PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI MEDIASI *WORK LIFE BALANCE* PADA PERSONIL BRIMOB POLDA SUMATRA UTARA

TESIS

OLEH :

DIAN SUSILAWATI
221804006

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI MEDIASI *WORK LIFE BALANCE* PADA PERSONIL BRIMOB POLDA SUMATRA UTARA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH :

DIAN SUSILAWATI
221804006

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

HALAMAN PERSETUJUAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

Judul : **Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda Sumut**

Nama : **Dian Susilawati**

NPM : **221804006**

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog	Dr. Suryani Hardjo, MA. Psikolog

Ketua Program Studi Magister Psikologi	Direktur
Dr. Suryani Hardjo, M.A. Psikolog	Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Telah diuji pada Tanggal 20 Maret 2025

Nama : Dian Susilawati

NPM : 221804006

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

Sekretaris : Dr. Ummu Khuzaimah, M.Psi, Psikolog

Penguji I : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Penguji II : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Penguji Tamu : Dr. Salamiah Dewi, M.Psi

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

HALAMAN PERNYATAAN

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

Medan, 20 Maret 2025

Yang menyatakan

Dian Susilawati

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama	: **Dian Susilawati**
NPM	: 221804006
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 Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda Sumatra Utara,** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 Maret 2025

Yang menyatakan

Dian Susilawati

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis sanjungkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmad dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul "**Pengaruh *Dukungan Keluarga* Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* pada Personil Brimob Polda Sumut**". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati saya membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang psikologi industri dan organisasi maupun bagi personel Brimob Polda Sumatera Utara

Medan, 20 Maret 2025

Dian Susilawati

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur Penulis sanjungkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmad dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul "**Pengaruh *Dukungan Keluarga* Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* pada Personil Brimob Polda Sumut**".

Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Terimakasih kepada Suamiku dan anak-anakku yang selalu ada baik suka maupun duka, Sama mama papa juga abang2 kaka2 Ipar & Adik, Adik Ipar, Keluarga Besar Dian group yang selalu memotivasi dalam pengerjaan Tesis ini, dan juga ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area,
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani MS. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.,
3. Ibu Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II, terima kasih saya ucapkan untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan Tesis ini yang telah meluangkan setiap waktu, tenaga dan pikiran sehingga proses penulisan tesis selesai dengan tepat waktu.
4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog sebagai Dosen Pembimbing I. Terima kasih telah sabar dan ikhlas dalam membimbing saya, dan untuk semua

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/6/25

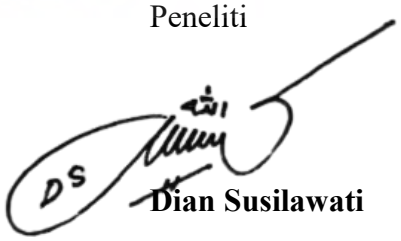
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

arahan serta dukungan selama penulisan Tesis ini yang telah meluangkan setiap waktu, tenaga dan pikiran sehingga proses penulisan tesis selesai dengan tepat waktu

5. Bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi sebagai Sekretaris Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area
6. Kepada Staff Akademik Bang Awal Ridho, S.Kom yang telah membantu Administrasi Program Studi Magister Psikologi
7. Kepada Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah ikhlas dan tulus membimbing serta mengajarkan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan
8. Kepada seluruh Teman seangkatan kelas B Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area
9. Kepada Personil Brimob Polda Sumut yang telah ikut berpatisipasi dan meluangkan waktunya dalam pengisian angket/kuesioner untuk penyelesaian Data Tesis.

Medan, 20 Maret 2025
Peneliti



Dian Susilawati

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PERNYATAAN v
HALAMAN PPUBLIKASI vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
ABSTRAK xii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Hipotesis Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5.1 Manfaat Teoritis. 9
1.5.2 Manfaat Praktis. 9
BAB II KAJIAN TEORI 10
2.1 Pengertian Profesionalisme 10
2.1.1 Pengertian Profesionalisme 10
2.1.2 Dimensi Profesionalisme 12
2.1.3 Karakteristik Profesionalisme 14
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme 16
2.2 *Work Life Balance* 18
2.2.1 Pengertian *Work Life Balance* 18
2.2.2 Aspek-aspek *Work life balance* 19
2.2.3 Faktor-Faktor *Work life Balance* 24
2.3 Dukungan Keluarga 26
2.3.1 Pengertian Keluarga 26
2.3.2 Struktur keluarga 27
2.3.3 Aspek Dukungan Keluarga 30
2.3.6 Fungsi Keluarga 35
2.3.7 Tipe dan Bentuk Keluarga 37
2.8 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme 38
2.9 Pengruh Dukungan Keluarga Terhadao *Work-Life Balance* 40
2.10 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Profesionalisme 41
2.11 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work-Life Balance* 43
2.12 Kerangka Konseptual 45
BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1. Desain Penelitian 46
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 46
3.3 Identifikasi Variabel 46

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

3.4 Definisi Operasional 47
3.5 Populasi dan Sampel 48
3.6 Teknik Pengambilan Sampel 50
3.7 Metode Pengumpulan Data 50
3.7.1 Skala *Work-Life Balance* 51
3.7.2 Skala Profesionalisme 52
3.7.3 Skala Dukungan Keluarga 54
3.8 Prosedur Penelitian 55
3.9 Teknik Analisis Data 56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 61
4.1. HASIL PENELITIAN 61
4.1.1 Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*): Pengujian Validitas dan Reliabilitas 61
4.1.2 Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) 65
4.1.3 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan *Composite Reliability* (CR).. 65
4.1.4 Pengujian Reliabilitas *Cronbach's Alpha* (CA)..... 66
4.1.5 Hasil Uji Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker 67
4.1.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan: HTMT 67
4.2. Hasil Pengujian *Goodness of Fit* Model.....67
4.3. Uji Signifikansi Pengaruh (*Boostrapping*) (Uji Hipotesis) 68
4.3.1 Hasil Uji *Path Coefficient* & Signifikansi Pengaruh Langsung..... 68
4.3.2 Hasil Uji Q-Square..... 69
4.4 Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik 71
4.5 Pembahasan.....71
4.5.1 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme 72
4.5.2 Pengruh Dukungan Keluarga Terhadap *Work-Life Balance* 73
4.5.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Prorfesionalisme 75
4.5.4 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work-Life Balance* 77
4.6 Keterbatasan Penelitian.....81
BAB V PENUTUP..... 82
5.1 KESIMPULAN 82
5.2 SARAN 82
DAFTAR PUSTAKA..... 84
IDENTITAS RESPONDEN 91

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP PROFESIONALISME MELALUI MEDIASI *WORK LIFE BALANCE* PADA PERSONIL BRIMOB POLDA SUMATRA UTARA

Dian Susilawati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan keluarga, *work life balance* dan profesionalisme personel dalam bekerja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 1794 personel Brimob Polda Sumatera Utara. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 300 personal dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui skala. Tenik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji *Structural Equation Model* (SEM). Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis dapat dijelaskan Dukungan Keluarga berpengaruh positif terhadap Profesionalisme, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.400, dan signifikan, dengan T-Statistics = 4.137 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05. Dukungan Keluarga berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance,* dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.643, dan signifikan, dengan T-Statistics = 10.289 > 1.96 dan P-Values = 0.000 < 0.05. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Profesionalisme, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.316, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.109 > 1.96 dan P-Values = 0.002 < 0.05. *Work Life Balance* signifikan memediasi hubungan antara Dukungan Keluarga dan Profesionalisme, dengan nilai koefisien = 0.203 dan T-Statistics = 3.003 > 1.96 dan P-Values = 0.003 < 0.05.

Kata kunci:Dukungan Keluarga, Profesionalisme, *Work Life Balance*

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

THE EFFECT OF FAMILY SUPPORT ON PROFESSIONALISM THROUGH WORK LIFE BALANCE MEDIATION ON NORTH SUMATRA REGIONAL POLICE BRIMOB PERSONNEL

Dian Susilawati

Abstract

This study aims to examine the influence of family support, work life balance and personnel professionalism in working. The population used in this study was 1794 Brimob personnel of the North Sumatra Regional Police. While the sample taken was 300 personnel with the sampling technique using stratified random sampling. Data collection techniques through scales. Data analysis techniques in this study used the Structural Equation Model (SEM) test. Based on the results of the hypothesis proof, it can be explained that Family Support has a positive effect on Professionalism, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.400, and significant, with T-Statistics = 4.137> 1.96 and P-Values = 0.000 <0.05. Family Support has a positive effect on Work Life Balance, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.643, and significant, with T-Statistics = 10.289> 1.96 and P-Values = 0.000 <0.05. Work Life Balance has a positive effect on Professionalism, with a coefficient value (Original Sample column) = 0.316, and is significant, with T-Statistics = 3.109 > 1.96 and P-Values = 0.002 < 0.05. Work Life Balance significantly mediates the relationship between Family Support and Professionalism, with a coefficient value = 0.203 and T-Statistics = 3.003 > 1.96 and P-Values = 0.003 < 0.05.

Keywords: Family Support, Professionalism, Work Life Balance

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan Aparatur / Personil Brimob yang profesional sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur/personil sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip dalam pelaksanaan manajemen Aparatur/Personil. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan bahwa Aparatur adalah profesi bagi pegawai pemerintah yang bekerja pada instansi pemerintah seperti di kepolisian. Dalam hal ini adalah Personil Brimob Polda Sumut.

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur, azas profesionalisme adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lalu dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur dijelaskan bahwa

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

pengukuran indeks profesionalitas digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas Aparatur yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme Aparatur.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur ditetapkan bahwa profesionalitas Aparatur merupakan kunci keberhasilan Aparatur dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa yang dapat diukur dengan indeks profesionalitas Aparatur guna melihat kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

Dari data yang ditemukan memperlihatkan bahwa polri belum mampu memberikan pelayanan publik yang seimbang dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin maju dan persaingan global yang semakin ketat. Hal ini dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh KPK yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan publik mencatatkan skor 6,64 dari skala 10. Angka ini bahkan menurun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Rendahnya nilai pelayanan publik ini disebabkan oleh tidak adanya *Standard Operating Procedures* (selanjutnya disebut SOP), tidak adanya keterbukaan dan transparansi informasi, serta birokrasi yang berbelit-belit. Birokrasi pada tahun 2019 pun mencatatkan skor yang rendah, yakni -0,29 dengan skala -2,5 yang terburuk dan 2,5 adalah yang terbaik.

Hasil di atas juga didukung oleh hasil yang didapatkan dari rencana kerja staf sumber daya manusia polri tahun anggaran 2023 yaitu memperlihatkan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

beberapa kekurangan atau kelemahan Polri saat ini yaitu perbandingan antara Polri dan penduduk saat ini bila dilihat dari jumlah anggota Polri 425.143 orang, tidak seluruhnya melaksanakan tugas operasional kepolisian (tugas staf atau fungsi pendukung) dibandingkan dengan jumlah penduduk saat ini 273.485.994 jiwa, masih lemahnya pemuliaan profesi dan terkesan fungsi yang satu lebih penting dari yang lain, belum terwujud sepenuhnya postur Polisi Sipil yang melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, belum meratanya penyebaran Personel Polri yang berakibat kurang maksimalnya pelayanan Polri kepada masyarakat, tingkat pendidikan dan keterampilan personel yang masih kurang sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki dalam menunjang profesionalisme dibidang Harkamtibmas;

Dari data yang didapatkan peneliti merasa perlu mengkaji profesionalisme aparatur sebagai variabel penelitian karena penting sekali seorang personil yang profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat negara di lingkungan Polda Sumut. Aparatur/Personil Brimob Polda Sumut sebagai sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam pemerintahan karena merupakan sumber yang menggerakkan, mengarahkan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan Muhid, 2015). Bekerja secara profesional sudah menjadi tuntutan pekerjaan bagi personil untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional, organisasi juga mutlak memperhatikan fleksibilitas kerja personil dalam menjalankan kehidupan sosial.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Fenomena yang terjadi memperlihatkan bahwa profesionalisme Brimob di Sumatera Utara belum efektif. Hal ini terlihat bahwa menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat dan kepuasan masyarakat terhadap kepuasan publik pada pelayanan seperti pengaduan terhadap masalah yang penanganannya memiliki proses yang lama, masyarakat belum merasa terlindungi. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus kekerasan dan tindak kriminal yang terjadi di lingkungan masyarakat sehingga masyarakat merasa tidak terlindungi oleh adanya Polri ataupun Brimob dan kurangnya pengayoman yang didapatkan informasi dari kotak saran/ *call center.*

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan Profesionalisme sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional sedangkan profesionalitas diartikan sebagai perihal profesi/ keprofesian/ kemampuan untuk bertindak secara profesional. Indarti (2016) menyatakan bahwa profesionalisme polisi seringkali diukur dari jumlah kejahatan yang dapat mereka deteksi dan selesaikan, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan kejahatan. Polisi sendiri menggunakan metrik ini untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan operasi yang mereka lakukan setiap tahun. Sedangkan polisi dikatakan tidak profesional jika melakukan perbuatan-perbuatan tercela atau bahkan melanggar hukum misalnya, bertindak sebagai petugas dan atas nama kepolisian, tetapi untuk kepentingan diri sendiri dan kerabat atau teman-temannya atau melakukan pemerasan sehingga merugikan warga dan publik yang seharusnya dilayani dan dilindungi. Dampak yang dialami oleh

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

personil kepolisian jika tidak profesionalisme adalah kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap aparat selaku penegak hukum.

Menurut Oladimej, (2019) ada lima hal penting yang mempengaruhi profesionalisme yaitu: kompetensi, *work-life balance*, pelayanan, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Hasil Penelitian Oladimeji (2019) terhadap 177 staf perusahaan konstruksi menunjukkan tiga (3) faktor tertinggi dari kelima faktor tersebut, yaitu: 39.22% adalah faktor kompetensi, 27.24% adalah faktor *work-life balance,* dan 22,73% adalah faktor pelayanan yang baik dan etika.

Work-Life Balance dikenal juga dengan dengan istilah keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Febrianti (2022) dan Tongam (2021) mengemukakan bahwa *work-life balance* secara keseluruhan merupakan kondisi emosi individu sehingga merasakan kepuasan dengan menyeimbangkan antara perannya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maupun keluarga (diluar pekerjaan) dengan selaras, minim konflik dan mampu mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas.

