

# PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI VERTIKAL DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA POLSEK BANDAR SEI KIJANG, PELALAWAN

Mayline Elisabeth, Alum Kusumah, Ikhbal Akhmad  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [210304032@student.umri.ac.id](mailto:210304032@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi vertikal dan work-life balance terhadap kepuasan kerja Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Polsek Bandar Sei Kijang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 31 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 31. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan komunikasi vertikal dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan.*

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Komunikasi Vertikal, Work-life Balance, dan Kepuasan Kerja*

---

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi/instansi sumber daya manusia adalah aset yang potensial, tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki (Lazuardi & Harahap, 2024). Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan (Arifandi, 2021).

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan lembaga penegak hukum Nasional yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 yang mengatur tentang Kepolisian menyatakan bahwa tugas pokok Polri adalah menegakkan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengarahannya, dan pelayanan kepada masyarakat. Polri dibagi menjadi tiga tingkatan: Markas Besar (Mabes) yang terletak di Pusat, Kepolisian Daerah (Polda) di tingkat Provinsi dan Kepolisian Resor (Polres) yang merupakan wilayah kota atau kabupaten serta di tingkat Kecamatan yaitu Kepolisian Sektor (Polsek).

Kepolisian sektor (Polsek) Bandar Sei Kijang merupakan salah satu unit pelaksana teknis dari Kepolisian Resor Pelalawan yang bertugas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Kecamatan Bandar Sei Kijang. Polsek Bandar Sei Kijang memiliki 32 personel, struktur organisasi di Polsek ini dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolres.

Sebagai instansi yang bergerak di bidang pelayanan kepada masyarakat, Polsek Bandar Sei Kijang harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Jika seorang pegawai merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menampilkan perilaku yang empatik, proaktif, dan ramah (Haris *et al.*, 2023). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal paling utama bagi setiap pegawai, setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan menghasilkan kinerja yang baik (Asrani, 2021).

Kepuasan kerja memiliki dampak besar dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi agar berjalan dengan baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka semakin baik cara mereka melaksanakan tugasnya (Adila *et al.*, 2024). Kepuasan itu menjadi dasar untuk membantuk sikap kerja yang positif, profesionalisme, dan komitmen terhadap pelayanan masyarakat. Namun dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak IPTU Bambang Saputra selaku Kapolsek Bandar Sei Kijang menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menunjukkan performa optimal saat bertugas, salah satu alasannya karena ketidakseimbangan antara jumlah personel sehingga beberapa pegawai harus menjalankan tugas ganda, selain itu sistem piket siaga 24 jam yang diterapkan terus-menerus tanpa jeda pemulihan yang memadai berdampak langsung pada penurunan stabilitas emosional dan ketajaman pengambilan keputusan pegawai yang bertugas.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang sudah dilakukan, jumlah personel yang terbatas menjadi salah satu faktor utama penyebab meningkatnya intensitas beban kerja. Beberapa anggota juga menjelaskan bahwa mereka tidak hanya menjalankan tugas utama seperti penyelidikan, patroli, dan pengamanan wilayah, tetapi juga dibebani tanggung jawab tambahan seperti pendataan administrasi digital, pembuatan laporan ke Polres, pelaksanaan sosialisasi kepada masyarakat, dan keterlibatan non-operasional lainnya. Menurut Sitorus dan Siagian (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan menurut Assyofa (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi vertikal. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pola komunikasi yang cenderung satu arah, di mana informasi atau instruksi dari atasan disampaikan secara mendadak, tanpa adanya ruang diskusi atau klarifikasi. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa anggota menyatakan bahwa penugasan patroli tambahan

atau perubahan jadwal tugas sering kali diberikan secara lisan dan tidak didukung oleh surat perintah resmi, sehingga menimbulkan kebingungan dan kurangnya kepastian di kalangan anggota. Menurut Kosasih & Hasan (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan menurut Damayanti & Mendra (2025) yang menyatakan komunikasi vertikal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa anggota Polsek menyatakan bahwa banyak anggota Polsek yang mengeluhkan jam kerja yang tidak menentu dan seringkali melebihi jam kerja normal dikarenakan kurangnya jumlah personel. Berdasarkan data awal, Polsek Bandar Sei Kijang hanya memiliki 32 personel dari seharusnya 40 personel, kesenjangan antara jumlah anggota dengan Daftar Susunan Personel (DSP) memaksa anggota yang ada untuk memikul beban kerja ganda serta mengakibatkan sistem *shift* tidak berjalan normal. Menurut Asrani (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al* (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2021), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

### Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Kadarisman, 2023). Menurut pendapat Gawron (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja, tetapi jika pegawai tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas

yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam batas waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas fisik, mental, dan emosional orang yang mengerjakannya.

