya

saat orang terhubung, mereka secara alami mengantisipasi orang lain menjadi seseorang yang dapat mereka percayai dengan informasi yang mereka berikan. Hal ini membuat pola pikir percaya menjadi penting saat berbicara. Kepercayaan komunikasi sebagian didasarkan pada komunikator yang Anda temui. Kepercayaan dapat dipupuk oleh beberapa hal, termasuk pengalaman, penerimaan, empati, dan kejujuran..

2. Sifat Suportif

Karena orang suka diperlakukan adil dalam segala situasi, termasuk komunikasi, maka memiliki kepribadian yang mendukung adalah hal yang baik dalam berkomunikasi. Selain itu, komunikasi akan berfungsi lebih efektif jika tidak ada sikap defensif, karena sikap defensif adalah puas tidak menerima umpan balik selama percakapan.

3. Sifat Terbuka

Ketika seseorang berpikiran terbuka, mereka tidak akan ragu untuk memulai diskusi dan memberikan informasi yang dibutuhkan orang lain. Menjaga transparansi dalam komunikasi dapat menumbuhkan rasa hormat satu sama lain dan meningkatkan kualitas pertukaran antarpribadi.

Sebaliknya, Hardjana (dalam Effendy, 2013) menyoroti komponen perilaku komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- i. Kecakapan sosial yakni meliputi:
 1. Empati adalah kemampuan untuk memahami pikiran, emosi, dan sudut pandang orang lain sambil mempertahankan posisi sendiri terhadap masalah yang sedang dihadapi.
 2. Perspektif sosial: mengacu pada kemampuan mengantisipasi perilaku yang tepat dan merencanakan reaksi yang sesuai dan berdampak.
 3. Memahami keadaan terlebih dahulu saat berbicara. Individu dapat memutuskan kapan dan bagaimana memulai percakapan, mengevaluasi pokok bahasan dan cara komunikasi dengan individu yang berinteraksi dengan individu lain, dan kemudian mencerna pesan yang individu terima dengan menyadari kondisi di sekitar individu dan orang-orang yang berinteraksi dengan individu.
 4. Sensitivitas, atau norma atau pedoman yang mengatur komunikasi antar manusia. Dengan tingkat kepekaan ini, individu mampu membedakan antara perilaku yang akan diterima dan ditolak oleh rekan komunikasi individu.
- ii. Kecakapan Behavioral, yakni meliputi:
 1. Kecemasan dalam berkomunikasi adalah bakat yang memungkinkan individu mengatasi perasaan takut, ketidakpastian, dan disorientasi serta gemetar fisik dan demam panggung saat berbicara dengan orang lain.
 2. Manajemen interaksi, atau kapasitas untuk bertindak: mengetahui kapan Anda sendiri yang mengusulkan topik baru dan kapan Anda harus menerima gagasan yang sudah dibuat orang lain.
 3. Kemampuan untuk mendengarkan orang lain dan menerima tidak hanya informasi yang mereka sampaikan, namun juga emosi, kekhawatiran, dan aspek terkait lainnya.
 4. Gaya sosial: kemampuan ini memungkinkan individu berinteraksi dengan orang lain

dengan cara yang menarik, unik, dan dapat diterima secara sosial.

5. Keterlibatan interaktif: Kemampuan ini menentukan tingkat keterlibatan dan percakapan individu dengan orang lain. terdiri dari: bersikap reseptif, memiliki sikap perseptif (kemampuan untuk mengenali bagaimana orang lain memandang tindakan individu dan bagaimana individu menafsirkan tindakan individu sendiri), dan memiliki sikap peduli.

Menurut beberapa ahli di atas, komunikasi interpersonal adalah suatu proses sosial yang melibatkan keterampilan perilaku dan sosial seperti keterbukaan, empati, dukungan, dan sikap positif. Sifat-sifat tersebut mengarah pada berkembangnya rasa percaya dan sikap suportif, yang pada gilirannya mendorong munculnya sikap saling menghormati, pengertian, dan aktivitas dalam berkomunikasi.

2.4 Pengaruh *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja

Tanggung jawab organisasi untuk membantu pekerja mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang efisien dan ideal, yang sering dikenal dengan istilah *work-life balance*, dengan menawarkan peluang dan penjadwalan yang fleksibel. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada lingkungan di mana individu dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan melakukan hobi, olahraga, waktu bersama keluarga, dan aktivitas lainnya tanpa mengganggu tugas terkait pekerjaan, dan sebaliknya.

Menurut gagasan *work-life balance*, ketiga komponen *work-life balance* bergantung pada kapasitas karyawan dalam manajemen waktu, keterlibatan psikologis, dan tingkat kepuasan terhadap kemampuan mereka membagi tanggung jawab antara

pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kemampuan orang-orang ini memungkinkan pekerja merasa puas dalam pekerjaannya, yang mengangkat pekerja ke tingkat profesional. Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah pola pikir seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Suatu sikap mungkin positif atau negatif dalam penilaiannya terhadap suatu hal atau suatu peristiwa. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan lebih mengabdikan pada pekerjaannya dan akan lebih mengabdikan pada majikannya. Sehingga para pekerja akan terus memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjaga semangat kerja karyawan pada tingkat yang maksimal. Sebaliknya pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menjadi lesu ketika masuk kerja, bekerja sembarangan, dan lesu dalam melakukan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja karyawan akan berdampak pada bisnis. Salah satu dampaknya adalah tingkat turnover yang tinggi yang akan mengakibatkan banyak individu datang dan pergi dari perusahaan, yang akan merugikan keuangan bisnis. Menurut Spector (1997), ada sembilan faktor yang berkontribusi terhadap tempat kerja yang bahagia: gaji, tunjangan, pengawasan, tunjangan tambahan, insentif, peraturan dan prosedur di tempat kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Menurut Bowling & Hammond (dalam Spector, 2012), kepuasan hidup dipandang sebagai ukuran kesenangan total atau kesejahteraan emosional. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hochchild di Wenno (2018) menunjukkan bahwa jika terdapat “respon positif” di tempat kerja, maka pekerja akan merasa sangat puas dengan kehidupan profesional dan pribadinya. Dalam situasi ini, dorongan untuk bekerja keras dan mendukung setiap tugas dari pasangan, anggota

