

Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi

Siti Lucyana Nurhasanah

Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia

Email: slucyanaa@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 2 Agustus 2021

Revised 16 Agustus 2021

Accepted 30 Agustus 2021

Keywords:

Work Life Balance;

Workload;

Social Support;

Police

ABSTRACT

This study aimed to determine the impact of workload and social support on work life balance of Police in Samarinda. This study used quantitative approach. Research subject consist of 110 police officers that chosen using accidental sampling method. Data collection method used in this study was work life balance, workload and social support scale. Research data analyzed with multiple linear regression by the program Statistical Package for Social Science (SPSS) 25.0 for Windows. The results showed that: (1) there was positive impact of workload and social support towards work life balance with F value = 44.990, $R^2 = 0.457$ and P value = 0.000; (2) there was negative impact of workload on work life balance with beta coefficient = -0.322, and t count > t table (-3.939 > 1.982) and p value = 0.000 ($p < 0.05$); (3) there was positive impact of social support on work life balance with beta coefficient = 0.457, t count > t table (5.597 > 1.982) and P value = 0.000 ($p < 0.05$). Contribution of workload and social support on work life balance of Police in Samarinda amounted to 45.7 percent.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 110 orang anggota polisi di Samarinda yang dipilih dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan dukungan sosial. Data yang terkumpul di analisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja yaitu dengan nilai $F = 44.990$, $R^2 = 0.457$, $p = 0.000$; (2) ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan koefisien beta = -0.322, serta nilai t hitung > t tabel (-3.939 > 1.982) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$); (3) ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai koefisien beta = 0.457, nilai t hitung > t tabel (5.597 > 1.982) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi beban kerja dan dukungan sosial dengan keseimbangan kehidupan kerja pada polisi adalah sebesar 45.7 persen.

Kata kunci

Keseimbangan Kehidupan Kerja;
Beban Kerja;
Dukungan Sosial;
Polisi

LATAR BELAKANG

Sebagai makhluk sosial, manusia saling membutuhkan satu sama lainnya dalam kehidupan sehari-hari, begitu pula dengan manusia memerlukan peran anggota kepolisian. Keberadaan polisi di tengah-tengah masyarakat merupakan hal yang diharapkan, karena polisi memegang peranan penting baik di lingkungan masyarakat maupun lingkungan pemerintahan. Menjadi seorang polisi merupakan suatu pekerjaan berat, karena polisi memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengabdikan pada negara. Polisi dituntut untuk mementingkan negara dibanding dirinya sendiri.

Setiap harinya, polisi dihadapkan dengan berbagai macam peristiwa seperti memberantas kejahatan, memberantas penyalahgunaan narkoba, mengatur lalu lintas, pelayanan masyarakat, pengawalan hingga melakukan pengamanan ketika kegiatan besar (pemilu, kegiatan keagamaan, unjuk rasa maupun tahun baru). Banyaknya pekerjaan yang dijalani polisi membuat resiko yang dialami pun tidak sedikit, di antaranya kurang waktu tidur, minimnya waktu bersama keluarga, tidak dapat mengikuti kegiatan keagamaan, tetap bekerja meski di hari libur, jauh dari keluarga karena tugas keluar kota serta bahaya yang mengancam nyawa setiap saat.

Salah satu peristiwa yang terjadi pada pemilihan umum tahun 2019 ialah kematian yang dialami oleh anggota polisi. Terdapat 22 orang anggota polisi yang gugur karena kelelahan saat menjalankan tugas mengawasi jalannya pemilihan umum dalam durasi yang cukup lama. Tahapan pemilu yang panjang dan padat membuat anggota kepolisian harus bekerja cukup ekstra. Anggota polisi yang gugur dalam bertugas itu pun mendapatkan kenaikan pangkat

kehormatan oleh Kapolri Jendral (republika.co.id).

Bekerja selama 12 jam setiap harinya membuat polisi merasakan dampak dari pembagian waktu bekerja dan waktu bersama keluarga. Tanggung jawab yang diberikan membuat polisi harus selalu siaga ketika mendapat tugas dadakan dari atasan untuk menjalankan tugas. Polisi harus memiliki sikap profesional dalam bekerja dan hal tersebut membuat polisi memiliki waktu yang tidak seimbang untuk kehidupan keluarganya.