Widodo (2020) menjabarkan bahwa saat ini *work-life balance* merupakan isu krusial bagi setiap personil di instansi pemerintah maupun swasta. Akan terjadi penurunan perilaku kerja personil jika suatu organisasi tidak memikirkan pengelolaan *work-life balance* personil dengan baik. Selain itu, saat ini angkatan kerja lebih menekankan pada keseimbangan pekerjaan – kehidupan bukan pada pendapatan saja dimana organisasi saat kini lebih banyak diisi oleh generasi milenial yang senang fleksibilitas kerja dan sangat dekat dengan teknologi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 26/6/25
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
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Diterapkannya berbagai sistem/ aplikasi berbasis *web* yang lazim digunakan dalam pemerintahan saat ini membuat jam kerja menjadi cenderung lebih panjang. Padatnya beban kerja dan jam kerja yang bersambung dari kantor ke rumah cenderung membuat tidak terpenuhinya urusan pribadi, keluarga dan pekerjaan sehingga dapat memunculkan konflik dalam diri personil. Ketidakseimbangan ini diikuti pula dengan ketidaksesuaian tambahan penghasilan yang diperoleh pegawai dan perubahan tugas pokok dan fungsi pekerjaan itu sendiri. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan finansial merupakan kehendak setiap individu. Hal ini menentukan penyesuaian diri yang sehat dari personil. Tentu sikap profesional Personil sulit terwujud sebagaimana tergambar dari hal tersebut.

Sakitri (2020) juga mengatakan bahwa pada dasarnya pemetaan mengenai kebutuhan akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat dilihat melalui tiga sisi berbeda yang saling berkaitan. Pertama, adanya waktu dan ruang pribadi. Kedua, adanya waktu untuk peduli dan memberi perhatian kepada orang lain. Ketiga, adanya waktu bagi individu untuk meningkatkan kemampuan ekonomi ataupun finansial. Aspek ketiga bersinggungan langsung dengan peran dukungan keluarga terhadap *work life balance* personil yang dapat bermuara pada profesionalisme kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada personil di lingkungan Brimob Polda Sumut adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya yang bersifat mendukung dan selalu siap memberikan pertolongan jika di perlukan. Menurut Payne (2012) menyatakan dukungan keluarga yaitu bentuk dukungan yang

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

berbagi tugas keluarga, memberikan dukungan psikologis untuk mengurangi konflik. Bentuk bentuk dukungan keluarga yaitu berupa keluarga inti, keluarga besar, keluarga dengan orang tua tunggal, keluarga inti, keluarga campuran, keluarga dengan tiga generasi, orang dewasa lajang yang tinggal sendiri, dan pasangan lanjut usia dewasa paruh baya.

Menurut Friedman (2013) menyatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga mampu membuat individu merasa di hargai dan dicintai dalam lingkungan keluarganya sehingga memberikan respon positif dari penerima dukungan. Peran penting dukungan keluarga terhadap profesionalisme dalam bekerja salah satunya dapat membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja, stabilitas emosional, manajemen stress, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan keterampilan serta kepercayaan diri. Dengan semua aspek tersebut, jelas bahwa dukungan keluarga sangat berpengaruh terhadap profesionalisme dan kesuksesan individu dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis merasa tertarik melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob di Lingkungan Polda Sumut ".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme?
2. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*?

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

3. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap profesionalisme?
4. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme melalui mediasi *work life balance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme.
2. Pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* .
3. Pengaruh *work life balance* terhadap profesionalisme.
4. Pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme melalui mediasi *work-life balance*.

1.4 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesinalisme
2. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work-life balance*
3. Ada pengaruh *work-life balance* terhadap profesionalisme
4. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme melalui mediasi *work-life balance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

1.5.1 **Manfaat Teoritis.**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu Psikologi khususnya peminatan Psikologi Industri dan Organisasi tentang *work-life balance*, dukungan keluarga dan profesionalisme Aparatur/ pegawai/Brimob

1.5.2 **Manfaat Praktis.**

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Instansi Pemerintah/Polda Sumut

   Pemanfaatan hasil penelitian *work-life balance* dukungan keluarga dan Profesionalisme bagi instansi pemerintah dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan Aparatur atau Personil Brimob secara organisasional.

b. Bagi Aparatur/Personil Brimob.

   Pemanfaatan hasil penelitian *work-life balance* dan dukungan keluarga dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalisme sebagai personil Brimob.

c. Bagi Masyarakat

   Pemanfaatan hasil penelitian *work-life balance* dan dukungan keluarga bagi masyarakat dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar personil Brimob selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Profesionalisme

2.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme dalam pekerjaan merupakan bagian dari dimensi etis implementasi. Profesionalisme berbicara tentang aspek filosofis dan normatif perilaku pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Pegawai harus bertindak secara profesional dalam melaksanakan otoritasnya karena secara normatif, dibayar dengan uang publik dan diberi wewenang untuk menggunakan sumber daya publik. Oleh karena itu, tindakannya harus memberikan manfaat luas bagi publik.

Tema mengenai pegawai yang profesional telah lama menjadi bahan diskusi para ahli. Secara umum, pegawai yang profesional dapat dikategorikan dalam empat aliran paradigma, yaitu paradigma administrasi publik lama (*Old Public Administration*/ OPA), manajemen publik baru (*New Public Management*/ NPM), layanan publik baru (*New Public Service*/ NPS), dan *Governance*/ Tata Kelola (Nugroho, 2018).

Menurut Podungge (2020) menjelaskan bahwa Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya. Mustaqiem (2014) mengatakan bahwa profesionalisme terdiri dari tiga unsur yaitu *knowledge, skill* dan *integrity*. Selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandaskan oleh iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan belajar terus menerus. Profesionalisme juga mencerminkan keandalan pelaksanaan tugas sehingga

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

terlaksana dengan mutu yang baik, cermat, prosedur yang mudah, serta pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), karakteristik (*ethics*) dan sikap (*attitudes*) waktu yang tepat dan diikuti oleh masyarakat.

Menurut Simamora (2023) adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu, dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Sebagai seorang yang profesional harus bertanggung jawab penuh dalam bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab diri sendiri maupun dengan ketentuan hukum dan peraturan masyarakat. Profesionalisme adalah suatu tanggungjawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat menurut (Suryananda, 2017).

Manurung (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme bermakna memberikan pelayanan terbaik bagi klien yang didasarkan pada ilmu pengetahuan, mengandung perilaku otonom, kemampuan mengontrol perilaku dan bersikap konsisten. Pengertian profesionalisme juga diungkapkan oleh Kadarsih (2014) adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi,pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (*mature*), secara intelek meningkatkan kualitas profesi mereka.Selain itu, pandangan lain seperti

Dari berbagai definisi terhadap profesionalisme tersebut di atas, maka diambil kesimpulan bahwa profesionalisme ialah kemampuan dalam menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik yang didasari oleh pengetahuan, keahlian, integritas dan etika terhadap pekerjaannya.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.1.2 Dimensi Profesionalisme

Menurut Hall dalam Waskito (2023) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

   Hal ini dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecapakan yang dimiliki.

2. Kewajiban sosial
3. Kewajiban sosial merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya peranan profesi dan manfaat yang didapatkan baik masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.
4. Kemandirian

   Kemandirian dalam hal ini adalah suatu cara pandang seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

5. Keyakinan pada profesi

   Keyakinan pada profesi merupakan suatu keyakinan bahwa yang paling memiliki wewenang menilai pekerjaan adalah profesional rekan sesama profesi,bukan orang luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

6. Hubungan dengan sesama profesi

   Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok

Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan keterikatannya terhadap aturan organisasi. Oleh karena itu, Hill dalam Harahap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 26/6/25

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
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

(2023) mengatakan bahwa dimensi dalam memahami profesionalisme terdiri dari 3 (tiga) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Selanjutnya dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas secara umum dijelaskan bahwa kriteria pengukuran tingkat profesionalitas diukur melalui dimensi: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Setiap dimensi dalam standar profesionalitas mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari standar profesionalitas

Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah; Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh pegawai dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan; Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku pegawai; dan Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima pegawai.

Dari uraian di atas maka disimpulkan bahwa dimensi profesionalisme yang akan digunakan oleh Peneliti adalah dimensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) serta sikap (*attitudes*).

2.1.3 Karakteristik Profesionalisme

Berikut ini merupakan karakteristik profesionalisme yang terdiri dari empat (4) aspek sebagaimana dijabarkan oleh (Wirjayanti, 2014) yaitu:

1. *Equality*: Perlakuan yang sama terhadap pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang status sosial, politik, dan sebagainya. Bagi pegawai memberikan perlakuan yang sama identik dengan berlaku jujur.
2. *Equity* (keadilan): Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, melainkan juga diperlukan perlakuan adil. Bagi masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang sama. Misalnya menghapus diskriminasi pekerjaan, sekolah, perumahan, dan sebagainya. Terkadang diperlukan juga perlakuan yang adil tetapi tidak sama kepada orang tertentu.
3. *Loyalty*: Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.
4. *Accountability*: Setiap pegawai harus siap menerima tanggung jawab atas

© 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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

apapun yang ia kerjakan dan harus menghindarkan diri dari sindroma "saya sekedar melaksanakan perintah atasan".

Simarmata (2015) mengatakan bahwa beberapa karakteristik profesionalisme dalam melaksanakan tugas ialah:

1. Memiliki suatu keahlian khusus
2. Merupakan suatu panggilan hidup;
3. Memiliki teori yang baku secara universal;
4. Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri;
5. Dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif;
6. Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya;
7. Mempunyai kode etik;
8. Memiliki klien yang jelas;
9. Mempunyai organisasi profesi yang kuat, dan
10. Memiliki hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain.

Selanjutnya Ashari (2010) menambahkan bahwa terdapat tujuh (7) karakteristik profesionalisme yaitu: (1). Selalu menggambarkan sikap formal dari segala sesuatu yang telah melalui standar pelatihan; (2). Mempunyai kemampuan mempertimbangkan dan menganalisis lingkungan kerja secara menyeluruh sesuai *standard practice*; (3). Terbiasa untuk berani mengambil keputusan terhadap perubahan informasi dan dari pengalaman di antara para ahli, secara resmi dan menguntungkan; (4). Mempunyai pengetahuan dan terbiasa dengan terjadinya perkembangan yang berlangsung secara terus menerus di tempat kerja karena *professional literature*; (5). Merupakan perwujudan dari hasil penelitian yang

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

dilakukan secara terus menerus; (6). Merupakan hasil arahan sistem yang telah diterima secara baik, dari bentuk etika profesional dan kekuatan kepekaan perasaan terhadap tanggapan masyarakat umum; dan (7). Belajar tentang keahlian secara terus menerus.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa karakteristik profesionalisme terdiri dari: *equality, equity, loyalty, accountability,* memiliki suatu keahlian khusus.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme

Penelitian yang dilakukan oleh Oladimeji (2020) menghasilkan informasi bahwa ada lima hal penting yang mempengaruhi profesionalisme seorang pegawai yaitu; kompetensi organisasional, *work-life balance*, pelayanan, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Lalu Tursanurohmad (2019) menjelaskan bahwa terdapat enam (6) hal yang mempengaruhi profesionalisme Pegawai yaitu:

1. Penguasaan/ pemahaman terhadap bidang tugas/ pekerjaan;
2. Kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimiliki;
3. Adanya etika dalam bekerja;
4. Adanya tanggung jawab dalam menjalankan tugas/ pekerjaan;
5. Adanya komitmen terhadap tugas/ pekerjaan yang diemban; dan
6. Adanya jiwa pengabdian kepada masyarakat.

Selanjutnya Komara (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah:

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

1. Adanya kompetensi yang memadai dan dibutuhkan masyarakat. Kompetensi yang dimaksud ialah kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial dan kompetensi etis;
2. Memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin dapat dijadikan alat untuk membangun komunikasi antara atasan dan bawahan sebagai pendorong agar berperilaku profesional di tempat kerja;
3. Adanya jaminan kesejahteraan. Negara berkewajiban menciptakan kesejahteraan bagi warga negaranya. Besaran gaji yang layak berpengaruh terhadap kesejahteraan, kepuasaan kerja dan profesionalisme pegawai;
4. Berlandaskan pada etika profesi dalam menjalankan tugasnya. Etika merupakan standar moral dalam memberikan pelayanan publik.

Menurut West (2007) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme yaitu:

1. *Work life balance*

   Sutau keseimbangan antara pekerjaan dan "kehidupan" seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman, melakukan pengembangan diri, berolahraga, memiliki waktu tidur yang cukup, dan menjalankan hobi.

2. *Burnout*

   Kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

3. *Quality of life*

   Suatu keadaan bagaimana seseorang menikmati dan memiliki rasa berharga dalam hidup.

Selanjutnya menurut He (2024) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme adalah dukungan keluarga. Pendidikan dimulai dari keluarga, dan melalui pendidikan keluarga perawat mengembangkan rasa profesionalisme sejak dini. Tiongkok memiliki "budaya keluarga" yang mendefinisikan tanggung jawab pendidikan keluarga. Para peserta penelitian mengingat bahwa di masa kanak-kanak, sifat "hidup" dari pendidikan keluarga membentuk profesionalisme awal, di mana konsep "kebaikan" dan "altruisme" diperoleh melalui interaksi dengan anggota keluarga.

Dari pendapat para ahli di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme ialah: adanya *work life balance, burnout, quality of life* dan dukungan keluarga.

2.2 *Work Life Balance*

2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Muharrani (2023) mendefenisikan bahwa *work life balance* tidak terjadi dengan sendirinya, tapi dibutuhkan usaha secara sadar dengan berbagai tingkatan yang meliputi karyawan, perusahaan tempatnya bekerja, keluarga dimana karyawan tinggal bersama, dan lingkungan masyarakat dimana semua pihak juga terkait. Azzahra (2024) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga dan kebutuhan pekerjaan. Menurut Sembiring (2021) menyatakan bahwa *work life*

© 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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

balance sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan mampu berkomitmen baik di pekerjaan ataupun di keluarga, serta bertanggung jawab atas kegiatannya di luar pekerjaan. *Work life balance* berhubungan erat dengan pekerjaan dan keluarga karena saling melibatkan peran di kehidupan lainnya.

Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work life balance* sebagai bentuk keseimbangan antara keterlibatan peran individu dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga dengan memperhatikan beberapa hal seperti waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian. Keseimbangan positif menunjukkan peningkatan kesetaraan waktu, keterlibatan, komitmen dan perhatian, sedangkan keseimbangan negatif mengacu pada rendahnya tingkat perhatian, waktu, keterlibatan atau komitmen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kepuasan peran yang dijalankan oleh individu, baik peran sebagai pekerja maupun perannya dalam keluarga, sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik peran.

2.2.2 Aspek-aspek *Work life balance*

Menurut Melliferina (2022) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki 5 aspek yang meliputi:

1. *Work Place Support (WPS*).

   Dukungan tempat kerja berarti dukungan yang diberikan kepada karyawan di lingkungan kerja untuk mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja bagi mereka. Dukungan tempat kerja dirancang untuk membantu pekerja bekerja secara efisien dan sejahtera. Dukungan tempat kerja adalah fungsi kunci (seperti dukungan instrumental) yang memastikan kesejahteraan pekerja (berkaitan dengan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

dukungan sosial dan emosional) seperti merasa dihargai, diperhatikan, dihormati dan disukai, dan memastikan bahwa pekerja diberi tugas sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Dukungan terhadap pekerjaan berasal dari organisasi itu sendiri, atasan (supervisor) dan rekan kerja. Metrik dalam dimensi ini meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan organisasi, dukungan manajer, dan dukungan rekan kerja. Organisasi dan dukungan rekan kerja dan atasan selalu menjadi variabel yang berpengaruh dalam studi keseimbangan kehidupan kerja.

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

   Disruption of work to personal life mengacu pada kondisi yang berkaitan dengan terganggunya kehidupan kerja yang mempengaruhi kehidupan pribadi seorang karyawan. Seseorang dengan *work-life balance* yang rendah, ada hal-hal yang mengganggu kehidupan individu, atau sejauh mana pekerjaan seseorang dapat mengganggu kehidupan individu. Ada tiga indikator gangguan kerja untuk kehidupan pribadi: waktu (*time-based*), stres (*stress-based*), dan perilaku (*behavioral-based*).

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

   Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mengacu pada situasi di mana pekerjaan seseorang di tempat kerja terganggu karena pengaruh kehidupan pribadi karyawan. Seseorang dapat dikatakan memiliki *work life balance* yang rendah apabila kinerja karyawan tersebut tidak efektif dalam bekerja, karena adanya gangguan atau masalah dalam kehidupan pribadi. Hal ini berkaitan dengan stres *(stress related),* status perkawinan *(marriage related),* waktu *(time related),* masalah keluarga *(family intrusion)* dan ketergantungan *(dependent related).*

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

4. *Satisfaction with Work Life Balances (SWLB).*

   Kepuasan dengan keseimbangan hidup adalah proyek konstruksi baru yang didefinisikan sebagai tingkat kepuasan keseluruhan menurut evaluasi individu dari tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dan peran non-kerja, dan merupakan konfigurasi yang paling cocok untuk mengembangkan kehidupan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bagaimana dimensi ini dapat mempengaruhi kepuasan pribadi di tempat kerja. Pekerja dengan *work life balance* yang tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

5. *Improved Effectiveness at Work* (IEW).

   Improved effectiveness at work mengacu pada tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan cepat dalam rangka memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan di luar pekerjaan, serta dapat membuat kehidupan karyawan di tempat kerja lebih efektif dengan segala kebijakan organisasi untuk mendukung penciptaan lapangan kerja. Dengan kata lain, peningkatan efektivitas di tempat kerja menjelaskan bagaimana dimensi kepuasan dalam SWLB mempengaruhi upaya untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Smith (2022) membentuk empat aspek dari *work life balance* yang terdiri dari: *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work* yaitu:

a. *Demands*

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

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Hal ini juga berkaitan dengan stres kerja pada individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

pribadinya.

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

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya. Hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

b. *Resources*

1) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction.* Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction.* Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Menurut Anugrah (2021) menyatakan *Work life balance* terdiri dari beberapa aspek terdiri dari:

a. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek 18 kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. contohnya stres kerja.

c. *Statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa aspek-aspek *work-life balance* terdiri dari *work interference with personal life* (WIPL)*, personal life interference with work* (PLIW)*, work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW).

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.2.3 Faktor-Faktor *Work life Balance*

Menurut Poulose (2017) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1. Gender. Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja. Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan Organisasi. Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbanga kehidupan-kerja pegawai.
4. Dukungan Keluarga. Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work life balance*.
5. *Job Stress.* Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Menurut Wulansari (2023) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

   Work life balance memiliki hubungan dengan tipe *attachment* yang didapatkan seseorang saat masih anak-anak. Individu yang merasakan *secure attachment* dengan orang tuanya memiliki kecenderungan mengalami *positive spillover* jika dibandingkan dengan individu yang merasakan *insecure attachment* dengan orang tuanya.

b. Karakteristik Keluarga

   Karakteristik keluarga adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Konflik antar peran dan ambiguitas peran dukungan keluarga sangat penting dan berpengaruh terhadap *work life balance* seseorang.

c. Karakteristik Pekerjaan

   Karakteristik pekerjaan mencakup beban kerja, pola kerja, serta jumlah waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dapat memunculkan konflik, baik konflik dalam kehidupan pribadi atau pekerjaaan yang dapat mempengaruhi *work life balance*.

d. Sikap

   Sikap adalah evaluasi seseorang kepada berbagai aspek yang terdapat di dalam dunia sosial. Di dalam sikap terdapat beberapa komponen diantaranya yaitu pengetahuan, perasaan dan kecenderungan berperilaku. Sikap dari setiap individu dapat berpengaruh terhadap *work life balance*

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

(Winnubst, 2003).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *work life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gender, perencanaan kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga serta *job stress.*

2.3 Dukungan Keluarga

2.3.1 Pengertian Keluarga

Keluarga didefinisikan sebagai rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan atau menyediakan terselenggaranya fungsi fungsi ekspresif keluarga bagi para anggotanya yang berada dalam suatu jaringan (Lestari, 2020). Menurut Fatimah (2022) keluarga adalah sekumpulan orang yang dipersatukan oleh tali pernikahan, darah, adopsi atau hubungan seksual, yang saling bekerja sama untuk saling mendukung, memutuskan untuk memiliki hubungan interpersonal yang intim, anggota melihat dirinya sebagai bagian dari grup dan grup memiliki identitasnya sendiri.

Menurut Sulaiman (2023) mendefinisikan keluarga sebagai sekumpulan orang yang memutuskan untuk tinggal bersama dalam waktu lama yang dipersatukan oleh pernikahan, garis darah, hukum atau komitmen. Arifin (2021) menambahkan bahwasanya keluarga merupakan kelompok kecil yang memiliki pemimpin dan juga anggota, juga memiliki pembagian tugas, kerja serta hak dan kewajiban bagi masing-masing anggota yang ada didalamnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Cahyanti (2020) yang menyebutkan bahwasanya keluarga merupakan sekumpulan individu yang diikat dengan status pernikahan, kelahiran maupun adopsi yang memiliki tujuan untuk menciptakan, melestarikan budaya

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

serta meningkatkan perkembangan fisik, mental, emosional serta sosial dari tiap anggota keluarga yang ada di dalamnya.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah dukungan emosi berupa simpati, kasih sayang, perhatian yang diberikan keluarga kepada anggota keluarga lainnya sebagai wujud kasih sayang.

2.3.2 Struktur keluarga

Menurut Wicaksono (2024) keluarga terdiri dari enam tipe yaitu :

1. *A two parent biological family*

   Keluarga ini merupakan keluarga yang tersusun atas ayah, ibu, dan anak kandungnya.

2. *A single parent family*

   Keluarga yang memiliki terdiri dari hanya ada satu orangtua dan minimal satu anak, yang adanya perceraian atau perpisahan karena kematian.

3. *Blended family*

   Keluarga ini terdiri dari suami, istri, anak dari pernikahan pasangan (ayah atau ibu) sebelumnya atau anak yang diadopsi.

4. *The extended or intergenerational family*

   Keluarga ini merupakan keluarga besar yang terdiri lebih dari dua generasi yang terdiri dari kakek, nenek, ayah, ibu, anak, saudara ayah atau saudara ibu, pasangan dari saudara ayah atau saudara ibu serta anak dari saudara ayah atau saudara ibu.

© 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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

5. *Same-sex partners*

   Keluarga ini terdiri dari dua orang dewasa dengan orientasi seksual *gay* dan lesbian beserta anak yang diadopsi atau melalui prosedur *surrogacy.*

6. *Commited family*

   Keluarga yang terdiri dari dua orang dewasa baik homoseksual ataupun heteroseksual yang tinggal bersama namun memutuskan untuk tinggal bersama.

Berdasarkan pemaparan di atas maka disimpulkan bahwa keluarga terdiri dari dua tipe yaitu keluarga inti yang terdisi dari ayah, ibu serta anak dan keluarga batih yang terdiri dari kakek, nenek, ayah, ibu, saudara dan anak.

2.3.3 Definisi Dukungan Keluarga

Dukungan sosial merupakan segala sumber daya yang datang hubungan sosial (Wicaksono, 2024). Sedangkan menurut Fardila (2017) dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seorang individu memberikan bantuan pada individu lain.

Menurut Pratama (2018) dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima oleh individu dari individu lain ataupun kelompok. Dukungan berasal dari berbagai sumber yaitu pasangan atau kekasih, keluarga, teman, praktisi kesehatan, ataupun komunitas organisasi. Individu yang mendapatkan dukungan sosial merasa bahwa individu tersebut dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang sewaktu-waktu dapat memberikan pertolongan ketika dibutuhkan (Sarafino, 2014). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Triyatni (2020), yang menyebutkan bahwasanya dengan

© 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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

adanya dukungan sosial, individu akan mendapatkan banyak manfaat seperti bantuan yang nyata dari keluarga maupun teman serta dapat memberikan berbagai barang dan jasa, informasi, serta dukungan sosial ini mampu untuk menenangkan individu yang berada di bawah tekanan dan memberikan pemahaman bahwasanya ia adalah orang yang berharga serta dicintai oleh orang lain.

Menurut Payne (2012) menyatakan bahwa dukungan keluarga termasuk dalam berbagi tugas keluarga dan tanggungan perawatan oleh anggota keluarga lainnya serta memberikan dukungan psikologis untuk mengurangi konflik peran dan dampak negatif dari pekerjaan, ke rumah dan ke tempat kerja. Friedman (2013) menyatakan bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Dalam hal ini penerima dukungan keluarga akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya. Dukungan keluarga adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bentuk dukungan dan bantuan psikologis yang bersifat internal dan berasal dari keluarga, berupa dukungan informasional, emosional, dan instrumental yang diberikan keluarga kepada anggota keluarga yang membutuhkan, untuk mengurangi konflik dari berbagai riuh pikuknya kehidupan, sehingga membantu individu resiliens dan memunculkan perasaan nyaman, merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.3.3 Aspek Dukungan Keluarga

Menurut Dolan (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dukungan di dalam keluarga, yaitu:

1. *Concrete support* atau dukungan konkret, yaitu dukungan yang berkaitan dengan tindakan langsung pada kegiatan sehari-hari
2. *Emotional support* atau dukungan emosional, yaitu dukungan yang diberikan dengan cara menunjukkan rasa empati, mendengarkan dan bersedia ketika individu mengalami permasalahan.
3. *Advice support* atau dukungan nasihat, sebenarnya yang dibutuhkan individu adalah rasa nyaman dalam berbagi dan menerima masukkan dibandingkan isi dari nasihat yang diterima.
4. *Esteem support* atau dukungan penghargaan, dukungan ini lebih berfokus pada bagaimana individu dimaknai keberadaannya. Dalam keluarga, hal inilah yang menjadi batu pondasi dari sistem personal individu.

Menurut Friedman (2013) dukungan keluarga dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, yaitu:

1. Dukungan Emosional

   Dukungan emosional adalah keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat serta pemulihan dan membantu penguasaan terhadap emosi. Dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk adanya kepercayaan dan perhatian
2. Dukungan Penghargaan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Dukungan penghargaan, keluarga bertindak sebagai pemberi umpan balik untuk membimbing dan menengahi pemecahan masalah, seperti memberikan *support*,penghargaan, dan perhatian. Dukungan penghargaan merupakan suatu dukungan dari keluarga dalam bentuk memberikan umpan balik dan penghargaan kepada anggota keluarga, menunjukkan respon positif yaitu dorongan atau persetujuan terhadap gagasan, ide, juga perasaan seseorang. Dukungan penghargaan yang diberikan oleh keluarga mampu membuat individu merasa dihargai dan dicintai dalam lingkungan keluarganya sehingga memberikan respon positif dari penerima dukungan.

3. Dukungan Instrumental

   Dukungan instrumental keluarga merupakan suatu dukungan atau bantuan penuh dari keluarga dalam bentuk memberikan bantuan tenaga, dana, maupun meluangkan waktu untuk membantu melayani dan mendengarkan anggota keluarga dalam menyampaikan pesannya. Dukungan instrumental keluarga merupakan fungsi ekonomi dan fungsi perawatan kesehatan yang diterapkan keluarga terhadap anggota keluarga yang sakit.

4. Dukungan Informasi

   Pemberian dukungan informasi peran keluarga dinilai sebagai pusat informasi, artinya keluarga diharapkan mengetahui segala informasi terkait dengan anggota keluarga dan penyakitnya seperti, pemberian saran dan sugesti, informasi yang dapat digunakan untuk mengungkap suatu permasalahan. Manfaat dari dukungan ini adalah dapat meminimalisir munculnya tekanan yang ada pada diri individu akibat tuntutan di

© 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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

lingkungan masyarakat, seperti memberikan nasehat, usulan, petunjuk, serta pemberian informasi yang mugkin akan dibutuhkan oleh anggota keluarga yang lain.

Menurut Sarafino (2014) terdapat empat aspek dukungan keluarga yaitu :

1) Dukungan emosional

   Dukungan ini merujuk pada rasa empati, kepedulian, perhatian, hal positif dan semangat yang diterima individu sehingga individu merasakan kenyamanan dan dicintai ketika ia mengalami stres.