### **Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal merupakan aliran informasi antara atasan dan bawahan dalam struktur organisasi hierarkis. Komunikasi ini dapat berupa komunikasi ke bawah (*downward communication*) maupun komunikasi ke atas (*upward communication*). Tujuannya mencakup pengarahan, pelaporan, evaluasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins & Judge, 2022). Sedangkan menurut Simonsson (2022), komunikasi vertikal di dalam organisasi modern tidak hanya berfungsi sebagai saluran perintah, tetapi juga sebagai alat untuk mendukung fleksibilitas organisasi yang mengandalkan komunikasi dua arah untuk kolaborasi yang efektif. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian informasi baik dari atasan ke bawahan maupun dari bawahan ke atasan.

### **Work-life Balance**

Menurut Anggi dan Erni (2025) *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks ini, harmoni berarti tidak ada konflik signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan optimal. *Work-life balance* dalam konteks dunia kerja modern menekankan pada pentingnya harmonisasi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi demi tercapainya produktivitas dan kesejahteraan psikologis pegawai (Saputra & Masdupi, 2025). Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Secara keseluruhan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisisnya dengan metode kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2022).

### **Populasi dan Sample**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai sebanyak 32 orang yang ada di Kepolisian Sektor (Polsek) Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Dalam

penelitian ini, penulis menggunakan metode pengambilan sampel dengan pendekatan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 32 orang pegawai di Polsek Bandar Sei Kijang.

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari Januari sampai dengan juni 2025, yang berlokasi di Kepolisian sektor (Polsek) Bandar Sei Kijang, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi topik penelitian dengan kondisi kerja personel di lingkungan Polsek tersebut, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, komunikasi vertikal, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1

| <i>Descriptive Statistics</i> |          |                |                |             |                       |
|-------------------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
|                               | <b>N</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
| Beban Kerja (X1)              | 31       | 21             | 31             | 25,58       | 3,384                 |
| Komunikasi Vertikal (X2)      | 31       | 45             | 75             | 60,38       | 7,813                 |
| <i>Work-life Balance</i> (X3) | 31       | 24             | 45             | 35,48       | 5,749                 |
| Kepuasan Kerja (Y)            | 31       | 51             | 75             | 60,67       | 5,534                 |
| <i>Valid N (listwise)</i>     | 31       |                |                |             |                       |

Sumber: Data Olahan peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1 analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Beban kerja (X1)

Hasil dari uji statistik dapat diketahui bahwa nilai terendah sebesar 21, nilai tertinggi 33 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,58 dengan standar deviasi sebesar 3,384. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja (X1) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya.

#### 2. Komunikasi Vertikal (X2)

Hasil dari uji statistik dapat diketahui bahwa nilai terendah sebesar 45, nilai tertinggi 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 60,38 dengan standar deviasi sebesar 7,813. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi vertikal (X2) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya.

#### 3. *Work-life Balance* (X3)

Hasil dari uji statistik dapat diketahui bahwa nilai terendah sebesar 24, nilai tertinggi 45 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,48 dengan standar deviasi sebesar 5,749. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel *work-life balance* (X2) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya.

#### 4. Kepuasan Kerja (Y)

Hasil dari uji statistik dapat diketahui bahwa nilai terendah sebesar 51, nilai tertinggi 75 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 60,67 dengan standar deviasi sebesar 5,534.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya.

## Uji Normalitas

Tabel 2

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                                  |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | 0,0000000               |
|                                                    | Std. Deviation | 3,02704287              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | 0,111                   |
|                                                    | Positive       | 0,074                   |
|                                                    | Negative       | -0,111                  |
| Test Statistic                                     |                | 0,111                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *asymp sig* lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 4

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              |                         |       |
| Beban Kerja (X1)          | 0,770                   | 1,298 |
| Komunikasi Vertikal (X2)  | 0,792                   | 1,263 |
| Work-life Balance (X3)    | 0,648                   | 1,544 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , sehingga diperoleh hasil bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)              | 24,875                      | 8,599      |                           |
| Beban Kerja (X1)          | -0,055                      | 0,195      | -0,034                    |
| Komunikasi Vertikal (X2)  | 0,353                       | 0,084      | 0,498                     |

|                               |       |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| <i>Work-life Balance (X3)</i> | 0,449 | 0,126 | 0,466 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,875 - 0,055X_1 + 0,353X_2 + 0,449X_3 \dots \dots \dots (4.1)$$