Keseimbangan kehidupan kerja masih kurang menjadi perhatian bagi sebagian industri organisasi. Individu dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, memiliki komitmen yang tinggi serta loyal terhadap institusi tempat seseorang tersebut bekerja (Lazar, Osoian & Ratiu, 2010). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan serta adanya rasa tanggung jawab penuh di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017).

Frone (2000) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai minimnya konflik dan gangguan antara peran kerja dan peran menjadi pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua dan anggota masyarakat). Untuk mengetahui indikator-indikator yang membuat keseimbangan kehidupan kerja tercapai, peneliti melakukan survei awal dengan menggunakan angket yang disebar untuk 40 orang anggota polisi di Samarinda. Hasil survei yang telah dilakukan yaitu:

Tabel 1. Hasil Sebaran Angket Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator	Aitem	Jumlah	Persentase
A. Keseimbangan Waktu	1. Menghabiskan banyak waktu untuk bekerja.	32	80%
	2. Menyalurkan hobi bersama teman ketika libur.	26	65%
	3. Berekreasi maupun berkumpul bersama keluarga.	23	57.5%
	4. Mendapat panggilan dari atasan maupun rekan kerja ketika libur.	37	92.5%
B. Keseimbangan Keterlibatan	1. Tidak menghadiri acara keluarga karena tuntutan pekerjaan.	28	70%
	2. Mengabaikan peran di rumah karena kelelahan bekerja.	15	37.5%
	3. Mengikuti kegiatan di lingkungan masyarakat.	27	67.5%
	4. Tuntutan pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga.	20	50%
C. Keseimbangan Kepuasan	1. Puas dengan pembagian waktu untuk bekerja dan berkeluarga.	25	62.5%
	2. Mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan.	29	72.5%
	3. Jenuh karena kakunya pekerjaan.	17	42.5%
	4. Kelelahan karena tuntutan pekerjaan.	28	70%

Sumber: Hasil Pra-Riset (2019)

Menangani beragam permasalahan setiap hari dengan waktu bekerja yang cukup panjang membuat polisi dapat merasakan adanya beban kerja. Tarwaka, Bakrie dan Sudiajeng (2004) menjelaskan bahwa berat atau ringannya suatu beban kerja yang dijalankan karyawan dapat digunakan dalam menentukan durasi karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan pekerja, semakin berat beban kerja maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa merasa lelah dan gangguan psikologis, begitupun sebaliknya.

Adapun faktor lain yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah dukungan sosial. Penelitian yang dilakukan Shahid, dkk., (2016) pada akademisi di salah satu fakultas lembaga pendidikan tinggi di Perak, Malaysia mendapatkan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja pribadi

berpengaruh dengan dukungan sosial dan efektivitas negatif. Dukungan sosial dari rekan kerja merupakan prediktor paling signifikan untuk keseimbangan kehidupan kerja pribadi.

Anggota polisi yang telah berkeluarga tidak hanya berperan untuk mencari nafkah, namun juga sebagai kepala rumah tangga yang turut berperan dalam mengurus anak dan menentukan keputusan segala permasalahan dalam keluarga. Kehidupan berkeluarga dapat memberikan energi positif dalam bekerja. Keluarga diharapkan dapat menjadi tempat sandaran bagi anggota polisi dalam setiap permasalahan baik dari pekerjaan maupun masalah keluarga.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan kerja,

kemudian variabel independen adalah beban kerja dan dukungan sosial.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) keseimbangan kehidupan kerja ialah sejauh mana seorang individu terikat dan puas secara bersama dalam kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Beban Kerja

Ambar (Apriani, Nurazi & Praningrum, 2013) menjelaskan beban kerja sebagai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan suatu organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Aspek-aspek beban kerja dalam penelitian ini yaitu tugas, individu atau kelompok, waktu dan keadaan atau kondisi normal.

Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (2010) menjelaskan bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok lain. Orang dengan dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai, bernilai, bagian dari jejaring sosial seperti keluarga atau komunitas yang dapat membantu disaat membutuhkan. Aspek-aspek dukungan sosial dalam penelitian ini adalah dukungan emosional atau penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan kelompok.