2) Dukungan Instrumental

   Dukungan ini merujuk padu bantuan atau pertolongan secara langsung berupa bantuan fasilitas atau materi yang diterima oleh individu

3) Dukungan Informasional

   Dukungan ini merujuk pada penerimaan nasihat, arahan, saran dan umpan balik mengenai apa yang dilakukan oleh individu

4) Dukungan pendampingan

   Dukungan ini merujuk pada kesedian seseorang untuk meluangkan dan menghabiskan waktunya bersama individu sehingga dengan demiikian individu merasa bahwa dirinya adalah bagian dari kelompok yang berbagi ketertarikan dan ativitas sosial

Berdasarkan pemaparan mengenai aspek dukungan keluarga di atas, maka disimpulkan bahwa aspek dukungan keluarga meliputi yaitu, aspek dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut Friedman (2013) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi dukungan keluarga diantaranya:

1) Ukuran Keluarga

   Keluarga besar dan keluarga kecil secara kualitatif menggambarkan pengalaman perkembangan anak-anak. Anak yang berasal dari keluarga kecil menerima lebih banyak perhatian dari pada anak-anak dari keluarga yang besar.

2) Usia Orang Tua

   Dukungan yang diberikan orang tua, khususnya ibu, juga dipengaruhi oleh usia. Ibu yang masih muda cenderung untuk tidak bisa merasakan atau mengenali kebutuhan anaknya dan juga lebih egosentris dibandingkan ibu yang lebih tua.

3) Kelas Sosial Ekonomi Orang Tua

   Kelas sosial ekonomi meliputi tingkat pendapatan atau pekerjaan orang tua dan tingkat pendidikan. Dalam keluarga kelas menengah, suatu hubungan yang lebih demokratis dan adil kemungkinan ada, sementara dalam keluarga kelas bawah, hubungan yang ada lebih otoritas atau otokrasi. Selain itu, orang tua dengan kelas sosial menengah mempunyai tingkat dukungan, afeksi dan keterlibatan yang lebih tinggi dari pada orang tua dengan kelas sosial bawah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan keluarga di antaranya meliputi ukuran keluarga, usia orang tua serta kelas sosial ekonomi keluarga.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.3.5 Struktur Keluarga

Menurut Friedman (2013) Menjelaskan bahwa struktur dalam keluarga terbagi menjadi empat, antara lain

a. Pola Komunikasi

Keluarga Komunikasi yang dibangun akan menentukan kedekatan antara anggota keluarga. Pola komunikasi ini bisa menjadi salah satu ukuran kebahagiaan sebuah keluarga. Di dalam keluarga ada interaksi yang berfungsi memiliki karakterisitik terbuka, jujur, berpikiran positif, dan selalu berupaya menyelesaikan konflik keluarga. Komunikasi berkualitas antara pembicara dan pendengar (Stimulus-respons). Sedangkan pola komunikasi yang tidak berfungsi dengan baik akan menyebabkan berbagai persoalan. Karakteristik pola komunikasi keluarga tidak berfungsi seperti: fokus pembicaraan hanya pada satu orang, tidak ada diskusi di dalam rumah, seluruh anggota keluarga hanya menyetujui atau terpaksa, hilangnya empati dalam keluarga karena masing-masing anggota keluarga tidak bisa menyatakan pendapatnya sehingga keluarga menjadi tertutup.

b. Struktur Peran

Struktur peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi sosial yang diberikan. Bapak berperan sebagai kepala rumah tangga, ibu berperan sebagai wilayah domestik, anak dan lain sebagainya memiliki peran masing-masing dan diharapkan saling mengerti dan mendukung. Peran informal dijalankan dalam kondisi tertentu atau sudah menjadi kesepakatan antara anggota keluarga. Misalnya seorang suami

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

memperbolehkan istrinya bekerja di luar rumah, begitu pula sebaliknya suami juga tidak segan mengerjakan membantu istri mengurus rumah.

c. Struktur Kekuatan

Menggambarkan adanya kekuasaan atau kekuatan dalam sebuah keluarga yang digunakan untuk mengendalikan dan memengaruhi anggota keluarga. Kekuasaan ini terdapat pada individu di dalam keluarga untuk mengubah perilaku anggota keluarganya ke arah positif, baik dari sisi perilaku maupun kesehatan

d. Nilai-Nilai Dalam Kehidupan Keluarga

Nilai merupakan suatu sistem, sikap, dan kepercayaan yang mempersatukan anggota keluarga dalam satu budaya.

2.3.6 Fungsi Keluarga

Menurut George (2015) mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi dari keluarga diantaranya:

A. Fungsi Afektif

Keluarga harus memenuhi kebutuhan kasih sayang anggota keluarganya karena respons kasih sayang satu anggota keluarga ke anggota keluarga lainnya memberikan dasar penghargaan pada kehidupan keluarga. Fungsi afektif dalam keluarga yakni untuk pemenuhan kebutuhan psikososial, saling mengasuh dan memberikan cinta kasih, saling menghargai antar anggota keluarga serta saling menerima dan mendukung.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

B. Fungsi Sosialisasi

Fungsi sosialisasi adalah fungsi yang mengembangkan proses interaksi dalam keluarga. Sosialisai dimulai sejak lahir dan keluarga merupakan tempat individu untuk belajar bersosialisasi. Sosialisasi merujuk pada banyaknya pengalaman belajar yang diberikan dalam keluarga yang ditujukan untuk mendidik anak-anak tentang cara menjalankan fungsi dan memikul peran sosial orang dewasa seperti peran yang dipikul suami-ayah dan istri-ibu.

C. Fungsi Reproduksi

Salah satu fungsi dasar keluarga adalah untuk menjamin keberlanjutan antar generasi keluarga dan masyarakat yaitu, menyediakan anggota baru untuk masyarakat. Dengan kata lain, fungsi reproduksi ini adalah fungsi untuk meneruskan kelangsungan keturunan dan menambah sumber daya manusia.

D. Fungsi Ekonomi

Fungsi ekonomi melibatkan penyediaan keluarga akan sumber daya yang cukup-finansial, ruang, dan materi-serta alokasinya yang sesuai melalui proses pengambilan keputusan. Fungsi ekonomi ini adalah fungsi keluarga untuk memenuhi kebutuhan seluruh anggota keluarganya, seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.

E. Fungsi Perawatan Kesehatan

Fungsi perawatan kesehatan adalah fungsi keluarga untuk mencegah terjadinya masalah kesehatan dan merawat anggota keluarga yang mengalami masalah kesehatan. Fungsi fisik keluarga dipenuhi oleh orang

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

tua yang menyediakan makanan, pakaian, tempat tinggal, perawatan kesehatan dan perlindungan terhadap bahaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, fungsi keluarga terdiri dari 5 fungsi, yakni fungsi afektif, fungsi sosialisasi, fungsi reproduksi, fungsi ekonomi dan fungsi perawatan kesehatan.

2.3.7 Tipe dan Bentuk Keluarga

Berikut beberapa tipe keluarga menurut (George, 2015) antara lain:

A. *Nuclear family* (keluarga inti), yaitu keluarga yang terdiri dari ayah, ibu dan anak yang masih menjadi tanggung jawab dan tinggal dalam satu rumah, terpisah dari anak keluarga lainnya.

B. *Extended family*, yaitu satu keluarga yang terdiri dari satu atau dua keluarga inti yang tinggal dalam satu rumah dan saling menunjang satu sama lain. Dengan kata lain, keluarga inti yang ditambah dengan sanak saudara, misalnya nenek, kakek, keponakan, saudara, dan sebagainya.

C. *Single parent family*, yaitu satu keluarga yang dikepalai oleh satu kepala keluarga dan hidup bersama dengan anak-anak yang masih bergantung kepadanya. Keluarga yang terjadi karena perceraian atau kematian.

D. *Nuclear family*, yaitu keluarga yang terdiri dari sepasang suami istri tanpa anak, tinggal dalam satu rumah yang sama.

E. *Blended family*, yaitu suatu keluarga yang terbentuk dari perkawinan pasangan, yang masing-masing pernah menikah dan membawa anak hasil perkawinan terdahulu.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

F. *Three generation family*, yaitu keluarga yang terdiri dari tiga generasi, yaitu kakek, nenek, bapak, ibu dan anak dalam satu rumah.

G. *Single adult living alone*, yaitu bentuk keluarga yang hanya terdiri dari satu orang dewasa yang hidup dalam rumahnya.

H. *Middle age adult elderly couple*, yaitu keluarga yang terdiri dari sepasang suami istri paruh baya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan tipe dan bentuk keluarga menjadi 8 tipe, yakni keluarga inti, *extended family*, *single parent family*, *nuclear family*, *blended family*, *three generation family*, *single adult living alone,* serta *middle age adult elderly couple.*

2.8 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Kata profesi berasal dari bahasa latin yaitu *professus* yang berarti mampu atau ahli dalam suatu pekerjaan. Dien (2021) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan kualitas sikap anggota suatu profesi terhadap profesinya. Profesionalisme juga terkait dengan derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Profesionalisme merupakan bentuk sikap para anggota profesi yang benar-benar mengusai bidangnya dan sungguh-sungguh terhadap profesinya. Profesionalisme sendiri adalah komitmen para Profesional terhadap profesinya.

Menurut Ashari (2020) mengatakan bahwa Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan, dan bertanggung jawab atas profesinya. Ramadhan (2018) lalu menjelaskan bahwa profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dengan kata lain profesionalisme dapat diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu pada prosedur yang disederhanakan. Terbentuknya profesionalisme pegawai menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai maka akan tercapai keandalan dalam menjalankan tugas yang bermutu tinggi, tepat waktu, cermat dan dengan prosedur yang sederhana.

Keahlian dan kemampuan Aparatur merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan secara prima maka organisasi tersebut wajib mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya Indarti (2016) kembali mengatakan bahwa profesionalisme dapat dilihat dari aspek kreativitas, inovasi dan responsifitas.

Untuk mencapai masyarakat yang sejahtera diperlukan penyelenggaraan pemerintahan yang baik secara terus-menerus. Paradigma *good governance* sendiri dipahami sebagai praktik penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik yang tidak semata-mata didasarkan kepada pemerintah atau negara saja, tetapi harus melibatkan seluruh elemen, baik internal birokrasi maupun eksternal birokrasi. Upaya untuk mewujudkan *good governance* memerlukan profesionalisme dari pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Pegawai profesional adalah pegawai yang bermutu, bertanggungjawab, berprestasi, bersopan santun, beretika, dan jujur. Sehingga dapat dikatakan bahwa paradigma manajemen pegawai dalam reformasi birokrasi adalah perubahan dalam penyelenggaraan manajemen pegawai, bukan hanya sekedar melakukan perubahan pola berpikir dan pola bertindak, tetapi juga menerapkan nilai-nilai (*values*) profesionalisme yang harus dibentuk dalam suatu sistem pembinaan yang terencana dan sistematis, baik terhadap pihak yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan manajemen pegawai, maupun terhadap pihak pegawai sendiri (Murgiyono, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Jones (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme. Penelitian lain yang dilakukan oleh Song (2021) juga menemukan hasil bahwa ada pengaruh dukungan kelaurga terhadap profesionalisme dalam bekerja.

2.9 Pengruh Dukungan Keluarga Terhadao *Work-Life Balance*

Kalliath (2008) menyatakan bahwa pekerja harus menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan selama bekerja. Oleh karena itu, tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berubah seiring waktu. Sebagai hasilnya, persepsi individu tentang bekerja dan tidak bekerja dapat terus berkembang sesuai dengan prioritas kehidupan individu saat ini. Hal ini merupakan suatu pendekatan yang berkelanjutan. Dengan kata lain, karyawan sangat membutuhkan *work-life balance* yang baik dalam organisasi karena karyawan memiliki tuntutan yang sangat tinggi, artinya harus mampu menyeimbangkan hubungan kerja agar berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Organisasi dan kebutuhan keluarga dan diri sendiri Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah keluarga. Dukungan keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan hidup. Jika keluarga, pasangan dan orang-orang terdekat memberikan dukungan yang baik, maka seseorang dapat mengatasi segala rintangan dalam hidup. Dukungan keluarga dapat membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Poin ini juga didukung oleh hasil Allen (2016) menegaskan bahwa persepsi dukungan keluarga pada ibu yang bekerja penuh waktu sangat penting untuk *worklife balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2024) menyatakan bahwa ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*. Ngangi (2023) menyatakan bahwa ada hubungan dukungan keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Fatimah (2022) ada peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance*.

2.10 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Profesionalisme

Untuk mencapai profesionalisme pegawai dibutuhkan *work-life balance*. Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) saat ini menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam mencapai profesionalisme. Isu-isu mengenai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi penting karena berkaitan dengan keberlangsungan kehidupan seseorang dalam organisasi tempat dia bekerja, dalam keluarga, serta keyakinan pribadi yang akan dimanifestasikan dalam keseluruhan perilakunya. Hal tersebut ditegaskan oleh Friedman (2013) bahwa partisipasi dalam satu peran, seperti pekerjaan, lebih sulit bagi karyawan yang juga memiliki tuntutan peran di dalam keluarga sehingga akan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

memunculkan konflik dalam pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Oleh karena itu, orang-orang yang bekerja memiliki keinginan untuk dapat memenuhi komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga serta usaha untuk mencapai kepuasan pada pengalaman dan kesuksesan dalam menjalani kehidupan.

Fapohunda (2014) melakukan penelitian yang mengeksplorasi praktik *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan yang mendukung peningkatan profesionalisme dan apakah praktik *work-life balance* mungkin mengurangi intensi *turnover* karyawan dan absensi. Dalam penelitian tersebut tergambar bagaimana pekerja Nigeria menangani situasi kerja yang tidak menguntungkan dan mengkoordinasikan kehidupaan pekerjaan dan keluarga mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Mordi (2013) menyatakan bahwa 86% dari responden menyatakan ketidakmampuan untuk mencapai *work-life balance* yang wajar sehingga produktivitas kerja secara profesional rendah dari indikator mutu dan waktu. Mahardika (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* (WLB) sangat dibutuhkan. Tidak hanya didukung oleh masing-masing karyawan, tetapi juga dari organisasi tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja, profesionalisme dan tanggung jawab karyawan.