keluarga, atau organisasi merupakan reaksi yang baik. Oleh karena itu, jika kedua teori tersebut diintegrasikan maka komponen dan aspek *work-life balance* mempunyai dampak tidak langsung terhadap unsur-unsur penentu kepuasan kerja. Artinya, jika seorang pekerja telah mempunyai keadaan psikologis yang stabil, keseimbangan waktu yang baik, dan kepuasan kerja yang seimbang, maka pekerja tersebut akan mampu membagi perannya dan berkembang menjadi pribadi yang profesional.

Dengan judul Hubungan *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Petani (Persero), Dewi Shabrina dan Zenita Ratnaningsih (2019) melakukan penelitian. Investigasi kali ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, dan temuannya menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan kerja meningkat seiring dengan keseimbangan kehidupan kerja dan sebaliknya. Meskipun karakteristik lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempengaruhi 68,1% kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi positif sebesar 31,9%. Menurut Maslichah dan Hidayat dalam Shabrina dan Ika (2019), penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kepuasan kerja di tempat kerja, yang didukung oleh penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari.

Hubungan *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 12 Surabaya Saat Pandemi (2021) merupakan penelitian yang dilakukan oleh Dya Wahyu Anggraeni dan Olievia Prambadini Mulyana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, bagi guru SMA Negeri 12 Surabaya selama pandemi, *work-life balance* dan kepuasan kerja berkorelasi signifikan dan positif; dengan kata lain, semakin besar keseimbangan

kehidupan kerja, semakin puas instruktur terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kepuasan kerja menurun seiring dengan buruknya keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini semakin memperjelas bahwa keadaan pribadi individu merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kebahagiaan kerja, Wenno dalam Anggreani dan Olievia (2021). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kehidupan seorang guru mungkin dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Menurut Robbins & Judge dalam Anggraeni dan Olievia (2021), sejumlah faktor, antara lain pekerjaan yang bermanfaat dan menantang, kondisi kerja, hubungan antara supervisor dan rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, kemajuan karir, fleksibilitas dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, komitmen kerja, budaya, pekerjaan itu sendiri, dan variasi pekerjaan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dasar pemikiran di atas mengarah pada kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan saling berhubungan. Untuk meningkatkan hasil kerja atau produktivitas, seorang pegawai dapat membagi perannya, mencapai kepuasan kerja, dan berkembang menjadi pribadi yang profesional apabila mempunyai tingkat psikologis yang stabil, keseimbangan waktu yang baik, dan keseimbangan kepuasan yang baik. Penelitian yang penulis lakukan pada Polres Tebing Tinggi adalah penelitian yang baru karena subjek dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini belum pernah diteliti.

2.5 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Penyampaian informasi oleh dua individu atau lebih yang di dalamnya terjadi pergeseran informasi disebut dengan komunikasi interpersonal. Komponen kebahagiaan ditempat kerja adalah komunikasi. Kebahagiaan ditempat kerja karyawan akan meningkat

jika terdapat komunikasi interpersonal yang efektif. Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang buruk antar rekan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Tubbs dan Moss (1992) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikan dan komunikator dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan sosial yang baik, juga adanya tindakan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah perusahaan, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah perusahaan dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen perusahaan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi interpersonal yang efektif merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja karyawan, jika hal ini terjadi akan akan berdampak negatif pada bisnis (Maulana dan Gumelar, 2013). Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal akan mampu memprediksi kejadian, mendapatkan bantuan dari orang lain disekitarnya, menerima umpan balik terhadap pekerjaannya, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, para akademisi berpendapat bahwa untuk dapat melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan diperlukan kontak interpersonal. agar perusahaan dapat melihat peningkatan kualitas output pekerjanya

2. 6 Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Work life balance dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang sangat penting. Dimana Polri yang memiliki jam terbang yang tinggi dan dituntut untuk selalu

siaga dapat mengakibatkan ketidakseimbangan pada kehidupan kerja. Untuk dapat menyeimbangkan kehidupan kerja, perlu adanya komunikasi yang baik antarpersonal. Komunikasi yang dilakukan dapat memberikan masukan dan saran. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik, dinilai dapat mengatasi masalah, sehingga hal ini mampu menimbulkan kepuasan kerja pada Polri dan dapat menyebabkan tercapainya tujuan dalam kerja.

Peran lembaga dalam membantu pekerja mencapai hasil kerja yang sukses dan ideal, yaitu melalui peluang, penjadwalan yang fleksibel, atau yang terkadang disebut dengan “keseimbangan kehidupan kerja”. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan pekerja untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hal ini termasuk melakukan hobi, olah raga, dan aktivitas lainnya tanpa mengganggu tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, dan sebaliknya.

Menurut gagasan *work-life balance*, ketiga komponen *work-life balance* bergantung pada kapasitas karyawan dalam manajemen waktu, keterlibatan psikologis, dan tingkat kepuasan terhadap kemampuan mereka membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kemampuan orang atau pekerja tersebut berkontribusi terhadap profesionalisme tenaga kerja. Menurut M. F. Tinuke (2014), sejumlah elemen seperti *work-life balance*, remunerasi fasilitas kerja, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Gilmer (dalam Temaluru, 2001), unsur-unsur berikut mempengaruhi kepuasan kerja: peluang pertumbuhan, stabilitas kerja, gaji, organisasi dan manajemen, pengawasan, fasilitas, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Komunikasi interpersonal dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak

tidak langsung terhadap elemen kepuasan kerja ketika kedua teori tersebut digabungkan. Dengan kata lain, ketika seorang karyawan mempertahankan keadaan psikologis yang stabil, mengatur waktunya dengan baik, dan merasa puas dalam pekerjaannya, dia akan lebih siap untuk membagi tanggung jawabnya dan tumbuh menjadi individu yang profesional, yang akan mengarah pada peningkatan produktivitas dan pekerjaan. kepuasan.