Berdasarkan uraian teori pada pendahuluan, maka dapat diketahui jika keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel yang dapat memengaruhi beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. Doherti dan Manfredi (2006)

mengemukakan keseimbangan kehidupan kerja didasarkan pada asumsi bahwa setiap orang harus memiliki kehidupan yang lengkap yaitu jumlah waktu yang cukup diberikan untuk kepentingan pribadi (seperti melanjutkan pendidikan, pekerjaan sosial atau komunitas, olahraga, hobi, dan lain sebagainya) dan minat keluarga.

Banyaknya permasalahan yang dihadapi ketika bekerja dapat menimbulkan beban kerja bagi anggota polisi. Untuk membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki program atau kebijakan yang tersedia. Organisasi harus memberikan dukungan dalam hal pelatihan dan pengembangan sehingga karyawan mereka akan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka dengan tekanan yang lebih rendah (Yahya & Ying, 2014).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sumbangan pengetahuan sebagai bahan pembelajaran dalam kajian psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, dapat memberikan pemahaman teoritis, bahan pertimbangan dan program tindak lanjut dalam mengupayakan penerapan keseimbangan kehidupan kerja pada polisi sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat guna memerhatikan beban kerja dan dukungan sosial bagi anggota polisi dan polresta itu sendiri. Kemudian, dari tujuan dan konsep penelitian dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis mayor

H₁ Ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

H₀ Tidak ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Hipotesis Minor

H₁ Ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

H₀ Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

H₁ Ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

H₀ Tidak ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

METODE PENELITIAN**Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2014).

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015), penelitian asosiatif merupakan pengujian dengan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah polisi di Samarinda yang berjumlah 950 orang (data dari Polresta Samarinda). Sedangkan jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 110 orang anggota polisi di Samarinda.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2016), teknik *accidental sampling* adalah siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan di temui itu sesuai sebagai sumber data.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala yang digunakan yaitu skala beban kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja dengan tipe likert. Skala tersebut dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**1. Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Skala keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari 42 butir dan terbagi menjadi tiga aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir didapatkan dari r hitung > 0.300 (Azwar, 2016). Maka berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan empat butir aitem yang gugur.

Tabel 2. Sebaran Aitem Skala Uji Coba Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1, 2, 3, 4, 25, 26, 27	-	7, 8, 28, 29, 30	5, 6	12	2
2	14, 15, 16, 31, 32, 33	13	9, 10, 11, 12, 34, 35, 36	-	13	1
3	17, 19, 20, 37, 38, 39	18	21, 22, 23, 24, 40, 41, 42	-	13	1
Total	19	2	19	2	38	4

Tabel 3. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Uji Coba Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja (N=50)

Aspek	Jumlah butir			r terendah – tertinggi	Sig terendah – tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	14	2	12	0.351 – 0.801	0.013 – 0.000
2	14	1	13	0.361 – 0.827	0.010 – 0.000
3	14	1	13	0.311 – 0.761	0.028 – 0.000

Tabel 4. Tabel Alpha Cronbach's Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Variabel	Alpha
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.937
Total	0.937

2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja terdiri dari 40 butir dan terbagi menjadi empat aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir

didapatkan dari r hitung > 0.300 (Azwar, 2016). Maka berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan tujuh butir aitem yang gugur.

Tabel 5. Sebaran Aitem Uji Coba Skala Beban Kerja

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	1, 2, 3, 25, 26	-	27, 28	7, 8, 9	7	3
2	13, 14, 15, 29, 30	-	23, 24, 33, 34	22	9	1
3	4, 5, 6, 31, 32	-	10, 11, 35, 36	12	9	1
4	19, 20, 21, 39, 40	-	16, 18, 38	17, 37	8	2
Total	20	0	13	7	33	7

Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Uji Coba Skala Beban Kerja (N=50)

Aspek	Jumlah butir			r terendah – tertinggi	Sig terendah – tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	10	3	7	0.318 – 0.737	0.025 – 0.000
2	10	1	9	0.357 – 0.825	0.011 – 0.000
3	10	1	9	0.538 – 0.753	0.000 – 0.000
4	10	2	8	0.379 – 0.589	0.003 – 0.000

Tabel 7. Tabel Alpha Cronbach's Skala Beban Kerja

Variabel	Alpha
Beban Kerja	0.899
Total	0.899

3. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial terdiri dari 40 butir dan terbagi menjadi empat aspek. Berdasarkan data hasil analisis butir

didapatkan dari r hitung > 0.300 (Azwar, 2016). Maka berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan enam butir aitem yang gugur.