Pengamatan Peneliti di lapangan juga menunjukkan kondisi bahwa jam kerja cenderung menjadi lebih panjang sebagai dampak dari penerapan aplikasi/ sistem informasi berbasis *web* yang berpotensi mengganggu *work-life balance* pegawai. Jam kerja tidak hanya di kantor namun bersambung lagi di rumah. Konflik

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

akan lahir bila porsi alokasi waktu untuk pekerjaan, keluarga dan diri pribadi tidak seimbang. Penurunan kondisi kesehatan, penurunan kualitas kerja, stres dan *unhappy* menjadi beberapa konsekuensinya. Selain itu profesionalisme Aparatur yang berisi pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pun cenderung tidak tercapai. Keandalan dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, kecermatan dan prosedur yang sederhana sebagai penilaian taraf profesionalisme pegawai oleh masyarakat sulit diwujudkan dengan tidak tercapainya *work-life balance* dalam diri pegawai.

2.11 Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work-Life Balance*

Profesionalisme berkaitan erat dengan kemampuan seorang Aparatur Negara dalam menjalankan tugasnya dan keterikatannya pada aturan organisasi. Dalam pendapat Sulistya (2015) profesionalisme diukur melalui keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Hayati (2020) lalu menambahkan bahwa menilai profesionalisme dapat melalui sikap atau semangat untuk mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadap diri pegawai serta untuk menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidangnya. Maknanya bahwa dinamika kualitas pelayanan terhadap masyarakat turut ditentukan oleh profesionalisme yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

Profesionalisme mencerminkan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan dalam bidangnya. Kadarsih (2014) menjelaskan profesionalisme sebagai penguasaan di bidang pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan karakteristik (*ethics*). Sedangkan Hill, et al. (1998)

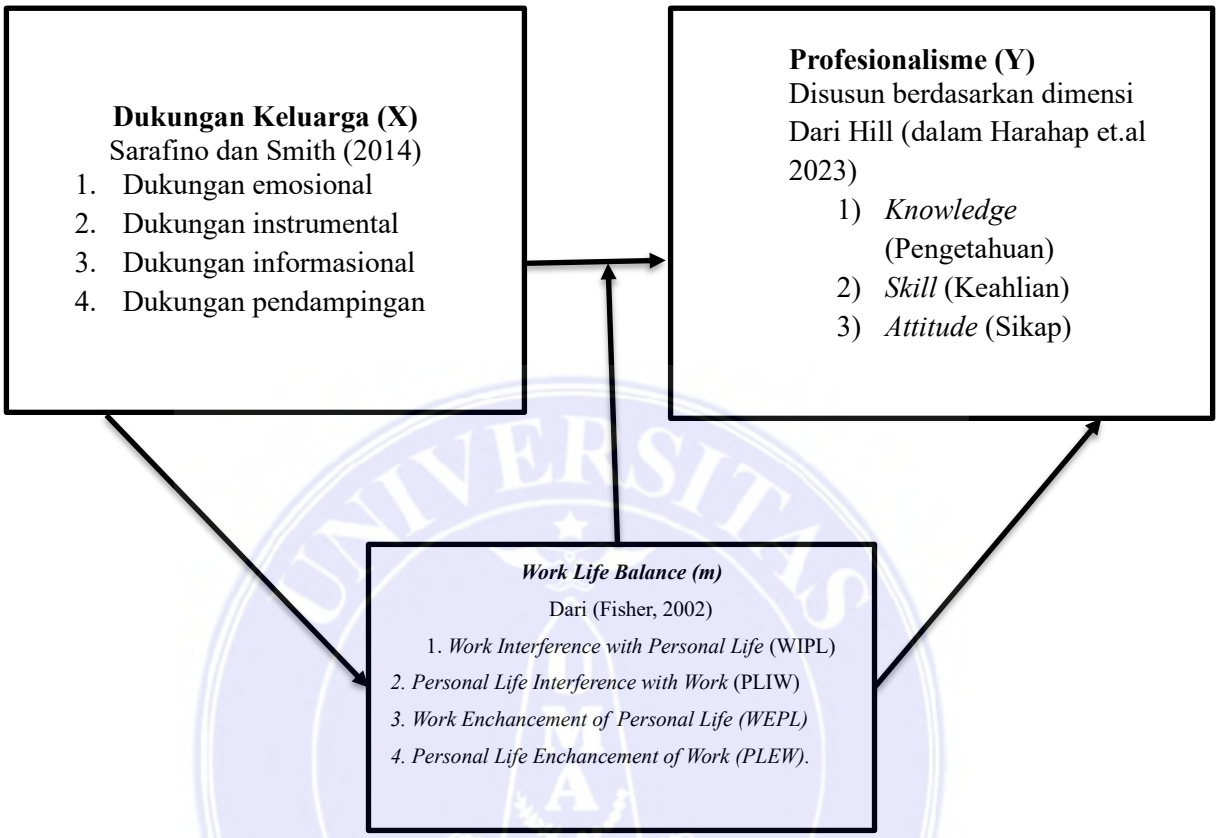
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

mengatakan bahwa profesionalisme ditentukan oleh penguasaan dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitudes*). Kemudian Podungge (2020) mengatakan bahwa profesionalisme terdiri dari *knowledge*, *skill,* dan *integrity*. Bila disimpulkan pendapat para ahli tersebut maka profesionalisme dibangun oleh pengetahuan, keterampilan, karakteristik, sikap dan integritas.

Penelitian yang dilakukan oleh Taşdelen-Karçkay (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme melalui mediasi *work-life balance.* Penelitian lain yang dilakukan oleh Banik (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh antara dukungan keluarga terhadap profesionalisme, *work life balance* sebagai variabel mediasi, jika seseorang memiliki dukungan keluarga yang tinggi maka ia akan bekerja secara profesiona dan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2.12 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bersifat menjelaskan uji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel di dalam penelitian tersebut (Yusuf, 2015).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah Brimob Polda Sumatra Utara. Adapun waktu penelitian adalah dari bulan Juli 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024.

3.3 Identifikasi Variabel

Yusuf (2015) menjelaskan bahwa variabel pada hakikinya merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai. Lalu Sugiyono (2014) menguraikan bahwa variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu:

1. **Variabel bebas**. Variabel bebas (independen/ eksogen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah **dukungan keluarga** yang disimbolkan dengan (X)
2. **Variabel terikat**. Variabel terikat (dependen/ endogen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

terikat dari penelitian ini adalah **profesionalisme** yang disimbolkan dengan (Y).

3. **Variabel mediator atau *intervening***. Sering disebut sebagai variabel perantara. Variabel mediator merupakan variabel yang menjadi perantara antara variabel eksogen dengan endogen. Variabel mediator/ *intervening* dari penelitian ini adalah ***work life balance*** yang disimbolkan dengan (M).

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel utama, yaitu: (1) *Dukungan Keluarga* (X) sebagai variabel eksogen, (2). *Work Life Balance* sebagai variabel mediator/ intervening (Z), dan (3). Profesionalisme (Y) sebagai variabel endogen.

A. Profesionalisme (Y)

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profesionalisme adalah penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang pegawai terhadap profesinya. Profesionalisme diukur menggunakan skor total pada skala profesionalisme. Dengan asumsi, semakin tinggi skor pada skala semakin tinggi profesionalisme. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala semakin rendah profesionalisme.

B. *Work-Life Balance* (M)

Work-life balance merupakan keseimbangan antara peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Skala *Work life balance* diukur melalui dimensi *demands* dengan dua indikator didalamnya yaitu *work interference*

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

with personal life (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW) serta dimensi r*esources* dengan dua indikatornya yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW). *Work-life Balance* diukur menggunakan skor total pada skala *work-life balance*. Dengan asumsi, semakin tinggi skor pada skala semakin tinggi *work-life balance*. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala semakin rendah *work-life balance*.

C. Dukungan Keluarga (X)

Dukungan keluarga adalah bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa ada yang memperhatikan. Dukungan keluarga diukur berdasarkan empat dimensi yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan pendampingan. Dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala maka semakin tinggi dukungan keluarga. Sebaliknya semakin rendah skor pada skala maka semakin rendah dukungan keluarga.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Yusuf (2015) populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis sesuai dengan informasi yang diinginkan, merupakan batas yang mempunyai sifat tertentu dan memungkinkan Peneliti menarik kesimpulan dari keadaan tersebut. Sugiyono (2014) menambahkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 1.796 personil.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

NO	SATUAN	JUMLAH
1	Staf Sat	230
2	Batalyon A	469
3	Batalyon B	413
4	Batalyon C	424
5	Gegana	174
6	Batara	84
	Total	**1.794**

Sampel secara sederhana dapat dikatakan sebagai bagian dari populasi yang terpilih untuk mewakili populasi tersebut. Yusuf (2015) mengatakan sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Warwick menambahkan sampel ialah bagian dari suatu hal yang luas, yang khusus dipilih untuk mewakili keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini adalah Personil Brimob Polda Sumut sebanyak 300 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan memperhatikan teknik analisis yang akan dipergunakan dalam uji hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data berupa model persamaan struktural (SEM/ *Structural Equation Model*). Haryono (2012) menyatakan bahwa Model SEM dengan jumlah variabel laten (konstruk) sampai dengan lima buah, dimana setiap konstruk memiliki tiga atau lebih indikator, maka jumlah sampel 100 – 150 sudah memadai. Pada umumnya jumlah 200 responden dapat diterima pada analisis SEM. Metode estimasi SEM menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) atau metode lain seperti GLS atau WLS.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada pendapat Haryono (2012) melalui metode MLE efektif pada jumlah sampel antara 150 - 400.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Jumlah sampel juga dapat ditentukan dengan 5 - 10 sampel per parameter. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) konstruk dengan total 68 parameter (30+17+21). Berdasarkan ketentuan (Hair, 2017) sebagaimana disebutkan di atas maka jumlah minimum sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 sampel dikalikan 30 (parameter terbanyak) maka hasilnya ialah 300 responden untuk membantu mendapatkan hasil yang lebih akurat dan meminimalisir generalisasi. Deskripsi penetapan 300 responden selaku sampel penelitian dimaksud dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Adapun strata dalam penelitian ini adalah jabatan. Yusuf (2015) menambahkan *stratified random sampling* adalah prosedur dalam menentukan sampel dengan membagi populasi atas beberapa strata sehingga tiap strata menjadi homogen dan tidak tumpang tindih dengan kelompok lain.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Bagian	Total
1	Staf Sat	40
2	Batalyon A	80
3	Batalyon B	70
4	Batalyon C	70
5	Gegana	25
6	Batara	15
Total		300

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala atau disebut dengan metode skala. Menurut Sugiyono (2014) skala adalah suatu metode

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

pengumpulan data yang berisikan daftar pertanyaan/ pernyataan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis. Sugiyono (2014) juga menyatakan bahwa skala dapat digunakan dalam penelitian berdasarkan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek dalam penelitian adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan yang dimaksudkan Peneliti.

Peneliti menggunakan skala Likert dalam penelitian ini. Sugiyono (2014) menjelaskan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala Likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 4, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	
	Favourable	*Unfavourable*
STS: Sangat Tidak Sesuai	1	4
TS: Tidak Sesuai	2	3
S: Sesuai	3	2
SS: Sangat Sesuai	4	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.7.1 Skala *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance* dalam penelitian ini dibangun oleh Fisher (2002) lalu diadaptasi dan dikembangkan di Indonesia oleh Gunawan, dkk (2019) yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Gunawan, dkk (2019) menjadikan 460 orang karyawan BUMN di Bandung sebagai responden. Uji reliabilitas

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

menunjukkan nilai CR 0.975 dan VE 0.707 yang artinya skala tersebut reliabel dan uji validitas memperoleh skor SLF > 0.5 sehingga seluruh item dikatakan valid. Berikut ini disajikan kisi-kisi skala *wolk-life balance* dimaksud yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.4 *Blueprint Work-life Balance*

Variabel	Dimensi	Indikator
Work-life balance	*Demands*	*Work Interference with Personal Life* (WIPL)
		Personal Life Interference with Work (PLIW)
	Resources	*Work Enhacement of Personal Life* (WEPL)
		Personal Life Enhancement of Work (PLEW)

Sumber: Gunawan, dkk (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa skala *work-life balance* dalam penelitian ini terdiri dari 17 item dengan jumlah item *vaforable* sebanyak 6 dan item *unfavorable* sebanyak 11

3.7.2 Skala Profesionalisme

Skala profesionalisme dalam penelitian ini dibangun dan dikembangkan di Indonesia oleh Tim Peneliti Universitas Indonesia (UI) - CSGAR (*Center for Study of Governance and Administrative Reform*) pada tahun 2019 yang telah lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Skala profesionalisme tersebut diangkat dari teori (Hill,

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme ditentukan oleh penguasaan terhadap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitudes*). Skala telah diujicobakan kepada Pegawai di lingkungan Provinsi DKI Jakarta, DI Yogyakarta, Bali, Kalimantan Timur dan Kepulauan Riau. Item-item yang diuji dianggap valid berdasarkan uji SPSS. Kemudian uji reliabilitas terhadap 30 item dalam skala memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.975 atau lebih besar dari 0.6 sehingga disimpulkan semua item reliabel. Berikut ini dapat dilihat kisi-kisi skala profesionalisme yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.5 *Blueprint* Profesionalisme

Variabel	Dimensi	Indikator
Profesionalisme	*Knowledge* (pengetahuan)	*Tacit knowledge*
		Explicit knowledge
	Skill (keahlian)	*Public Service Delivery Skills/ Work With Citizens*
		Policy Development Skills
		Interpersonal Skills / Collaborate in Network
	Attitudes (sikap)	*Working with Integrity* *Motivated to Serve Public* *Committed to Public Sector*

Sumber: Universitas Indonesia - CSGAR /*Center for Study of Governance and Administrative Reform*, (2019)

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa skala profesionalisme dalam penelitian ini terdiri dari 30 item dengan jumlah item *vaforable* sebanyak 30 dan tidak terdapat item *unfavorable*.