Irene Ni Made Meidiana Mayaswari melakukan penelitian tersebut. Artikel “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Housekeeping: Kasus The Royal Beach Hotel Seminyak Bali” ditulis oleh Hanna H. Sihombing dan I Nyoman Sukanab Sabudi pada tahun 2020. Dengan menggunakan SPSS versi 23, uji validitas, reliabilitas, t, dan koefisien determinasi merupakan teknik analisis data yang digunakan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Variabel *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang sangat besar sebesar 80,3% terhadap kepuasan kerja berdasarkan uji koefisien determinasi, sedangkan faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 19,7%.

Dengan judul Analisis Penelitian Pengaruh *Work Life Balance* dan Career Development Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Cabang Malang, Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Maruno (2017) melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan temuannya menunjukkan bahwa kemajuan karir dan keseimbangan kehidupan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa merupakan judul penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Muh Rory

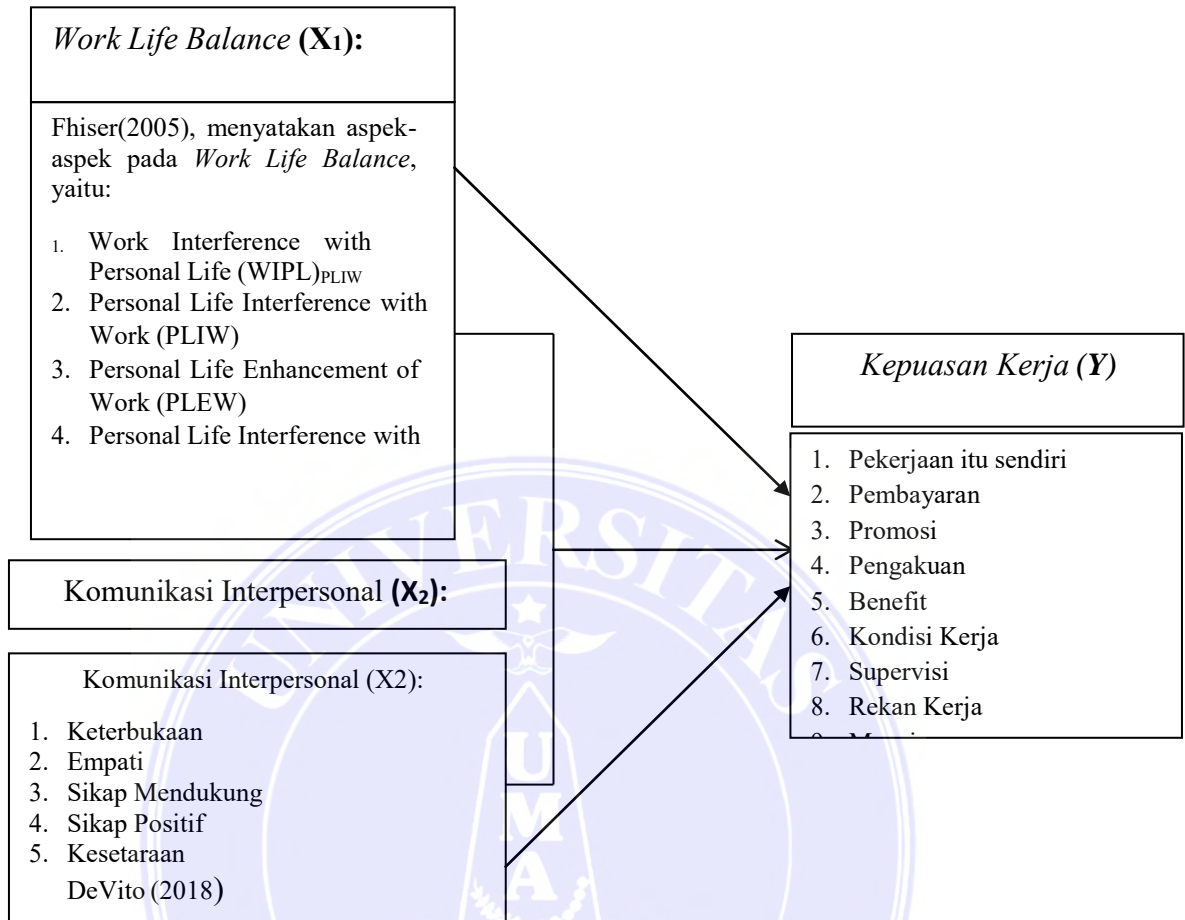
Prayogi Syam. Penelitian dengan menggunakan regresi linier menunjukkan bahwa, pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp. Gowa, work-life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan work-life balance dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tentang hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja pada pekerja di PT. PLN Persero Area Ambon dikerjakan oleh Maryo Wildo Wenno (2018). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja di PT. Pekerja PLN Persero Area Ambon berkorelasi positif dan signifikan berdasarkan analisis statistik.

Hipotesis ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan berhubungan. Seorang pekerja yang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, kesejahteraan psikologis yang stabil, dan tingkat kepuasan yang sehat akan lebih siap untuk membagi tanggung jawab mereka dan tumbuh menjadi individu profesional, yang akan meningkatkan output dan tingkat kepuasan kerja mereka.