Tabel 8. Sebaran Aitem Uji Coba Skala Dukungan Sosial

Aspek	Aitem				Jumlah	
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1	2, 3, 25, 26	1	7, 8, 9, 27, 28	-	9	1
2	14, 29	13, 15, 30	22, 23, 24, 33, 34	-	7	3
3	4, 5, 6, 31, 32	-	10, 11, 12, 35	36	9	1
4	20, 21, 39, 40	19	16, 17, 18, 37, 38	-	9	1
Total	15	5	19	1	34	6

Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Uji Coba Skala Dukungan Sosial (N=50)

Aspek	Jumlah butir			r terendah – tertinggi	Sig terendah – tertinggi
	Awal	Gugur	Sahih		
1	10	1	9	0.315 – 0.694	0.026 – 0.000
2	10	3	7	0.310 – 0.718	0.029 – 0.000
3	10	1	9	0.327 – 0.645	0.020 – 0.000
4	10	1	9	0.401 – 0.716	0.004 – 0.000

Tabel 10. Tabel Alpha Cronbach's Skala Dukungan Sosial

Variabel	Alpha
Dukungan Sosial	0.823
Total	0.823

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kedua variabel bebas (beban kerja dan dukungan sosial) terhadap satu variabel terikat (keseimbangan kehidupan kerja) (Sugiyono, 2015).

Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif, uji

asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedasitas dan uji autokorelasi.

Peneliti juga menggunakan beberapa uji hipotesis, seperti uji hipotesis model penuh dan bertahap, uji hipotesis multivariat model penuh serta regresi parsial. Keseluruhan data diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 11. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja	109.28	12.313	95	19	Tinggi
Beban Kerja	73.79	8.709	82.5	16.5	Rendah
Dukungan Sosial	101.30	8.667	85	17	Tinggi

Pada tabel 11 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh mean empirik $109.28 >$ mean hipotetik 95, hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Pada variabel beban kerja, diperoleh nilai mean empirik $73.79 <$ mean

hipotetik 82.5, hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada beban kerja yang rendah. Kemudian pada variabel dukungan sosial diperoleh mean empirik $101.30 >$ mean hipotetik 85, hal ini menunjukkan subjek berada pada tingkat dukungan sosial yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.89	0.066	Normal
Beban Kerja	0.91	0.072	Normal
Dukungan Sosial	0.79	0.088	Normal

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.89$ dan $p = 0.066 >$ 0.05. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir keseimbangan kehidupan kerja adalah normal. Pada sebaran terhadap variabel beban kerja menghasilkan nilai $Z = 0.91$ dan $p = 0.072 >$

0.05. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir beban kerja adalah normal. Pada sebaran variabel dukungan sosial menghasilkan nilai $Z = 0.79$ dan $p = 0.088 >$ 0.05. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir dukungan sosial adalah normal.

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja – Beban Kerja	1.802	3.08	0.19	Linier
Keseimbangan Kehidupan Kerja – Dukungan Sosial	1.714	3.08	0.28	Linier

Hasil uji linieritas variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja menunjukkan f hitung (1.802) $<$ f tabel (3.08) dan p (0.19) $>$ 0.05 yang berarti data dinyatakan linier. Pada hasil uji linieritas

antara variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap dukungan sosial menunjukkan f hitung (1.714) $<$ f tabel (3.08) dan p (0.28) $>$ 0.05 yang berarti data dinyatakan linier.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja – Beban Kerja	0.760	1.315	Tidak Multikolinier
Keseimbangan Kehidupan Kerja – Dukungan Sosial	0.760	1.315	Tidak Multikolinier

Pada tabel 14 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai coefficient tolerance variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap beban kerja sebesar sebesar 0.760 atau $<$ 1 dan nilai variance inflation

factor (VIF) variabel sebesar 1.315 atau $<$ 10 sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai koefisiensi tolerance variabel keseimbangan kehidupan kerja

terhadap dukungan sosial sebesar 0.760 atau < 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel sebesar 1.315 atau < 10

sehingga pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 15. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Beban Kerja	1.429	1.982	0.156	Homoskedastik
Dukungan Sosial	1.075	1.982	0.285	Homoskedastik

Pada tabel 15 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode Glejser diperoleh nilai $p >$