3.7.3 Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga menggunakan teori Smith dan Sarafino (2014) lalu dikembangkan oleh Fatimah (2022). Dengan diuji pada 150 partisipan. Nilai uji validitas dalam penelitian ini dengan nilai *pearson correlation* berada diantara 0,235 sampai dengan 0,727 sedangkan nilai Cronbach's Alpha = 0,943. Skala dukungan keluarga ini diukur berdasarkan empat dimensi yaitu dukungan emosional, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasional dan Dukungan Pendampingan.

Tabel 3.6 *Blueprint* Skala Dukungan Keluarga

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favourable	*unfavou*	
Dukungan emosional	Empati Perhatian Pujian	1,2,11,12,22,23,31	3,13,21,30,32	12
Dukungan Instrumental	Memberi fasilitas Memberi bantuan	4,5,15	14,24,25,33	7
Dukungan Informasional	Nasehat Motivasi Saran	6,7,8,16,17,18,26	27,28,34	10
Dukungan Pendampingan	Menghabiskan waktu bersama *Sense of belongingness*	9,10,19	20,29	5
Total		**21**	**13**	**34**

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

3.8 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan sesuai dengan langkah-langkah berikut:

1. Persiapan dimulai dengan upaya menemukan permasalahan dan topik penelitian guna menetapkan judul. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengamati fenomena yang terjadi di lapangan, membaca dokumen penelitian sebelumnya dan diskusi dengan tenaga ahli baik pimpinan di tempat kerja maupun dosen pembimbing.
2. Menetapkan tema dan merumuskan permasalahan penelitian dengan tetap berkoordinasi dan berkonsultasi dengan dosen pembimbing.
3. Meminta persetujuan penelitian kepada pimpinan instansi yang akan dijadikan lokasi penelitian dengan membuatkan surat permohonan kerjasama penelitian.
4. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan kaidah pedoman penulisan proposal dan tesis program pascasarjana Universitas Medan Area.
5. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan dosen pembimbing terkait materi proposal sampai dengan penyusunan alat ukur.
6. Menyiapkan administrasi seminar proposal sesuai dengan ketentuan.
7. Melaksanakan seminar proposal penelitian.
8. Melakukan revisi proposal sesuai dengan saran dari tim komisi pembimbing.
9. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan dosen pembimbing terkait mekanisme penyebaran skala penelitian di lapangan.
10. Melakukan pengumpulan data penelitian dengan menyebarkan skala penelitian kepada responden.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

11. Menyusun tabulasi data dan melakukan analisis data penelitian sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.
12. Mengkoordinasikan hasil penelitian dengan dosen pembimbing.
13. Menyusun draf tesis dan lampiran yang dibutuhkan.
14. Mempersiapkan administrasi pelaksanaan seminar hasil tesis.
15. Melaksanakan seminar hasil tesis.
16. Melakukan revisi yang dibutuhkan sesuai dengan arahan tim komisi seminar hasil penelitian.
17. Mengikuti ujian tesis.
18. Melakukan revisi sesuai arahan tim komisi ujian akhir tesis.
19. Menyerahkan dokumen final tesis yang disetujui.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data Penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi sebagaimana dijelaskan oleh Safitri dan (Sugiyono, 2014). Hasil Analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah *central tendency*, *dispersion, frequency distribution*, *percentable values* dan pemaparan grafik (Haryono, 2012).

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Selanjutnya, Sugiyono (2014) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

B. Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis Structural Equation Model (SEM) / Model Persamaan Struktur

Structural Equation Model (SEM) merupakan teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi) yang bertujuan menguji hubungan antar variabel pada suatu model baik antara indikator dengan konstruknya maupun hubungan antar konstruk (Ginting, 2009).

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen/ independen yaitu *Dukungan Keluarga* sebagai variabel X dan *Work Life Balance* sebagai variabel Z/ mediator serta konstruk endogen/ dependen yaitu profesionalisme sebagai variabel Y. Dalam Penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *dukungan keluarga* terhadap profesionalisme melalui mediasi work life balance. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau Model Persamaan Struktural. Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X terhadap Y melalui mediasi Z. Selanjutnya dapat dilihat diagram alur penelitian sebagai berikut:

Model yang digunakan dalam Penelitian ini adalah model eksplanatori atau menjelaskan hubungan. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

yang digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modeling* yang dioperasikan melalui *software* Smart-PLS (*Structural Equation Modelling*) versi 22. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang Peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah di-identifikasikan dimensinya). Metode SEM digunakan untuk menganalisis penelitian yang terdiri dari beberapa variabel independen (*exogen*), dependen (*endogen*), *moderating* dan *intervening* secara partial dan simultan (Haryono, 2012).

Menurut Sugiyono (2014) bahwa model SEM memiliki keunggulan, diantaranya ialah:

1). Dapat membuat model dengan banyak variabel.

2). Dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung *(unobserved)*

3). Dapat menguji kesalahan pengukuran *(measurement error)* untuk variable yang teramati *(observed)*.

4). Mengkonfirmasikan teori sesuai data penelitian *(Confirmatory Factor Analysis)*.

5). Dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif.

6). Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran *error*, korelasi *error terms*, dan korelasi antar variabel laten independen berganda.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

7). Digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian

8). Melakukan analisis faktor, jalur dan regresi.

9). Mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya.

10). Memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi Peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap *(Two-Step Approach).* Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik (Haryono, 2012). Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full model* SEM/ persamaan struktural lengkap. Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau *full model* untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kesesuaian model secara keseluruhan (*Goodness of Fit Test/* GOF*)* serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2012).

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Tabel 3.6 Goodness-of-Fit Index

No	*Goodness Of Fit Index*	*Cut Off Value* (Nilai Batas)	Kriteria
1	*DF*	> 0	*Over Identified*
2	***Chi-Square***	**< α.df**	*Fit*
	Probability	**> 0.05**	*Fit*
3	CMIN/ DF	< 2	*Fit*
4	GFI	≥ 0.90	*Fit*
5	AGFI	≥ 0.90	*Fit*
6	CFI	≥ 0.90	*Fit*
7	TLI atau NNFI	≥ 0.90	*Fit*
8	NFI	≥ 0.90	*Fit*
9	IFI	≥ 0.90	*Fit*
10	RMSEA	≤ 0.08	*Fit*
11	RMR	≤ 0.05	*Fit*

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

BAB V
PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme (Hipotesis Diterima) dengan *T-Statistics* = 4.137 > 1.96 *dan P-Values* = 0.000 < 0.05.
2. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* (Hipotesis Diterima) dengan *T-Statistics* = 10.289 > 1.96 dan *P-Values* = 0.000 < 0.05.
3. Ada pengaruh *work life balance* terhadap profesionalisme (Hipotesis Diterima) dengan *T-Statistics* = 3.109 > 1.96 dan *P-Values* = 0.002 < 0.05.
4. Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap profesionalisme melalui mediasi *work life balance* (Hipotesis Diterima) dengan nilai koefisien = 0.203 *T-Statistics* = 3.003 > 1.96 dan *P-Values* = 0.003 < 0.05.

5.2 SARAN

Adapun saran yang diberikan kepada beberapa pihak sebagai berikut ini:

1. Sebagai masukan dalam pertimbangan bagi pengambilan keputusan atau kebijakan bagi pimpinan instansi Polda Sumut dalam rangka meningkatkan profesionalisme perosnil dalam bekerja melaui keterampilan yang mereka miliki, meningkatkan kemampuan serta sikap setiap anggota personil sehingga anggota Brimob Polda Sumater Utara memiliki integritas yang baik dalam bekerja serta memiliki sikap. Perlu juga diberikannya pengembangan diri dan komptensi personil dalam meningkatkan karir dan kompetensi mereka melalui adanya pelatihan

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

2. Sebagai masukan personil Brimob dalam meningkatkan profesionalisme bekerja melalui adanya dukungan keluarga yang baik dan memiliki *work life balance* yang baik sehingga anggota mampu bekerja dengan baik, efektif, optimal dan tepat sasaran. Personil juga diharapkan mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta keahlian yang dimilikinya sehingga personil semakin terampil dan profesional dalam bekerja. personil juga perlu meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan, ujian kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan bidangnya.
3. Sebagai masukan kepada masyarakat untuk memberikan dukungan kepada setiap anggota dengan mengikuti setiap peratuaran yang ada serta tidak memiliki sikap yang buruk dan peneilaian yang buruk kepada personil Brimob maupun kepada Polisi yang ada di Indonesia ini.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. H. (2016). *Disabled employees in Jordanian public sector: an exploratory study. International Journal of Public Sector Management*. 29 (2). 164-182.

Anugrah, P. G. (2021). Peran *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang menerapkan *work from home* (WFH) di masa pandemi *COVID-19*: studi literatur. In Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH) (Vol. 1, No. 1, pp. 34.

Arifin, F. A. (2021). Peran Orang Tua Dalam Pendidikan Akhlak Anak Di Keluarga. Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Humanoira.

Ashari, E. T. (2010). Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang profesional. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 4(2 November).

Ashari, N. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember *The Effect of Organizational Commitment and Professionalism to Organizational Citizenship Behaviour.*

Azzahra, Q. A. (2024). Hubungan *Work Life Balanc*e dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar. Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan, 3(3), 40-46.

Banik, S. A. (2021). *The influence of family support on professionalism through the mediation of work-life balance. An empirical research. Business Perspective Review,* 3(2), 1-13.

Cahyanti, L. (2020). Hubungan dukungan keluarga dengan tingkat kecemasan pasien pre operasi general anestesi di rs pku muhammadiyah gamping (Doctoral dissertation, Keperawatan Poltekkes Kemenkes Yogyakarta).

Dien, E. F. (2021). Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Untuk Menunjang Terwujudnya *Good Governance* (Studi: Di Kantor Kecamatan Sonder Kab. Minahasa). GOVERNANCE, 1(2).

Dolan, P. Z. (2019). F*amily Support as a right of the child. Social Work and Social Sciences Review,* 21(2), 8-26.

Fapohunda, T. M. (2014). *Gender influence in work life balance: Findings from Nigeria. Global Journal of Human Resource Management*, 2(2), 25-39.

Fardila, N. R. (2017). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang), 5(2), 157-168.

Fatimah, P. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Work–life balance pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* (JEHSS). 5 (2): 1347-1355

Febrianti, N. H. (2022). *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. Jurnal Komunitas Sains Manajemen, 1(4), 384-389.

Friedman, A. S. (2013). *Psychotherapy for the whole family. Springer.*

George, S. &.-J. (2015). *Family interventions in gambling. In A clinician's guide to working with problem gamblers (pp. 163-171). Routledge.*

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Hair, J. H. (2017). *An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. Industrial management & data systems*, 117(3), 442-458.

Harahap, S. W. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance* terhadap Profesionalisme melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Haryono, S. &. (2012). *Structural equation modeling. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.*

Hayati, K. B. (2020). Pengaruh *Profesionalisme,* Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Sumatera Utara. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 4(2).

He, X. M. (2024). *Factors influencing the development of nursing professionalism: a descriptive qualitative study. BMC nursing,* 23(1), 283.

Hill, S. L. (2013). *Professionalism and ethics in a changing economy. Building Research & Information, 41(1), 8-27.*

Indarti, E. (2016). *Profesionalisme* Mengemban Fungsi Utama Kepolisian Dalam Penegakan Hukum di Polda Jawa Tengah. Masalah-Masalah Hukum, 43(3), 348-355.

Jones, K. F. (2013). *Job Satisfaction, Commitment to Professionalism, and Perceived Support Systems in Family Day Care Providers.*

Kadarsih, S. (2014). Pengaruh *Profesionalisme* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawas Keuangan. Jurnal Dinamika Manajemen, 2(1), 47-58.

Kalliath, T. &. (2008). *Work–life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. Journal of management & organization, 14(3), 323-327.*

Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. Mimbar Pendidikan, 4(1), 73-84.

Lestari, A. (2020). Pengaruh Terapi Psikoedukasi Keluarga Terhadap Pengetahuan Dan Tingkat Ansietas Keluarga dalam Merawat Anggota Keluarga Yang Mengalami Tuberculosis Paru di Kota Bandar Lampung. Jurnal Ilmiah Kesehatan, 1(1).

Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA), 3(2), 529-536

Lim, V. (2002). *The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. Journal of Organizational Behavior*, 23,(7), 675-694.

Mahardika, G. Y. (2022). *The influence of organizational culture and work life balance work motivation and its implications on teacher performance at the Tzu Chi Love School Teacher Cengkareng, West* Jakarta. Dinasti International Journal of.

Manurung, R. A. (2021). Pengaruh Q*uality of Work Life dan Profesionalisme* terhadap Keterlibatan Kerja pada Personil Satlantas di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. Tesis. Medan: Universitas Medan.

Melliferina, R. A. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Burnout dengan *Work-Life Balance (Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Mordi, C. M. (2013). *An exploratory study of managers' perspective of work-life balance in Nigeria: A case analysis of the Nigerian banking sector. Thunderbird International Business Review, 55(1), 55-75.*

Muharrani, T. (2023). Pengaruh Mindfulness terhadap *Work-life Balance* Melalui Mediasi Regulasi Emosi (Studi pada Air *Traffic Controlle*r Bandara Internasional Soekarno-Hatta).

Murgiyono, M. (2010). Paradigma Manajemen Pegawai Negeri Sipil Dalam Reformasi Birokrasi. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 4(1 Juni).

Mustaqiem, M. (2014). *Profesionalisme* Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik. Civil Service Journal, 4(2 November).

Ngangi, A. T. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)* Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. Jurnal Sains Riset, 13(2), 493-498.

Nugroho, A. A. (2018). Paradigma Administrasi Publik Bunga Rampai Perjalanan Keilmuan dari *Public Administration* Sampai ke *Public Governance.*

Nurhabiba, M. (2020). Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. Cognicia, 8(2), 277-295.

Oladimeji, O. (2019). *Factors influencing professionalism and the viability of local firms in Nigeria. Acta Structilia, 26(2), 142-174.*

Payne, S. C. (2012). U*nderstanding childcare satisfaction and its effect on workplace outcomes: The convenience factor and the mediating role of work-family conflict. Journal of occupational and organizational Psychology, 85(2), 2.*

Podungge, A. W. (2020). Profesionalisme Pegawai Ditinjau dari Aspek Pengorganisasian dalam Pelayanan Publik. Publik (Jurnal Ilmu administrasi) Volume 9 Nomor 1 Halaman 55-65. Universitas Muhammdiyah Gorontalo. ISSN: 2301-573X, e-ISSN: 2581-2084.