2.7 Kerangka Konsep

Work life balance dapat dipengaruhi oleh berbagai komponen yang saling berkaitan agar mencapai target kinerja. Salah satu komponen tersebut dapat berupa komunikasi interpersonal. Pada penelitian ini, penulis menggunakan model teori keseimbangan yang dipelopori oleh Heider (1946). Dimana asumsi dasar teori keseimbangan adalah bahwa menjaga keseimbangan emosi adalah tujuan implisit dan berinteraksi dengan orang lain. Premis dasar dari teori ini adalah bahwa seseorang cenderung mengatur pikiran, keyakinan, sikap, dan perilaku mereka

dengan cara yang terarah, masuk akal, dan konsisten.



Gambar 1 1 Kerangka Konsep Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Ada pengaruh antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi.

Hipotesis 2: Ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada anggota Polres Tebing Tinggi.

Hipotesis 3: Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja anggota Polres Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pada penelitian ini akan menggunakan metode desain penelitian pendekatan dengan melihat hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Polres Tebing Tinggi. Waktu Penelitian akan dilaksanakan dalam jangka waktu 4 bulan dimulai dari Pebruari 2023 sampai April 2023. Dimana 2 bulan pertama akan dilaksanakan observasi, penyusunan proposal dan seminar proposal. Dua bulan selanjutnya akan dilakukan pengumpulan dan pengolahan data.

3.3 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan ciri, jenis, atau nilai yang ada pada seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki berbagai perbedaan yang ditentukan peneliti dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : *Work Life Balance* (X1)
: Komunikasi Interpersonal (X2)
2. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)

3.4 Definisi Operasional

Azwar (2017) mendefinisikan definisi operasional sebagai definisi variabel yang dikembangkan dengan menggunakan kualitas yang dapat diamati sebagai dasarnya.

Dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah respon positif yang ditunjukkan dengan sikap baik terhadap pekerjaan yang ditekuni baik imbalan, lingkungan fisik, komunikasi antar pegawai, keseimbangan menjalankan tugas di rumah dan tempat kerja sehingga muncul perasaan senang dalam menjalankan tugas. Data kepuasan kerja diungkapkan melalui penggunaan skala baku dengan aspek, semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin rendah skor, maka semakin rendah kepuasan kerja.

2. *Work Life Balance*

Work life balance Kemampuan untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional tanpa mengganggu pekerjaan. Data *work life balance* diungkap dengan menggunakan skala yang sudah baku dengan aspek, semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi *work life balance* dan semakin rendah skor, maka semakin rendah *work life balance*.

3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar dua orang, dimana pengirim dapat menyampaikan informasi secara langsung dan penerima dapat menanggapi secara langsung pula. Data komunikasi interpersonal diungkap dengan menggunakan skala yang sudah baku dengan aspek, semakin tinggi skor, maka dinyatakan semakin tinggi

komunikasi interpersonal dan semakin rendah skor, maka semakin rendah komunikasi interpersonal.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel Polres Tebing Tinggi. Tabel berikut menampilkan jumlah penduduk:

Tabel 1. 1 Jumlah Populasi

No	Nama Satuan Polres	Jumlah Anggota Polres
1.	Sat Intelkam	50
2.	Sat Reskrim	59
3.	Sat Resnarkoba	22
4.	Sat Binmas	20
5.	Sat Lantas	80
6.	Sat Samapta	119
JUMLAH		350

Sumber: Arsip SDM Polres Tebing Tinggi

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan penggalan dari banyaknya populasi sesuai dengan karakteristik yang ditentukan (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan rumus Slovin dan ukuran populasi yang diketahui, peneliti akan menetapkan jumlah sampel yang akan diperiksa.

Berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan Sampel, 10%

Dengan memakai rumus diatas, maka sampel yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian terhadap anggota Polres Tebing Tinggi dengan tingkat kesalahan 10% adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350(0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{4,5}$$

$$n = 124$$

Diperoleh dari hasil sampel minimum penelitian yaitu 124. Dari hasil perhitungan tersebut, maka bisa diartikan bahwa untuk banyaknya sampel yang diambil adalah 124 responden. Maka jumlah anggota sampel yang diambil berdasarkan 6 kelompok satuan Polres Tebing Tinggi yaitu:

Tabel 1. 2 Jumlah Sampel

No	Nama Satuan Polres	Persentase	Sampel
1.	Sat Intelkam	$= \frac{50}{350} \times 78$	19
2.	Sat Reskrim	$= \frac{59}{350} \times 78$	121
3.	Sat Resnarkoba	$= \frac{22}{350} \times 78$	12
4.	Sat Binmas	$= \frac{20}{350} \times 78$	12
5.	Sat Lantas	$= \frac{80}{350} \times 78$	26
6.	Sat Samapta	$= \frac{119}{350} \times 78$	35
Total			124

Dalam hal tersebut, untuk memudahkan penelitian maka jumlah dari perhitungan tersebut bisa dibulatkan menjadi Sat Intelkam = 15 anggota, Sat Reskrim = 17 anggota, Sat Resnarkoba = 9 anggota, Sat Binmas = 9 anggota. Sat Lantas = 22 anggota dan Sat Samapta = 31 anggota.

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Dimana setiap anggota berkesempatan menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan. Prosedur pengambilan sampel pada populasi dengan cara mengambil sampel dari masing-masing subkelompok, yang

jumlahnya disesuaikan secara acak atau acak sesuai dengan jumlah anggota setiap subkelompok.

Untuk memperoleh sampel yang representatif, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel proporsional *stratified random sampling*. Penduduk Polre Tebing Tinggi terbagi dalam beberapa divisi yang heterogen dan tidak sama. Sampel diambil dari masing-masing divisi.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Kuesioner berskala Likert dengan empat jawaban empat jawaban Sangat Setuju (SS), tiga jawaban Setuju (S), dua jawaban Tidak Setuju (TS), dan satu jawaban Sangat Tidak Setuju digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Jawaban dari daftar tersebut dipilih oleh responden dan dimasukkan ke dalam instrumen yang memuat skala tersebut. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimodifikasi, khususnya memisahkan pernyataan positif dan negatif, untuk memastikan bahwa responden tidak menulis jawaban secara asal-asalan dan sembarangan (Soehartono, 1995).