Model persamaan regresi linear di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,875 artinya jika variabel beban kerja, komunikasi vertikal dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja bernilai sebesar 24,875.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar -0,055. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja, maka nilai variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar -0,055. Penurunan ini bermakna bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi vertikal (X2) sebesar 0,353. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi vertikal, maka nilai variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 0,353. Peningkatan ini bermakna bahwa semakin tinggi komunikasi vertikal maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance*(X3) sebesar 0,449. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *work-life balance*, maka nilai variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 0,449. Peningkatan ini bermakna bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

## Uji t

**Tabel 6**

| Model                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig.  |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)                  | 24,875                      | 8,599      |                           | 2,893  | 0,001 |
| Beban Kerja (X1)              | -0,055                      | 0,195      | -0,034                    | -0,280 | 0,002 |
| Komunikasi Vertikal (X2)      | 0,353                       | 0,084      | 0,498                     | 4,209  | 0,001 |
| <i>Work-life Balance</i> (X3) | 0,449                       | 0,126      | 0,466                     | 3,563  | 0,001 |

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diperoleh hasil uji hipotesis masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung  $-0,034 < t \text{ tabel } 2,051$  dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komunikasi vertikal terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung  $4,209 > t \text{ tabel } 2,051$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung  $3,563 > t$  tabel  $2,051$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (adjusted R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .837 <sup>a</sup> | 0,701    | 0,668             | 3.19078                    |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,668. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen yaitu beban kerja, komunikasi vertikal dan *work-life balance* dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja memiliki hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya nilai *adjust r square* dalam penelitian ini adalah 0,668 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, komunikasi vertikal, dan *work-life balance* sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Pengaruh negatif didapat dari nilai t hitung  $-0,034 < t$  tabel  $2,051$  dengan nilai dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi membuat pegawai kesulitan menyelesaikan tugas dengan sempurna. Ketidakmampuan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal, yang secara langsung dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

### Pengaruh Komunikasi Vertikal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Pengaruh positif didapatkan dari hasil uji t diperoleh hasil nilai t hitung  $4,209 > t$  tabel  $2,051$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka akan menciptakan



rasa nyaman. Pegawai merasa puas karena mereka mengetahui arah kebijakan pimpinan dan merasa dihargai.

### **Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang. Hasil positif didapat dari uji t diperoleh hasil nilai t hitung  $4,209 > t$  tabel  $2,051$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik seorang pegawai mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya maka kepuasan kerjanya akan meningkat.

### **PENUTUP**

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugasnya.
4. Beban kerja, komunikasi vertikal dan *work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Polsek Bandar Sei Kijang, Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah baik beban kerja, semakin baik komunikasi vertikal, dan semakin seimbang *work-life balance* yang diberikan, maka secara bersama-sama akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adila, N., Sarinah, M., Pd, I., Yunus, M., Sudirman, J. J., 02 Pematang, K., & Bangko, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Pamenang. *Ojs.Universitasmerangin.Ac.Id*, 8(2), 46–57.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Anggi, F., & Erni, M. (2025). *Work-life Balance di Dunia Kerja*. PACE Padang.
- Arifandi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>

- Damayanti, Mendra, P. (2025). Pengaruh Komunikasi Vertikal, dan Character Development Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Mercure Resort Sanur. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Gawron, V. . (2020). *Workload Measures*. CRC Press.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Sleman: Deepublish Digital.
- Juni Asrani. (2021). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Kadarisman. (2023). *Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan*. CV Bintang Semesta Media.
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . ANUGRAH TANJUNG MEDAN. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231–248.
- Kurniawan, D. A., Muhammad Kurniawan, & Try Wulandari. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 125–134.
- Robbins, Judge, P. S. & J., & Timothy. (2022). *Organizational Behaviour* (Edisi 19). Selemba Empat, Jakarta. <https://doi.org/10.4324/9781315844695-9>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2022). *Organizational Behavior* (Edisi 19). Pearson.
- Simonsson, C. (2022). Exploring the vertical communication chain in the light of post-bureaucracy. In Post-Bureaucratic Organization. *Edward Elgar Publishing*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781800379893>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.