Poulose, S. &. (2017). *Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. Journal of Management Development,* 36(3), 427-437.

Pratama, D. W. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Motivasi Belajar dalam Program Sekolah Lima Hari di SMAN 5 Semarang. Jurnal empati, 6(4), 231-235.

Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. uniska.

Robbins & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sakitri, G. (2020). Work From Home Dan Dua Mata Pedangnya. Diunduh pada.

Sarafino, E. P. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions. John Wiley & Sons.*

Sembiring, A. A. (2021). Gambaran Work Life Balance Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Binjai (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Simamora, T. (2023). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan (studi empiris kap di Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 26/6/25

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
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Simarmata, J. (2015). Karakterisistik Dosen Profesional Menurut Mahasiswa: Sebuah Survey Di Fkip Universitas Batanghari. Jurnal Ilmiah Dikdaya.

Smith, J. F. (2022). *Adding University to work and life: the work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. Community, Work & Family, 25(5), 583-602.*

Song, X. L. (2021). *The mediating role of social support in the relationship between physician burnout and professionalism behaviors. Patient Education and Counseling, 104(12), 3059-3065.*

Sugiyono, D. (2014). Metode penelitian pendidikan. (n.d.).

Sugiyono, D. (2014). *Metode penelitian pendidikan.*

Sulaiman, J. (2023). Pengaruh Job *Insecurity* dan *Social* Support Terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan *Outsourcing* BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.

Sulistya, A. D. (2015). Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsifitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Suryananda, O. T. (2017). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris KAP Jateng dan DIY) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Taşdelen-Karçkay, A. &. (2017). *The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and profesionalism. Australian Journal of Career Development, 26(1), 3-13.*

Tongam, E. G. (2021). *Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19:* Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 2(2), 77-95.

Triyatni, A. &. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap self regulated learning pada siswa MTS kelas vii Jakarta Barat. JCA of Psychology, 1(01).

Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh kepribadian dan dukungan organisasi terhadap profesionalisme, organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja. Jurnal Litbang Polri, 22(4), 1-33.

Waskito, A. M. (2023). *Hall Professionalism Scale* (HPS) Sebagai Alat Ukur Tingkat Profesionalisme Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan DKI Jakarta. Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains, 12(02).

West, C. P. (2007). *The influence of personal and environmental factors on professionalism in medical education*. BMC *medical education,* 7, 1-9.

Wicaksono, R. &. (2024). Dukungan Keluarga dengan *Self-Management* pada Pasien Hipertensi. Journal of Holistics and Health Sciences, 6(1).

Widodo, K. H. (2020). *Logistik Perkotaan di Indonesia. UGM PRESS.*

Wirjayanti, F. (2014). Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance. Psychopreneur* Journal, 7(1), 15-28.

Yusuf, A. M. (2015). *Metodelogi Penelitian. Padang. Padang: Unp Pers.*

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 26/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Yusuf, M. (2024). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap *Work Life Balance* Karyawan Generasi Milenia. Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi, 7(2), 251-256.

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Lembar Informasi

Nama Peneliti	: Dian Susilawati
NIM	: 221804006
Alamat	: Perumahan Widuri
No. Hp	: 081260600087
Tujuan Penelitian	: Mengetahui persepsi personil mengenai lingkungan pekerjaan

Peneliti adalah mahasiswi Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Saudara telah diminta ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah secara sukarela. Saudara berhak menolak berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi skala. Yang saudara lakukan selama proses penelitian ini berlangsung adalah menjawab pertanyaan yang akan diajukan di dalam kuesioner.

Segala informasi yang saudara berikan akan digunakan sepenuhnya hanya dalam penelitian ini. Peneliti sepenuhnya akan menjaga kerahasiaan identitas saudaradan tidak dipublikasikan dalam bentuk apapun. Jika ada yang belum jelas, saudara boleh bertanya pada peneliti. Jika saudara sudah memahami penjelasan ini dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan saudara menandatangani lembar persetujuan yang akan dilampirkan.

Peneliti

Dian Susilawati

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Lembar Persetujuan Responden

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Alamat :

Telah mengetahui tujuan dan prosedur penelitian ini. Saya juga mengetahui adanya jaminan kerahasiaan dan kesukarelaan dalam partisipasi saya sebagai responden penelitian. Saya memahami manfaat dan risiko dari keterlibatan saya dalam penelitian ini. Dengan ini, saya menyatakan

Bersedia/ tidak bersedia* menjadi responden pada penelitian ini

Demikian surat peryataan ini saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan , Agustus 2024

( )

*Coret yang tidak perlu

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial	:
Umur	:
Jenis kelamin	:
Satuan	:
Tingkat Pendidikan	:
Suku	:
Agama	:
Status Pernikahan	:
Jumlah Anak	:

Ceritakan penilaian anda menganai dukungan keluarga terhadap anda!

Ceritakan kepuasan anda terhadap pekerjaan anda sebagai personil Polri!

Ceritakan bagaimana menyeimbangan kehidupan pribadi anda dengan anda !

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Dengan item jawaban sebagai berikut SS (Sangat Setuju) S (Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju) TS (Tidak Setuju).

SKALA A DUKUNGAN KELUARGA

No	Pernyataan	SS	S	STS	TS
1	Ketika saya bercerita mengenai pekerjaan keluarga mendengarkan dengan seksama	SS	S	STS	TS
2	Keluarga memperhatikan kesehatan saya	SS	S	STS	TS
3	Keluarga mencemooh pekerjaan saya	SS	S	STS	TS
4	Jika saya sedang mengalami kesulitan keluarga bersedia membantu saya dalam menemukan solusi	SS	S	STS	TS
5	Ketika saya sedang memiliki banyak tugas di pekerjaan keluarga saya bersedia membantu	SS	S	STS	TS
6	Keluarga saya mengingatkan saya untuk selalu menjaga kesehatan	SS	S	STS	TS
7	Keluarga menyemangati saya untuk berprestasi di tempat kerja	SS	S	STS	TS
8	Keluarga memberikan masukan yang baik untuk perkembangan karir saya	SS	S	STS	TS
9	Keluarga mengingatkan saya untuk menjaga hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja	SS	S	STS	TS
10	Saya merasa nyaman saat bersama keluarga	SS	S	STS	TS
11	Keluarga memberi semangat kepada saya agar giat bekerja	SS	S	STS	TS
12	Keluarga peduli perihal kinerja Saya dalam bekerja	SS	S	STS	TS
13	Keluarga tidak memberikan pujian atas keberhasilan usaha saya	SS	S	STS	TS
14	Saya mempersiapkan kebutuhan saya tanpa ada bantuan dari keluarga atau pasangan saya	SS	S	STS	TS
15	Jika sedang sibuk dikantor, keluarga bersedia menggantikan saya dalam mengerjakan pekerjaan rumah	SS	S	STS	TS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

16	Keluarga mendukung saya supaya saya bekerja dengan sungguh-sungguh	SS	S	STS	TS
17	Kata – kata positif keluarga memacu saya menjadi lebih baik	SS	S	STS	TS
18	Keluarga membantu saya dalam menemukan solusi dari masalah yang sedang saya alami	SS	S	STS	TS
19	Saya dan keluarga selalu merencanakan untuk berlibur bersama jika saya sedang tidak bekerja	SS	S	STS	TS
20	Saya merasa tidak dianggap dalam keluarga saya	SS	S	STS	TS
21	Keluarga tidak peduli pekerjaan saya	SS	S	STS	TS
22	Istri mengetahui rutinitas saya	SS	S	STS	TS
23	Saya dibanggakan oleh keluarga	SS	S	STS	TS
24	Ketika saya dalam masalah keluarga tidak peduli terhadap masalah yang sedang saya alami	SS	S	STS	TS
25	Keluarga tidak membantu dalam menyelesaikan masalah saya di tempat saya bekerja	SS	S	STS	TS
26	Keluarga mendorong saya untuk membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja	SS	S	STS	TS
27	Saya tidak diberi semangat oleh istri ketika saya sedang dalam masalah	SS	S	STS	TS
28	Keluarga tidak memberikan saran saat saya mengambil keputusan	SS	S	STS	TS
29	Saya jarang berkumpul bersama keluarga karena saya sibuk bekerja	SS	S	STS	TS
30	Keluarga tidak peduli terhadap masalah yang sedang saya alami	SS	S	STS	TS
31	Keluarga menenangkan ketika emosi saya tidak stabil	SS	S	STS	TS
32	Keluarga tidak peduli dengan kondisi kesehatan saya	SS	S	STS	TS
33	Disaat saya sedang kesulitan, keluarga tidak memberikan bantuan	SS	S	STS	TS
34	Saya tidak memiliki kualitas hubungan yang baik dengan keluarga saya	SS	S	STS	TS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Dengan item jawaban sebagai berikut SS (Sangat Setuju) S (Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju) TS (Tidak Setuju).

SKALA B PROFESIONALISME

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1	Saya bersikap menghormati seluruh lapisan Masyarakat	SS	S	TS	STS
2	Saya bersikap mengayomi masyarakat	SS	S	TS	STS
3	Saya memiliki kepekaan sosial terhadap Masyarakat	SS	S	TS	STS
4	Saya bersikap akomodatif terhadap keluhan atau pengaduan masyarakat	SS	S	TS	STS
5	Saya bersikap ramah dalam memberikan Pelayanan	SS	S	TS	STS
6	Saya bersikap adil (tidak diskriminatif) dalam memberikan pelayanan	SS	S	TS	STS
7	Saya memiliki sikap melayani dalam menghadapi masyarakat	SS	S	TS	STS
8	Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	SS	S	TS	STS
9	Saya bersikap netral dalam pemilihan presidan dan pemilihan kepada daerah	SS	S	TS	STS
10	Saya bersikap bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dalam melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
11	Saya bersikap disiplin dalam menaati Peraturan	SS	S	TS	STS
12	Saya mampu menjelaskan dengan baik prosedur yang berlaku dalam suatu Pelayanan	SS	S	TS	STS
13	Saya mampu berkolaborasi dengan masyarakat dan dunia usaha	SS	S	TS	STS
14	Saya memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik di dalam masyarakat	SS	S	TS	STS
15	Saya mampu bekerja sama dengan satu sama lain	SS	S	TS	STS
16	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan	SS	S	TS	STS
17	Saya mampu mensosialisasikan kebijakan dengan baik	SS	S	TS	STS
18	Saya mampu memperbaiki kebijakan yang belum optimal	SS	S	TS	STS
19	Saya mampu melaksanakan kebijakan dengan baik	SS	S	TS	STS
20	Saya membuat kebijakan yang dapat menyelesaikan permasalahan masyarakat	SS	S	TS	STS
21	Saya mampu memberikan respon yang tepat terhadap pengaduan pelayanan public	SS	S	TS	STS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

22	Saya mampu memberikan pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi	SS	S	TS	STS
23	Saya mampu memberikan pelayanan publik yang inovatif	SS	S	TS	STS
24	Saya memberikan pelayanan publik dengan tulus dan tanpa imbalan	SS	S	TS	STS
25	Saya mampu memberikan pelayanan publik secara tepat waktu	SS	S	TS	STS
26	Saya memiliki pengetahuan yang baik terkait kebijakan yang dibuat oleh pemerintah daerah	SS	S	TS	STS
27	Saya memahami tugas dan fungsi dengan Baik	SS	S	TS	STS
28	Saya mengetahui dengan baik prosedur pelayanan publik yang diselenggarakan	SS	S	TS	STS
29	Saya memiliki pengetahuan sosial budaya dan kemasyarakatan yang baik	SS	S	TS	STS
30	Saya memiliki pengetahuan umum/ inteligensi yang baik	SS	S	TS	STS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara. Dengan item jawaban sebagai berikut SS (Sangat Setuju) S (Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju) TS (Tidak Setuju).

SKALA C *WORK LIFE BALANCE*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin	SS	S	TS	STS
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.	SS	S	TS	STS
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja.	SS	S	TS	STS
6	Kehidupan pribadi saya menguras energiyang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.	SS	S	TS	STS
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.	SS	S	TS	STS
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya.	SS	S	TS	STS
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.	SS	S	TS	STS
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan	SS	S	TS	STS

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

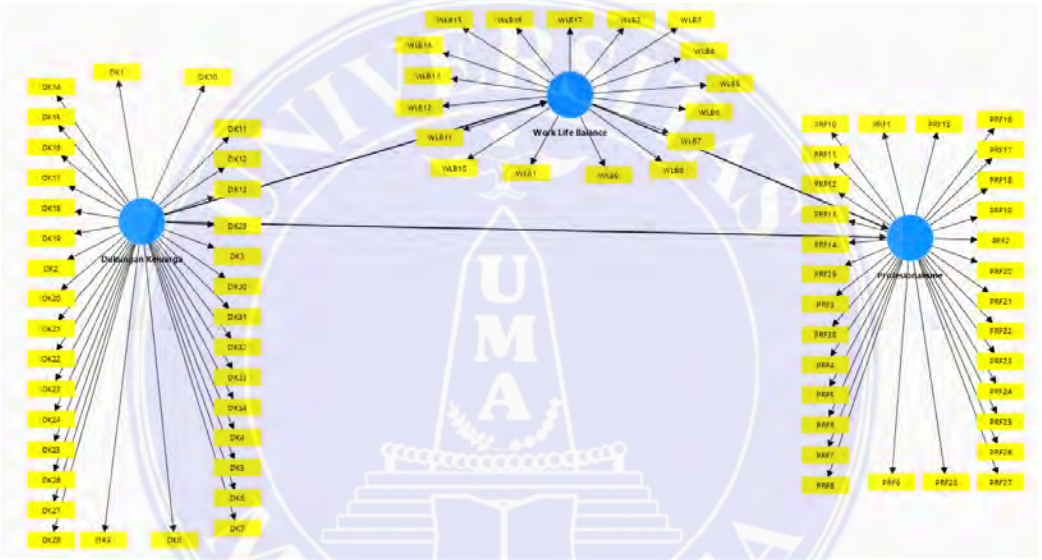
	dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja.				
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.	SS	S	TS	STS
13	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah.	SS	S	TS	STS
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah.	SS	S	TS	STS
15	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat	SS	S	TS	STS
16	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
17	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan	SS	S	TS	STS