Tiga skala berbeda digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data:

a. Skala *work life balance*

Skala *Work Life Balance* diukur berdasarkan Dimensi yang dikemukakan oleh Fhiser tahun 2005 yakni yang telah diuji coba oleh Gunwan pada tahun 2019 dengan nilai SLF > 0,5 dan koefisien reliabel nilai CR > 0,7 dan nilai VE > 0,5.

Tabel 1. 3 Blue Print Skala work life balance

No	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang terganggu oleh pekerjaannya. Hal ini juga ada hubungannya dengan stres masyarakat di tempat kerja.		1,2,3,4,5	5
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.		6,7,8,9,10,11	6
3.	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya	12,13,14		3
4.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	Sejauh mana pengalaman seseorang di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.	15,16,17		3
		Jumlah			17

b. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal diukur berdasarkan Dimensi yang dikemukakan oleh Dhevito tahun 20011 yakni yang telah diuji coba oleh Putri pada tahun 2018 dengan koefisien validitas yang bergerak dari 0,314 – 0,622 dan koefisien reliabel

Cronchbach 0,915



Tabel 1. 4 Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal

No	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Keterbukaan	dorongan alami yang dimiliki seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain.	3	4	7
2	Empati	Kapasitas untuk mengalami emosi yang dimiliki oleh orang lain.	2	2	4
3	Sikap mendukung	Memiliki sikap positif saat menjalin komunikasi dengan orang lain	7	8	15
4	Sikap Positif	terjalin sikap positif dalam berkomunikasi dengan orang lain,	2	4	6
5	Kesetaraan	Ketidaksepakatan sepanjang proses komunikasi dapat dihindari dengan kesediaan untuk bekerja sama mencapai tujuan..	2	2	4
Jumlah					36

c. Skala Kepuasan kerja

Dimensi yang dikemukakan Locke pada tahun 2005 pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kemajuan, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan manajemen menjadi dasar untuk mengukur kepuasan kerja. Wahyu Sukoco menguji skala tersebut pada tahun 2020; koefisien valid berkisar antara 0,371 hingga 0,679, dan koefisien reliabel sebesar 0,915.

Tabel 1. 5 Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Minat intrinsik, keragaman tugas, kesempatan belajar, tantangan pekerjaan, beban kerja, peluang sukses, dan kendali atas alur kerja semuanya sesuai.	2	1	3
2.	Pembayaran	Masyarakat senang dengan jumlah yang dibayarkan, keadilan pembayaran, dan cara pembayaran.	2	1	3
3.	Promosi	Orang-orang percaya bahwa promosi itu adil dan mereka bisa mendapatkan promosi.	2	1	3
4.	Kondisi Kerja	Orang-orang merasa nyaman dengan jam kerja, waktu istirahat, peralatan yang digunakan di tempat kerja, lokasi, kelembapan, ventilasi, dan aspek lain dari pengaturan tempat kerja.	2	1	3
5.	Supervisi	Orang-orang mengungkapkan kepuasan terhadap kemampuan, pengaruh, dan gaya administratif, interpersonal, dan manajerial.	2	1	3
6.	Rekan Kerja	Orang-orang senang bekerja di lingkungan di mana rekan kerja baik dan saling mendukung.	2	1	3

7	Manajemen	Masyarakat senang dengan kebijakan yang memberikan pertimbangan kepada karyawan baik dalam hal kompensasi maupun tunjangan.	2	1	3
Jumlah			14	7	21



3.3 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Analisis faktor digunakan untuk menilai validitas konstruk dengan membandingkan skor item instrumen dalam suatu faktor dan skor faktor tersebut dengan skor keseluruhan. Sebagaimana dinyatakan dalam uji hipotesis penelitian, digunakan analisis product moment Pearson. Menurut (Sugiyono, 2010), “Cukup memenuhi validitas konstruk terhadap instrumen non tes yang digunakan untuk mengukur sikap.

Pendekatan analisis product moment dan rumus perkiraan bilangan Pearson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji validitas skala. Hadi (1990) memberikan rumus untuk menghitung koefisien korelasi setiap item dengan skor keseluruhan.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 $\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 $\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Karena adanya penambahan bobot maka nilai validitas setiap item (koefisien r product moment) benar-benar harus dikaitkan. Karena skor item yang mempunyai korelasi dengan skor keseluruhan dimasukkan sebagai komponen skor total, maka terjadi kelebihan bobot. Akibatnya koefisien r meningkat (Hadi, 1990). Formula Part Whole adalah formula yang digunakan untuk menghilangkan berat ekstra.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bi} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

3.4 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis data yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Kontribusi efektif masing-masing variabel akan diketahui dan pengaruh variabel dominan terhadap variabel dependen akan ditunjukkan dengan menggunakan analisis Regresi Berganda.

Rumus Regresi Berganda Sir Franic Galton yakni :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kepuasan kerja

X1 : *work life balance*

X2 : komunikasi interpersonal

b_0 : besarnya nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

b_1 : besarnya pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 tetap

b_2 : besarnya pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 tetap

Sebelum menggunakan metode analisis regresi dalam analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian sebagai berikut:

1. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian setiap variabel sudah berdistribusi normal.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara data variabel bebas dengan variabel terikat, dilakukan uji linieritas.

3.9.2 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas dengan variable terikat secara parsial. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara t hitung dengan t table.