0.05 terhadap absolute residual (absres1) dan nilai t hitung $< t$ tabel, sehingga variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D	dL	dU	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja-Beban Kerja	1.920	1.652	1.726	Tidak terdapat autokorelasi
Keseimbangan Kehidupan Kerja-Dukungan Sosial				

Pada tabel 16, durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 110$; $k-2$ adalah $dL = 1.652$ dan $dU = 1.726$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai dU (1.726) lebih rendah dari nilai Durbin Watson atau d (1.920) dan nilai lebih kecil dari nilai $4-dU$ ($4 - 1.726 = 2.273$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda. Berdasarkan hasil uji regresi model penuh maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)	44.990	3.08	0.457	0.000
Beban Kerja (X ₁)				
Dukungan Sosial (X ₂)				

Tabel 17 menunjukkan bahwa F hitung (44.990) $>$ F tabel (3.08) dengan nilai $R^2 = 0.457$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah H_1

diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda.

Tabel 18. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Beban Kerja (X ₁)	-0.322	-3.938	1.982	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)				
Dukungan Sosial (X ₂)	0.457	5.597	1.982	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)				

Berdasarkan tabel 18 menunjukkan bahwa T hitung (-3.938) $>$ T tabel (1.982) dan p (0.000) $<$ 0.05 pada variabel X_1 terhadap Y artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan

kerja. Kemudian pada variabel X_2 terhadap Y didapatkan hasil T hitung (5.597) $>$ T tabel (1.982) dan p (0.000) $<$ 0.05 artinya terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Keseimbangan Waktu (Y_1)

Faktor	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Tugas (X_1)	-0.207	-1.940	1.982	0.055
Individu/Kelompok (X_2)	0.104	0.930	1.982	0.355
Waktu (X_3)	-0.372	-4.086	1.982	0.000
Keadaan/Kondisi Normal (X_4)	0.256	2.391	1.982	0.019
Dukungan Emosional/Penghargaan (X_5)	0.404	3.433	1.982	0.001
Dukungan Instrumental (X_6)	0.182	1.935	1.982	0.056
Dukungan Informasi (X_7)	-0.227	-2.046	1.982	0.043
Dukungan Kelompok (X_8)	0.015	0.135	1.982	0.893

Pada tabel 19 dapat diketahui bahwa faktor waktu (X_3), keadaan/kondisi normal (X_4), dukungan emosi/penghargaan (X_5) dan dukungan informasi (X_7) memiliki pengaruh signifikan terhadap

keseimbangan waktu (Y_1). Sedangkan faktor tugas (X_1), individu/kelompok (X_2), dukungan instrumental (X_6), dukungan kelompok (X_8) tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan waktu (Y_1).

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Keseimbangan Keterlibatan (Y_2)

Faktor	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Tugas (X_1)	-0.378	-4.376	1.982	0.000
Individu/Kelompok (X_2)	-0.051	-0.564	1.982	0.574
Waktu (X_3)	-0.116	-1.572	1.982	0.119
Keadaan/Kondisi Normal (X_4)	-0.002	-0.020	1.982	0.984
Dukungan Emosional/Penghargaan (X_5)	0.274	2.882	1.982	0.005
Dukungan Instrumental (X_6)	0.134	1.760	1.982	0.081
Dukungan Informasi (X_7)	0.087	0.974	1.982	0.332
Dukungan Kelompok (X_8)	0.026	0.284	1.982	0.777

Pada tabel 20 diketahui bahwa faktor tugas (X_1) dan dukungan emosi/penghargaan (X_5) memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan keterlibatan (Y_2). Pada faktor individu/kelompok (X_2), waktu (X_3),

keadaan/kondisi normal (X_4), dukungan instrumental (X_6), dukungan informasi (X_7) dan dukungan kelompok (X_8) tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan keterlibatan (Y_2).