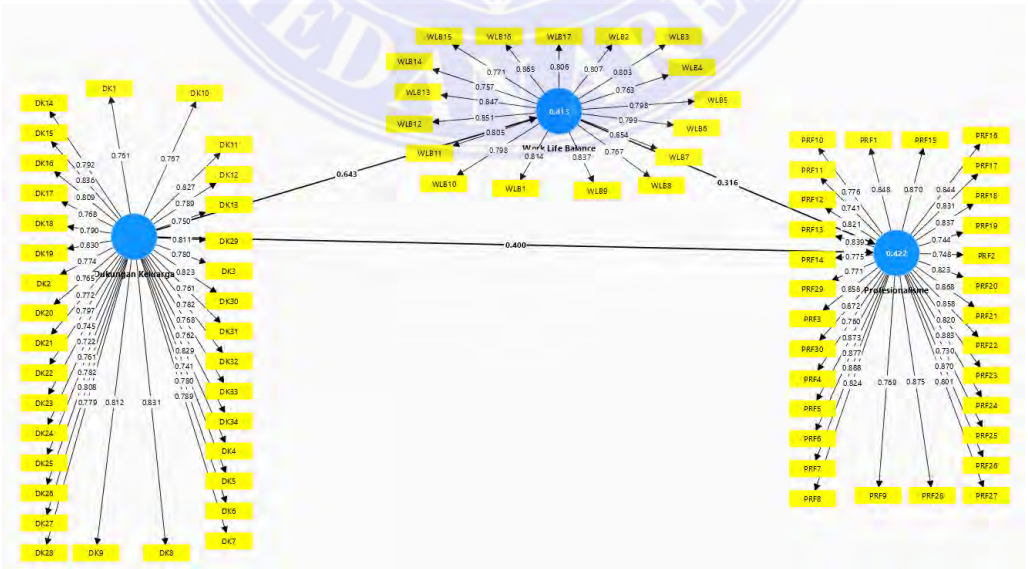
UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

LAMPIRAN
ANALISIS DATA

LAMPIRAN SMARTPLS

PENGUJIAN VALIDITAS BERDASARKAN *OUTER LOADING*





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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

	Dukungan Keluarga	Profesionalisme	Work Life Balance
DK1	0.761		
DK10	0.767		
DK11	0.827		
DK12	0.789		
DK13	0.750		
DK14	0.792		
DK15	0.836		
DK16	0.809		
DK17	0.768		
DK18	0.790		
DK19	0.830		
DK2	0.774		
DK20	0.765		
DK21	0.772		
DK22	0.797		
DK23	0.745		
DK24	0.722		
DK25	0.761		
DK26	0.782		
DK27	0.808		
DK28	0.779		
DK29	0.811		
DK3	0.780		
DK30	0.823		
DK31	0.761		
DK32	0.782		
DK33	0.768		
DK34	0.762		
DK4	0.829		
DK5	0.741		
DK6	0.780		
DK7	0.789		
DK8	0.831		
DK9	0.812		
PRF1		0.848	
PRF10		0.776	
PRF11		0.741	
PRF12		0.821	
PRF13		0.839	
PRF14		0.775	
PRF15		0.870	
PRF16		0.844	
PRF17		0.831	

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

PRF18		0.837	
PRF19		0.744	
PRF2		0.748	
PRF20		0.823	
PRF21		0.868	
PRF22		0.858	
PRF23		0.820	
PRF24		0.883	
PRF25		0.730	
PRF26		0.870	
PRF27		0.801	
PRF28		0.875	
PRF29		0.771	
PRF3		0.858	
PRF30		0.872	
PRF4		0.760	
PRF5		0.873	
PRF6		0.877	
PRF7		0.888	
PRF8		0.824	
PRF9		0.769	
WLB1			0.814
WLB10			0.798
WLB11			0.805
WLB12			0.851
WLB13			0.847
WLB14			0.757
WLB15			0.771
WLB16			0.865
WLB17			0.806
WLB2			0.807
WLB3			0.803
WLB4			0.763
WLB5			0.798
WLB6			0.799
WLB7			0.854
WLB8			0.767
WLB9			0.837

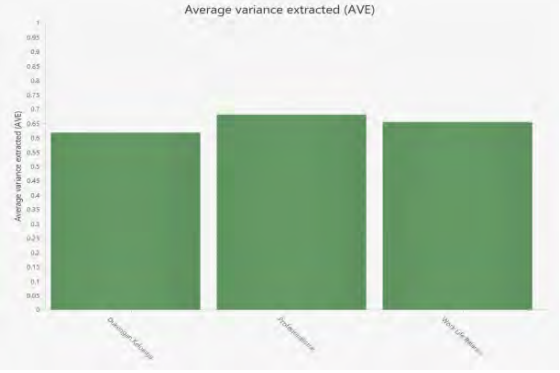
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dan Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Dukungan Keluarga	0.981	0.982	0.617
Profesionalisme	0.984	0.985	0.680
Work Life Balance	0.967	0.970	0.654



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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Q-Square

	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Profesionalisme	0.282
Work Life Balance	0.268

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Profesionalisme	0.422	0.418
Work Life Balance	0.413	0.411

Goodness of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.059	0.059

Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Dukungan Keluarga	Profesionalisme	Work Life Balance
Dukungan Keluarga	(0.786)		
Profesionalisme	0.603	(0.825)	
Work Life Balance	0.643	0.573	(0.809)

Validitas Diskriminan: Cross-Loading

	Dukungan Keluarga	Profesionalisme	Work Life Balance
DK1	0.761	0.465	0.459
DK10	0.767	0.514	0.515
DK11	0.827	0.486	0.469
DK12	0.789	0.452	0.585
DK13	0.750	0.455	0.491
DK14	0.792	0.504	0.536
DK15	0.836	0.513	0.489
DK16	0.809	0.476	0.509
DK17	0.768	0.519	0.472
DK18	0.790	0.526	0.584
DK19	0.830	0.481	0.502
DK2	0.774	0.451	0.502

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

DK20	0.765	0.418	0.528
DK21	0.772	0.444	0.427
DK22	0.797	0.478	0.486
DK23	0.745	0.508	0.505
DK24	0.722	0.414	0.475
DK25	0.761	0.482	0.545
DK26	0.782	0.506	0.494
DK27	0.808	0.469	0.570
DK28	0.779	0.471	0.482
DK29	0.811	0.450	0.463
DK3	0.780	0.461	0.525
DK30	0.823	0.467	0.482
DK31	0.761	0.374	0.493
DK32	0.782	0.455	0.552
DK33	0.768	0.448	0.492
DK34	0.762	0.435	0.512
DK4	0.829	0.497	0.486
DK5	0.741	0.511	0.469
DK6	0.780	0.470	0.520
DK7	0.789	0.504	0.502
DK8	0.831	0.451	0.478
DK9	0.812	0.508	0.513
PRF1	0.491	0.848	0.440
PRF10	0.512	0.776	0.497
PRF11	0.475	0.741	0.449
PRF12	0.527	0.821	0.491
PRF13	0.494	0.839	0.505
PRF14	0.547	0.775	0.513
PRF15	0.510	0.870	0.478
PRF16	0.517	0.844	0.426
PRF17	0.500	0.831	0.517
PRF18	0.511	0.837	0.445
PRF19	0.508	0.744	0.522
PRF2	0.502	0.748	0.519
PRF20	0.502	0.823	0.469
PRF21	0.517	0.868	0.448
PRF22	0.488	0.858	0.473
PRF23	0.503	0.820	0.520
PRF24	0.491	0.883	0.473
PRF25	0.457	0.730	0.432
PRF26	0.486	0.870	0.506
PRF27	0.453	0.801	0.470
PRF28	0.500	0.875	0.456
PRF29	0.482	0.771	0.472

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

PRF3	0.487	0.858	0.438
PRF30	0.496	0.872	0.448
PRF4	0.470	0.760	0.425
PRF5	0.475	0.873	0.493
PRF6	0.504	0.877	0.444
PRF7	0.496	0.888	0.464
PRF8	0.499	0.824	0.438
PRF9	0.475	0.769	0.444
WLB1	0.531	0.473	0.814
WLB10	0.498	0.453	0.798
WLB11	0.528	0.506	0.805
WLB12	0.583	0.484	0.851
WLB13	0.530	0.451	0.847
WLB14	0.496	0.442	0.757
WLB15	0.506	0.468	0.771
WLB16	0.522	0.480	0.865
WLB17	0.542	0.484	0.806
WLB2	0.530	0.473	0.807
WLB3	0.489	0.461	0.803
WLB4	0.508	0.430	0.763
WLB5	0.495	0.450	0.798
WLB6	0.506	0.464	0.799
WLB7	0.535	0.463	0.854
WLB8	0.514	0.442	0.767
WLB9	0.511	0.445	0.837

Validitas Diskriminan: HTMT

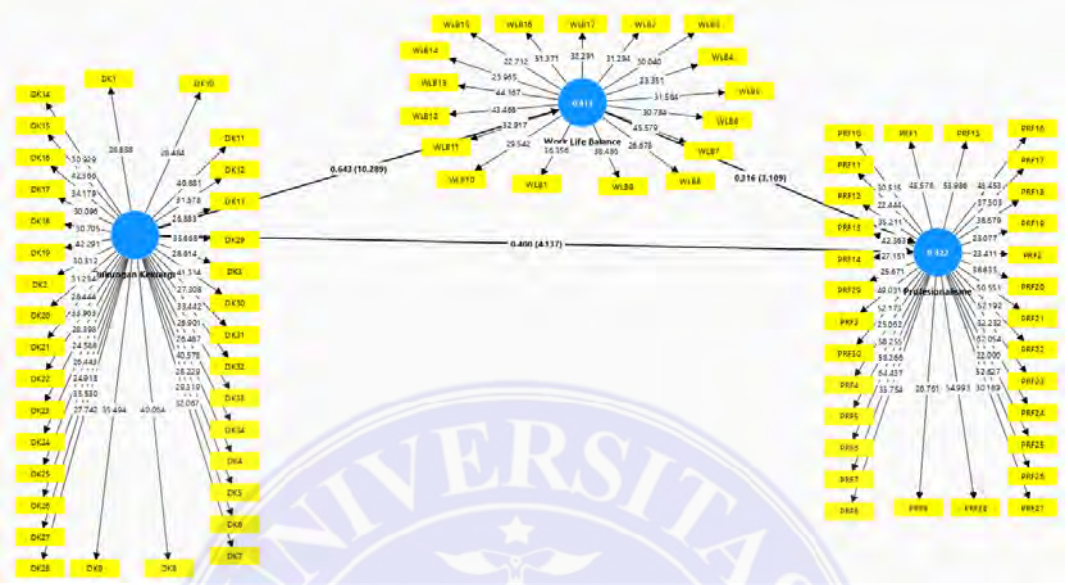
	Dukungan Keluarga	Profesionalisme
Profesionalisme	0.612	
Work Life Balance	0.658	0.586

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

UJI SIGNIFIKANSI (UJI HIPOTESIS) PENGARUH LANGSUNG



	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Dukungan Keluarga -> Profesionalisme	0.400	0.409	0.097	4.137	0.000
Dukungan Keluarga -> Work Life Balance	0.643	0.639	0.062	10.289	0.000
Work Life Balance -> Profesionalisme	0.316	0.312	0.102	3.109	0.002

UJI SIGNIFIKANSI (UJI HIPOTESIS) PENGARUH TIDAK LANGSUNG MELAUI MEDIASI

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Dukungan Keluarga -> Work Life Balance -> Profesionalisme	0.203	0.199	0.068	3.003	0.003

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

25 September 2024

Nomor : **1744/PPS-UMA/WDI/01/IX/2024**
Lamp : -
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Komandan Satuan Brimob Polda Sumut
Jl. Bhayangkara No 293 Kecamatan Medan Tembung Kota
Medan Kode Pos 20221
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Dian Susilawati
NPM : 221804006
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda SUMUT"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu
Akademik,

Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

25 September 2024

Nomor : **1744/PPS-UMA/WDI/01/IX/2024**
Lamp : -
Hal : **Pengambilan Data**

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
Komandan Satuan Brimob Polda Sumut
Jl. Bhayangkara No 293 Kecamatan Medan Tembung Kota
Medan Kode Pos 20221
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Dian Susilawati
NPM : 221804006
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

"Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Profesionalisme melalui Mediasi *Work Life Balance* Pada Personil Brimob Polda SUMUT"

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu
Akademik

Dr. Ery Masitho Batubara, S.Sos, M.AP

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATRA UTARA
SATUAN BRIMOB
Jalan Bhayangkara No. 293 Medan 20221

Medan, 5 November 2024

Nomor : B/1026 /XI/KEP./2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : pemberitahuan pelaksanaan Penelitian/riset.

Kepada

Yth. KETUA PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

di

Medan

1. Rujukan :
   a. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
   b. Surat Wakil Bidang Penjaminan Mutu Bidang Akademik Nomor : 1744/PPS-UMA/WDI/01/IX/2024 tanggal 25 September 2024 perihal Izin Penelitian.

2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, dengan ini disampaikan kepada Ketua Prodi, Bahwa Mahasiswi atas nama :
   a. Nama : Dian Susilawati;
   b. NPM : 221804006;
   c. Program Studi : Magister Psikologi
   d. Judul : **"Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Work Life Balance Pada Personel Brimob Polda Sumut"**

   telah selesai melaksanakan penelitian data / riset pada Instansi Satbrimob Polda Sumut terhitung mulai tanggal 25 September s.d.24 Oktober 2024 .

3. Demikian untuk menjadi maklum.

KOMANDAN SATUAN BRIMOB POLDA SUMUT

KOMANDAN

IRJEN POL SUPRIANTO EKA, S.I.K., M.M., M.H., M.Han.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74010597

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 26/6/25
Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25

Bukti izin permintaan Skala Profesionalisme oleh Ibu Sri

Bukti izin permintaan Skala WLB oleh Ibu Gianti

Bukti izin permintaan Skala Dukungan Keluarga oleh Kak Putri

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/6/25