Dimana jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel, maka hipotesis diatas tidak diterima

b. Uji f (Simultan)

Uji F menguji apakah populasi tempat sampel diambil memiliki korelasi multiple (R) nol atau apakah terdapat sebuah relasi yang signifikan antara variabelvariabel independen dengan variable dependen. Hasil perhitungan nilai F tersebut kemudian dilakukan perbandingan dengan nilai F table pada derajat bebas pembilang k dan derajat bebas penyebut adalah $n - k - 1$ serta pada yang ditentukan misalnya 0,05. Apabila F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa model berarti dan dapat dipergunakan secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Ada pengaruh signifikan *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $93,669 > 3,92$ dengan $p = 0,000 < 0,05$.
- b. Ada pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,609 > 2,05$ dengan $p = 0,000 < 0,05$.
- c. Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,716 > 2,05$ dengan $p = 0,000 < 0,05$.
- d. Kontribusi *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,8 %, sedangkan sisanya sebesar 39,2 % dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak dapat disebutkan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada subjek penelitian

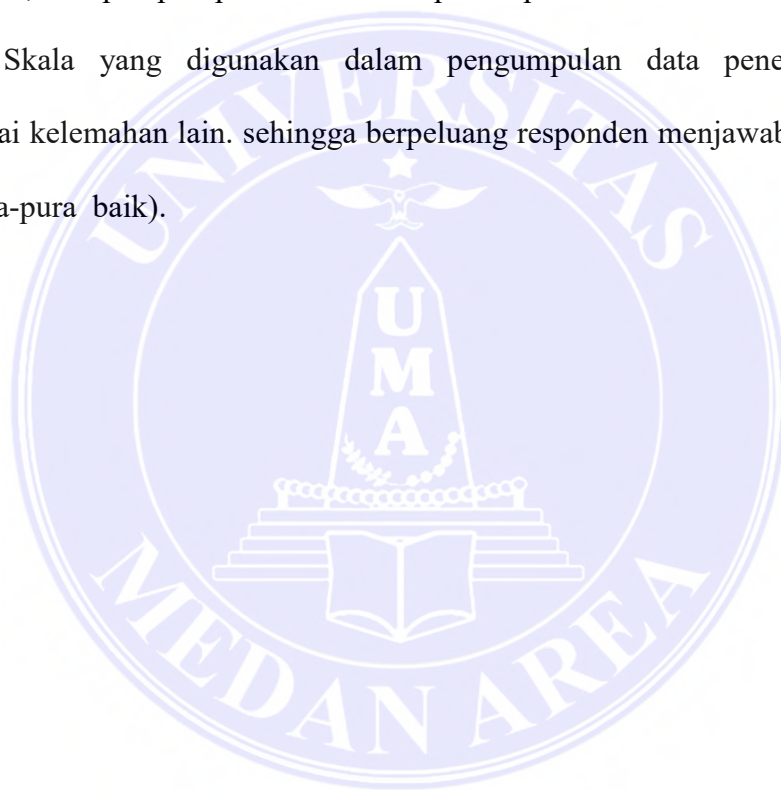
Hal ini bertujuan agar para pekerja dapat meningkatkan komunikasi interpersonal di tempat kerja agar kepuasan kerja dapat meningkat, mengingat adanya korelasi positif antara *work-life balance*, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja.

2. Saran kepada organisasi.

Bagi pimpinan Polres Tebing Tinggi agar dapat memberikan pelatihan/training

komunikasi interpersonal kepada anggota Polres Tebing Tinggi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja seluruh anggota. Saran bagi peneliti lain.

Mengingat masih terdapat permasalahan dalam penelitian ini, termasuk terbatasnya ukuran sampel yaitu 124 orang, disarankan agar peneliti selanjutnya menyertakan lebih banyak orang dalam penelitian mereka. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat variabel terkait kinerja lainnya seperti lingkungan kerja, keamanan, pengawasan, dan prospek promosi karir. Apabila penelitian ini tidak memuat kriteria tersebut. Skala yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini juga mempunyai kelemahan lain. sehingga berpeluang responden menjawab dengan *faking good* (pura-pura baik).



DAFTAR PUSTAKA

- Anto, K. A., & Setiawati, T. (2015). The Mediating Role Of Organizational Commitment In Influence Relationships Between Interpersonal Communication And Emotional Intelligence Toward Employee Performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 47-55.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balanceterhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 952-959.
- Farisi, S., Hadi Pane, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan*.
- Ghofar, A., Luddin, M. R., & Akbar, M. (2018). The Effect Of Interpersonal Communication, Self-Engagement And Organizational Commitment Toward The Employee Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 30-43.
- Gilmer, VH. 2001. *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2015). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 111-119.
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com
- Kadir, A., Rubini, B., & Abdullah, T. (2016). The Effect of Organizational Culture, Interpersonal Communication, Work Motivation to Teacher's Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 50-54.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*, 111-119.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2016). The Effect of Emotional Intelligence On Police Officers' Work–Life Balance: The Moderating Role of Organizational Support. *Police & Science Management*, 1-8.
- Lamirin. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan Buddha dan Isu Sosial Kontemporer*, 9-20.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. *Birkbeck Institutional Research Online*, 1-16.

- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of *Work Life Balance*, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia.
- Men, L. R. (2014). Strategic Internal Communication: Transformational Leadership, Communication Channels, and Employee Satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 265-280.
- Muthu Kumarasamy, M. A. P., Pangil, F., & Faizal Mohd Isa, M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peran *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 85-91.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 167-175.
- Polresmojokerto. (2021, December 29). Retrieved from Polresmojokerto: <https://www.polresmojokerto.id/profil/struktur-organisasi/>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 1-12.
- Purwanti. (2020). The Effect Of Job Condition, Interpersonal Communication, And Perceived Organizational Support On Employee Performance Of Pdam Company Surabaya, Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 46-55.
- Puspa, I., Agussalim, S. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jm*, 3(4), 618–631.
- Putri, Harly Yoviana, (2018), Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pdda Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Medan.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Journal UMSU*, 246-255.