Tabel 21. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Keseimbangan Kepuasan (Y_3)

Faktor	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Tugas (X_1)	-0.194	-2.159	1.982	0.033
Individu/Kelompok (X_2)	-0.164	-1.727	1.982	0.087
Waktu (X_3)	-0.075	-0.971	1.982	0.334
Keadaan/Kondisi Normal (X_4)	0.054	0.597	1.982	0.552

Dukungan Emosional/Penghargaan (X₅)	0.496	4.996	1.982	0.000
Dukungan Instrumental (X ₆)	0.018	0.230	1.982	0.818
Dukungan Informasi (X ₇)	0.100	1.072	1.982	0.286
Dukungan Kelompok (X ₈)	-0.067	-0.694	1.982	0.489

Pada tabel 21 diketahui bahwa faktor tugas (X₁) dan dukungan emosi/penghargaan (X₅) memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kepuasan (Y₃). Sedangkan faktor individu/kelompok (X₂), waktu (X₃), keadaan/kondisi normal (X₄), dukungan instrumental (X₆), dukungan informasi (X₇), dukungan kelompok (X₈) tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kepuasan (Y₃).

PEMBAHASAN

Kontribusi pengaruh (R²) beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 0.457, hal ini menunjukkan bahwa 45.7 persen dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan dukungan sosial. Sedangkan sisanya, 54.3 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Walaupun beban kerja yang diterima cukup tinggi, namun dengan hadirnya orang-orang di sekitar anggota polisi seperti keluarga, atasan dan rekan kerja akan membantu anggota polisi untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penerapan keseimbangan kehidupan kerja pada anggota polisi akan tercapai jika anggota polisi dapat

meminimalisir beban pekerjaan dan membuat pekerjaan tersebut menjadi kegiatan yang menyenangkan serta didukung oleh organisasi, rekan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa aspek waktu (X₃), aspek keadaan/kondisi normal (X₄), aspek dukungan emosional/penghargaan (X₅) dan aspek dukungan informasi (X₇) memiliki pengaruh signifikan dengan aspek keseimbangan waktu (Y₁). Waktu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah waktu yang dimiliki anggota polisi disesuaikan dengan bobot pekerjaan yang diterima. Hasil wawancara bersama S, Kapolsek Loabakung menjelaskan jika waktu kerja yang diterapkan oleh Polresta Samarinda cukup panjang. Polisi bekerja selama 12 jam dalam sehari dan selalu siaga untuk panggilan kerja dadakan, sehingga terjadinya ketidakseimbangan bagi polisi.

Keadaan/kondisi normal yaitu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik oleh karyawan sesuai dengan standar operasional kerja organisasi. Kemudian dukungan emosional/penghargaan adalah suatu bentuk perhatian, empati dan turut prihatin yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan memberikan rasa nyaman, dimiliki serta dicintai. Selanjutnya, dukungan informasi diberikan dalam bentuk saran, nasihat, arahan maupun penilaian mengenai tindakan individu dalam mengatasi masalah.

Aspek keseimbangan waktu berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan mampu membagi waktunya untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaannya. Pembagian waktu kerja yang seimbang akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menikmati waktu luangnya dengan

kegiatan-kegiatan yang mereka sukai, seperti yang dikemukakan oleh Rehman dan Siddiqui (2020) bahwa untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, perlu diberikan pengaturan jam kerja yang fleksibel dan jelas pada karyawan Universitas di Pakistan.

Pada hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa aspek tugas (X1) dan aspek dukungan emosional/penghargaan (X5) memiliki pengaruh signifikan dengan aspek keseimbangan keterlibatan (Y2). Menurut Ambar (Apriani, Nurazi Praningrum, 2013) tugas-tugas yang dikerjakan harus sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan. Jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang mendukung, maka tugas yang dijalankan tidak akan maksimal dan mengalami hambatan dalam menyelesaikannya. Dukungan emosional mencakup perhatian, empati serta prihatin yang ditujukan kepada anggota polisi dan merupakan salah satu aspek dalam dukungan sosial.

Aspek keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat kontribusi secara psikologis dan komitmen yang adil ketika bekerja dan di luar pekerjaan. Hal ini pada anggota polisi di Samarinda belum terlaksana secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu polisi (A) didapatkan keterangan bahwa A merasa minimnya keterlibatan peran sebagai ayah dan suami bagi keluarganya seperti kurang mengetahui perkembangan pendidikan anak secara langsung maupun memantau perilaku anak karena terpisahnya tempat tinggal A dengan keluarga. Keluarga yang merupakan tempat sandaran utama bagi subjek A sebaiknya memberikan dukungan dalam bentuk perhatian, motivasi dan menjalin komunikasi dua arah yang lancar untuk menciptakan efek positif dan kualitas hubungan baik. Pentingnya peran dan keterlibatan keluarga dalam diri karyawan

membuat karyawan merasa dihargai dan dicintai.