- Rosenbaum, D. P. (2017). The Police-Community Interaction Survey: Measuring Police Performance In New Ways. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 1-19.
- Sarwani. (2019). Pengaruh Kinerja Polri Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Sim Satlantas Polres Tanggamus. *Jurnal Fakultas Ekonomi UM Metro*, 42-28.
- Shane, J. M. (2014). Daily work experiences and police performance. *Police Practice and Research: An Police Practice and Research: An*, 17-31.
- Singh, A. K., & Lalropuii. (2014). Role of Interpersonal Communication in Organizational Effectiveness. *International Journal of Research in Management & Business Studies* , 36-39.
- Siringo-ringo, S. B. (2014, Februari 19). Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia. *Medan Bisnis Daily*.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 77-84.
- Sugandi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Jl Soekarno Hatta No, D. (n.d.). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kap Di Bandung)*. 17(3). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tolan, C. A., Mingkid, E., & Kalesaran, E. R. (2017). Peranan Komunikasi Dalam Membangun Citra Polisi Republik Indonesia (POLRI) Pada Masyarakat. *Acta Diurna*.
- Yee, N. H. (2018). The Relationship Between Role Conflict, Work Overload, Interpersonal Communication And Job Stress Among Royal Malaysia Police Officer. *UUM*, 1-18.
- (<file:///C:/Users/User/Downloads/86-Article%20Text-492-1-10-20180630.pdf>).
- (<http://repository.unp.ac.id/26919/1/10%20Hubungan%20komunikasi%20interpersonal.pdf>).

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA ANGGOTA POLRES TEBING TINGGI

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jabatan :
- d. Pendidikan : SMA () S1() S2()
- e. Masa Kerja : 0 - 5() 6 – 10 () 11 - 15 ()
≥ 16 Tahun ()

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak /ibu/sdr(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang bapak /ibu/sdr(i) pilih sesuai keadaan sebenarnya.
- c. Ada empat alternatif jawaban yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

SKALA KEPUASAN KERJA

no.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya digaji dengan layak untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Kesempatan promosi pada pekerjaan saya sangat sedikit				
3.	Supervisor/atasan saya kompeten dalam bekerja				
4.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima				
5.	Saya menerima pengakuan ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
6.	Banyaknya aturan dan prosedur membuat pekerjaan yang mudah menjadi sulit				
7.	Saya senang bekerja dengan rekan rekan kerja saya				
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya sia-sia				
9.	Komunikasi di dalam perusahaan ini tampak baik				
10.	Kenaikan gaji sangat sedikit dan jarang				
11.	Kesempatan untuk dipromosikan pada perusahaan ini dimiliki karyawan yang bekerja dengan baik				
12.	Supervisor saya tidak adil kepada saya				
13.	Tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan perusahaan lain				
14.	Saya merasa pekerjaan saya tidak dihargai				
15.	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat manajemen				
16.	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan kerja saya kurang kompeten				
17.	Saya senang melakukan pekerjaan saya				
18.	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas bagi saya				
19.	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika mengetahui tentang gaji saya				
20.	Kecepatan proses promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain				
21.	Supervisor/atasan saya kurang				

	memperhatikan bawahannya				
22	Tunjangan yang kami dapatkan adil				
23	Pentaaan ruang kerja kurang nyaman				
24	Saya nyaman dengan rekan -rekan kerja saya				
25	Pencahayaan ruang kerja sesuai dengan kondisi tempat kerja				
26	Saya sedang dengan tata ruang di tempat kerja				
27	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				
28	Terdapat beberapa tunjangan yang tidak kami miliki tetapi seharusnya kami miliki				
29	Saya senang dengan supervisor/atasan saya				
30	Saya memiliki terlalu banyak tugas				
31	Saya tidak merasa usaha saya dihargai dengan cara yang seharusnya				
32	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan				
33	Terdapat terlalu banyak perselisihan di tempat kerja				
34	Pekerjaan saya menyenangkan				
35	Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan				

KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Keluarga adalah tempat saya berbagi cerita				
2	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan banyak teman				
3	Saya membatasi bercerita kepada teman				
4	Saya merasa canggung berkomunikasi di depan banyak teman				
5	Saya sulit menerima pendapat teman				
6	Saya membantu teman jika ada yang merasa kesulitan				
7	Saya merespon dengan positif pendapat orang lain				
8	Saya acuh tak acuh ketika teman sedang berbicara kepada saya				
9	Saya memberi semangat kepada teman yang sedang putus asa				
10	Saya senang bercerita berbagi pengalaman dengan teman				
11	Saya tidak peduli ketika atasan menerangkan perintah				
12	Saya kurang peka dengan apa yang terjadi pada teman saya				
13	Saya suka memotivasi teman untuk giat bekerja				
14	Saya akan menegur teman jika ada yang tidak mendengarkan arahan pimpinan				
15	Saya menjelaskan kembali pembicaraan yang tidak dimengerti oleh teman saya				
16	Saya menghargai teman ketika sedang berbicara				
17	Saya tidak pernah membeda-bedakan orang lain dalam berteman				
18	Saya mendengarkan perkataan teman dari awal sampai akhir				
19	Saya berani berbicara menyampaikan pendapat di depan saat rapat bersama tim kerja				
20	Saya marah jika ada yang tidak sependapat dengan saya				
21	Saya ikut bahagia jika teman saya berhasil mencapai sesuatu				
22	Saya bercanda dengan teman kerja ketika pimpinan menerangkan saat rapat				
23	Saya tidak percaya diri berbicara di depan banyak orang				
24	Saya menerima pendapat teman dengan senang hati				
25	Saya tidak peduli jika teman sedang putus asa				
26	Saya kesal ketika ada teman yang kurang mengerti apa yang saya katakan				
27	Saya senang mengajak bermain teman dari pada bekerja				
28	Saya merasa nyaman berbagi cerita dengan atasan				
29	Saya melakukan aktivitas yang lain ketika ada teman berbicara kepada saya				
30	Saya antusias dalam mendengar atasan menyampaikan perintah				
31	Saya terbiasa memotong pembicaraan orang lain				
31	Saya kurang nyaman bercerita dengan pimpinan				
32	Saya ikut merasa sedih jika ada teman mengalami masalah				
33	Saya berusaha mengerti dengan apa yang diceritakan oleh				