Kemudian hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa aspek tugas (X1) dan aspek dukungan emosional/penghargaan (X5) memiliki pengaruh dengan keseimbangan kepuasan (Y3). Keseimbangan kepuasan yaitu bagaimana cara individu memandang dan merasa puas pada saat bekerja dan di luar pekerjaan. Kepuasan yang didapatkan karyawan tidak hanya perihal kompensasi dan insentif semata, tetapi dapat pula dalam bentuk waktu luang, rekan kerja yang membawa energi positif, atasan yang turut mengapresiasi hingga dapat bersosialisasi dengan orang-orang sekitar selain rekan kerja. Ganapathi (2016) mengatakan apabila sebuah organisasi ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerjanya, maka organisasi tersebut harus fokus untuk meningkatkan keseimbangan kepuasan terlebih dahulu namun tidak melupakan peningkatan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Terakhir, ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada anggota polisi di Samarinda.

Penelitian ini tidak luput dari adanya keterbatasan penelitian. Keterbatasan dari peneliti adalah penelitian ini di dominasi oleh polisi dengan jenis kelamin laki-laki yang minim dengan konflik peran ganda, sehingga pada polisi wanita tidak terlihat hasilnya secara spesifik. Teknik accidental sampling yang digunakan dalam penelitian ini mendapatkan subjek yang acak ditemui oleh peneliti, sehingga tidak terdapat karakteristik tertentu. Selain itu, beban kerja

yang dirasakan pada beberapa divisi pekerjaan mendapatkan hasil yang beragam, sehingga tidak dapat di generalisir pada semua divisi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda.
2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda.
3. Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran-saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu disarankan untuk meneliti subjek dengan jenis kelamin perempuan (polisi wanita) jika tertarik melakukan penelitian dengan profesi yang sama. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian pada divisi reskrim yang memiliki beban kerja tinggi sehingga data yang didapat lebih akurat. Selanjutnya, dapat menganalisis mengganti metode pengumpulan data selain skala, seperti analisis FTE. Dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau perbandingan agar hasil lebih spesifik dan beragam. Terakhir, disarankan untuk menggunakan *purposive sampling* agar subjek memiliki karakteristik sehingga hasil temuan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D., Nurazi, R., & Praningrum. (2013). Analisis karakteristik individu, komitmen organisasi beban kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 271-281. <https://core.ac.uk/download/pdf/35336882.pdf>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Doherty, L., & Manfreddi, S. (2006). Action research to develop work-life balance in a UK university. *Women in Management Review*, 21(3), 241-259. <https://doi.org/10.1108/09649420610657416>
- Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada PT. Bio Farma Persero. *Ecodemica*, 4(1), 125-135. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/354>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Kaha, K. (2019). *Anggota polri yang gugur selama pemilu menjadi 22 orang*. Republika. Diakses dari m.republika.co.id/amp/pqpyou384
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in

- order to improve organizational performance. *European Research Studies*, XIII(1), 201–214. <https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxi/iiy2010i1p201-214.html>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1895/2278#>
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam C, V., & Ravichandran, K. (2013). The important of work life balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol14-issue3/F01433135.pdf>
- Rehman, M. A. U., & Siddiqui, D. A. (2020). Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector univesities' employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104-127. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3510918>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2010). *Health psychology* (7th Edition). USA: Pearson.
- <https://ultimatecieguide.files.wordpress.com/2017/03/sarafino-health-psychology-biopsychosocial-interactions-edition-7.pdf>
- Shahid, S., Amdan, S., Alwi, A., Syazreena, F., & Hassan, C. N. (2016). Social support, negative affectivity, and work personal life balance of academics. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 500-504. <http://doi.org/10.7763/IJSSH.2016.V6.699>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Tarwaka., Bakri, S. HA., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas (Edisi ke-1)*. Uniba Press.
- Yahya, F., & Ying, J. Y. Y., (2014). The relationship between work social support and work-life balance in hotel industry. *Malaysian Journal of Youth Studies*, 27-41. https://www.researchgate.net/publication/288700495_The_Work_Social_Support_and_Work_Life_Balance_in_Hotel_Industry_A_Relationship_Study