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	teman saya				

SKALA WORK LIFE BALANCE

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Waktu berkumpul saya dengan keluarga menjadi terbatas karena harus bekerja lembur di kepolisian				
2.	Berperan sebagai orangtua dan polisi merupakan suatu hal yang menyenangkan bagi saya.				
3.	Saya melewatkan acara kemasyarakatan tempat saya tinggal karena kesibukan kerja di kedinasan.				
4.	Tanggung jawab pekerjaan mengurangi waktu saya bersama keluarga				
5.	Saya tetap meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan atau hobi yang saya minati meskipun saya sibuk bekerja.				
6.	Tuntutan kerja yang sulit membuat saya sempat berpikir lelah dalam bekerja				
7.	Saya dapat mengikuti kegiatan-kegiatan di masyarakat meskipun saya sibuk bekerja dan mengurus kedinasan				
8.	Saya tetap memiliki waktu untuk bermain dengan keluarga di tengah kesibukan saya untuk bekerja.				
9.	Pekerjaan rumah saya lumayan terbengkalai karena saya kelelahan akibat tuntutan tugas yang berat di tempat kerja.				
10.	Kegiatan di kedinasan, di rumah maupun di masyarakat saya jalani dengan senang hati.				
11.	Saya memiliki waktu untuk bersantai dengan keluarga meskipun harus bekerja di kantor kepolisian				
12.	Apa yang saya lakukan untuk keluarga dan pekerjaan sesuai dengan harapan saya.				
13.	Saya tetap fokus bekerja ketika sedang mengalami masalah dalam keluarga.				
14.	Saya kesulitan mengikuti acara bersama keluarga karena jadwal kerja yang ketat.				
15.	Saya mampu menyelesaikan tanggung jawab di rumah tanpa mengganggu aktivitas saya di tempat kerja.				
16.	Saya merasa sedih karena tuntutan kerja menyulitkan saya untuk sering berinteraksi dengan keluarga sepenuhnya.				
17.	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan di				

	kedinasan maupun tanggung jawab di dalam keluarga dan lingkungan tempat tinggal.				
18.	Beberapa pekerjaan rumah tangga terbengkalai karena saya kelelahan setelah bekerja.				
19.	Saya menggunakan waktu sepulang bekerja untuk mengikuti acara-acara di lingkungan tempat saya tinggal (arisan, perkumpulan rutin, dan sebagainya).				
20.	Saya merasa gelisah saat bekerja karena mengkhawatirkan kondisi anak-anak saya di rumah.				
21.	Waktu saya untuk berinteraksi dengan teman dan tetangga menjadi terbatas karena harus bekerja.				
22.	Saya merasa bersalah karena tuntutan pekerjaan membuat perhatian saya kepada keluarga menjadi berkurang.				
23.	Di sela-sela kesibukan kerja, saya tetap bisa mengawasi perkembangan dan aktivitas sehari-hari anak-anak saya.				
24.	Kesibukan kerja membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab dan peran saya dalam keluarga.				

HASIL UJI SPSS

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Worklifebalance	Komunikasiinter personal	Kepuasankerja
N		124	124	124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74.50	86.16	113.25
	Std. Deviation	12.577	5.205	17.354
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.057	.125
	Positive	.166	.050	.084
	Negative	-.122	-.057	-.125
Kolmogorov-Smirnov-Z		.166	.057	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305 ^c	.200 ^{c,d}	.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linieritas X1- Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasankerja	Between	(Combined)	29257.880	28	1044.924	12.751	.000
	*	Linearity	22444.807	1	22444.807	273.880	.000
Worklifebalance	Deviation	from	6813.074	27	252.336	3.079	.000
		Linearity					
Within Groups			7785.370	95	81.951		
Total			37043.250	123			

Hasil Uji Linieritas X2- Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja Komunikasi interpersonal	* Between Groups	(Combined)	7059.083	24	294.128	.971	.010
		Linearity	255.068	1	255.068	.842	.361
		Deviation from Linearity	6804.015	23	295.827	.977	.501
	Within Groups		29984.167	99	302.870		
Total			37043.250	123			

UJI REGRESI

Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.603	10.939

a. Predictors: (Constant), Worklifebalance

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22444.807	1	22444.807	187.572	.000 ^b
	Residual	14598.443	122	119.659		
	Total	37043.250	123			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Worklifebalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.230	5.925		5.609	.000
	Worklifebalance	1.074	.078	.778	13.696	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.207	-.001	17.365

a. Predictors: (Constant), Komunikasiinterpersonal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.068	1	255.068	.846	.000 ^b
	Residual	36788.182	122	301.542		
	Total	37043.250	123			

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasiinterpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.414	25.964		3.444	.001
	Komunikasiinterpersonal	.277	.301	.883	.920	.360

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Work Life Balance, Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.608	.601	10.961

a. Predictors: (Constant), Komunikasiinterpersonal, Worklifebalance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22506.458	2	11253.229	93.669	.000 ^b
	Residual	14536.792	121	120.139		
	Total	37043.250	123			

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasiinterpersonal, Worklifebalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.722	17.127		1.268	.000
	Worklifebalance	1.071	.079	.776	13.609	.000
	Komunikasiinterpersonal	.136	.190	.041	7.716	0.002

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

