

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN SALES

Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia

Corresponding authors: sarah.2018fpsio32@civitas.ukrida.ac.id

ABSTRACT

Work life balance is a situation where employees can balance their work or work with other commitments through the freedom to use their working hours. One of the benefits of employees having a work life balance is increasing physical health, mental health and increasing job satisfaction. However, it turns out that most people when they enter the world of work lose balance in their lives. The results of interviews conducted by one of the researchers with several sales, so high the targets or demands as salesperson make them have to work hard even outside working hours so that they are reluctant to work and feel burdened by the responsibilities that have been assigned. This study aims to find out and analyze the relationship between the demands dimension and the resources dimension of work life balance with job satisfaction in sales. The sampling technique in this study was accidental sampling. This study uses a correlational quantitative research approach. Data was obtained from 195 salespeople who are domiciled in Indonesia using Fisher's (2009) WLB scale measurement tool adapted by Gunawan et al. (2019) and Spector's JSS (1997) which was adapted by Zulfikar (2016). The results showed that there was a significant negative relationship between demands and job satisfaction ($r = -0.520$; $p = 0.000$) and there was a strong positive significant relationship between the resources dimension and job satisfaction ($r = 0.334$ and $p = 0.000$). Further research results will be discussed in the research discussion.

Keywords: *Work life balance, job satisfaction, sales.*

PENDAHULUAN

Tongam *et al.* (2021) mengungkapkan *work life balance* merupakan konsep antara kegiatan individu dalam bekerja berupa karir dan juga ambisi yang mencakup kepuasan, kehidupan berkeluarga, spiritual, dan juga waktu luang di sisi lainnya, agar tercipta keseimbangan. Hafid dan Prasetio (2017) menggambarkan *work life balance* sebagai situasi dimana karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerjanya untuk

menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Manfaat *work life balance* menurut Larasati (2018) bagi perusahaan dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), mengurangi biaya lembur, dan berkurangnya tingkat

turnover staf. Pada karyawan, manfaat *work life balance* adalah meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin tinggi keamanan kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Saat karier seseorang semakin tinggi, maka semakin besar juga tanggung jawab dan peranan yang ditanggung olehnya sehingga membuat dirinya menghabiskan waktu dan pikiran pada pekerjaannya. Rondonuwu *et al.* (2018) berpendapat bahwa kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja menjadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Penelitian yang dilakukan Handayani *et al.* (2017) juga mendapatkan bahwa sekitar 60% individu dewasa awal yang bekerja sulit untuk mendapatkan keseimbangan dalam peranan sosialnya. Sementara itu, menurut Wenno (2018) karyawan harus mampu mengatur keseimbangan antara tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga dan pekerjaan yang memberikan penghasilan.

Kristianti (2017) mengungkapkan dampak negatif yang dirasakan oleh wanita yang bekerja sebagai *sales* dengan *work life balance* yang rendah. Dampak negatif yang dirasakan adalah mereka cenderung memiliki kualitas interaksi yang buruk dengan keluarganya. Sary (2022) juga mengatakan dalam hasil wawancaranya dengan beberapa *sales*, begitu tinggi target atau tuntutan sebagai seorang *sales* membuat mereka harus bekerja dengan keras bahkan di luar jam kerja sehingga membuat mereka enggan bekerja dan merasa terbebani akan tanggungjawab yang sudah ditetapkan. Survei yang dilakukan oleh jobplanet.com tahun 2017 mengenai profesi yang memiliki tingkat stres tertinggi

berdasarkan penilaian mereka terhadap faktor *work life balance*, *sales* merupakan profesi dengan tingkat stres paling tinggi dengan rata-rata tingkat *work life balance* di bawah 3,00. Didukung juga dengan survei yang dilakukan oleh HubSpot (2017) terhadap lebih dari 500 *sales* dari segala jenis perusahaan, juga mengungkapkan betapa buruknya *work life balance* di dunia *sales*. Beberapa temuan mereka meliputi: sepertiga dari tenaga penjualan mengatakan pekerjaan mereka berdampak negatif pada kehidupan pribadi mereka, 68% menggambarkan gaya hidup mereka sebagai tantangan, 72% mengatakan mereka ingin lebih banyak waktu istirahat, 83% menginginkan lebih banyak waktu berkualitas dengan keluarga mereka, setengahnya mengakui bahwa mereka membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik agar mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik juga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa rendahnya tingkat *work life balance* dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan.

Rianto (2020) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan konsep dimana seseorang merasakan kondisi positif yang timbul dalam diri seseorang karena penilaian mereka terhadap karakteristik dan lingkungan pekerjaannya. Wijaya dan Dewayani (2021) menggambarkan kepuasan kerja sebagai kecocokan individu dengan organisasi ia bekerja yang dipengaruhi oleh perasaan, persepsi, dan sikap individu mengenai pekerjaannya. Baaren dan Galloway (2017) menjelaskan alasan pentingnya karyawan mengalami kepuasan kerja yaitu organisasi dapat mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan,

kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dipengaruhi perilaku karyawan dan menjadi indikator dari bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Singla (2018) mengungkapkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja sangat penting untuk menjaga karyawan tetap terhubung dengan organisasi. Melalui hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dapat menumbuhkan kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan meningkat jika *work life balance* dalam suatu organisasi tinggi. Saat individu dapat melakukan tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja. Hal ini timbul karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan status telah berkeluarga atau permasalahan dalam keluarga. *Work life balance* berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pada aspek gaji yang tinggi dan insentif yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) yang dilakukan pada 61 karyawan tetap di PT Pertani, mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan nilai $r = 0,564$; $p < 0,001$ sehingga dapat dikatakan juga karyawan cenderung bahagia di tempat kerja ketika mereka mampu menangani masalah pribadi dan pekerjaan mereka secara setara.

Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Thifal dan

Kusumaningrum (2019) terhadap 134 karyawan wanita pada dua perusahaan di Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan nilai $r = 0.352$; $p < 0.000$. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sary (2022) terhadap 231 sales perempuan juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja yang mempunyai nilai $r = 0.398$, $p < 0.000$.

Terdapat kontradiksi pada penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang *work life balance* dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Praninditha dan Wibowo (2020) mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja yang berfokus pada guru di SMK Kabupaten Pati, mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja yang mempunyai nilai $r = -0.035$, $p < 0.060$. Berdasarkan pemaparan sebelumnya dan hasil temuan, terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian sehingga peneliti ingin meneliti bagaimana hubungan hubungan antara dimensi dari *work life balance* dengan kepuasan kerja pada sales.

Work life balance (WLB)

Fisher (2001) mendefinisikan *work life balance* sebagai penyebab stres pekerjaan mengenai masalah waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan. Fisher et al. (2003) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktunya baik di tempat kerja dan aktivitas lainnya di luar pekerjaannya. Kemudian, menurut Greenhaus et al. (2003) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan

peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Fisher *et al.* (2009), *work life balance* memiliki 4 dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), kemudian pada tahun 2019, Gunawan *et al.* (2019) mengembangkan dimensi *work life balance* milik Fisher *et al.* (2009) menjadi dua dimensi yaitu pertama dimensi *demands* dibagi menjadi 2 indikator di antaranya *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Kedua, dimensi *resources* dibagi menjadi 2 indikator di antaranya *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu (Fisher *et al.* dalam Adiningtiyas dan Mardhatillah, 2016). Indikator *Personal Life Interference with Work* (PLIW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya (Fisher *et al.* dalam Adiningtiyas dan Mardhatillah, 2016). Indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (Fisher *et al.* dalam Adiningtiyas dan Mardhatillah, 2016). Indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (Fisher *et al.* dalam Adiningtiyas dan Mardhatillah, 2016).

Kepuasan Kerja

Spector (1997) menyatakan kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang mengenai sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Kemudian, Robbins *et al.* (2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang dikemukakan oleh Spector (dalam Wenko, 2018) dimana kepuasan kerja memiliki sembilan aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja di antaranya:

- Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji yang didapatkan oleh individu.
- Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan individu terhadap kesempatan mendapatkan promosi.
- Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan individu terhadap perilaku pemimpin di tempat kerjanya.
- Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan individu terhadap keuntungan atau tunjangan yang akan didapatkan.
- Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan individu terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan individu terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan.
- Rekan kerja (*cowokers*) yaitu kepuasan individu terhadap kerja sama dengan rekan kerja.

- Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan individu terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya.
- Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan individu terhadap komunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara dimensi *demands* dan dimensi *resources* dari *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan *sales*. Berdasarkan tujuan penelitian maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* (dimensi *demands* dan *resources*) dengan kepuasan kerja pada karyawan *sales*? Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara dimensi *Demands* dengan kepuasan kerja pada karyawan *sales* (H1) dan adanya hubungan yang signifikan antara dimensi *Resources* dengan kepuasan kerja pada karyawan *sales* (H2).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan *sales* yang berjumlah 195 karyawan. Berdasarkan Azwar (2019) bahwa jumlah partisipan lebih dari 60 orang maka sudah cukup untuk dilakukan analisa data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur *work life balance* adalah alat ukur *Work Life Balance Scale* atau skala *WLB scale* milik Fisher *et al.* (2009) yang diadaptasi oleh Gunawan

et al. (2019). Kuesioner *work life balance* awalnya terdiri dari 17 butir (11 butir dimensi *demands* dan 6 butir dimensi *resources*), akan tetapi setelah melakukan proses uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* (rit) jumlah pada 17 butir *work life balance* menjadi 16 butir (1 butir dimensi *demands* dieliminasi, yaitu butir 1). Dimensi *work life balance* ditotalkan skornya atau diagregatkan. Semakin tinggi skor total atau agregat, maka semakin tinggi atau baik *work life balance*.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah alat ukur *The Job Satisfaction Survey* (JSS) milik Spector (1997) dan sudah diadaptasi oleh Zulfikar (2016) yang terdiri dari 28 butir yang berasal dari sembilan aspek kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Setelah melakukan proses uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* (rit), jumlah pada 28 butir JSS menjadi 26 butir (butir ke 7 dan ke 15 dieliminasi). Aspek kepuasan kerja ditotalkan skornya atau diagregatkan. Semakin tinggi skor total atau agregat, maka semakin tinggi atau baik kepuasan kerja. Kedua variabel ini diukur menggunakan kuesioner *online*.

HASIL

Penelitian ini memperoleh data sebanyak 257 data, kemudian terdapat 62 data dieliminasi karena terdapat 52 data yang tidak selesai diisi dan 10 data dieliminasi karena data *outlier*. Sehingga jumlah data dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Data Demografi Subjek

	Data	Jumlah	Persentase
Usia	17 - 25 Tahun	9	5%
	26 - 35 Tahun	92	47%
	36 – 45 Tahun	86	44%
	> 45 Tahun	8	4%
Total		195	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	180	92%
	Perempuan	15	8%
Total		195	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	13	7%
	Diploma/Sarjana	182	93%
Total		195	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	62	32%
	1 - 5 Tahun	81	42%
	6 - 10 Tahun	38	19%
	> 10 Tahun	14	7%
Total		195	100%
Jenis Perusahaan	Perusahaan Dagang	2	1%
	Perusahaan Jasa	19	10%
	Perusahaan Manufaktur atau Industri	1	1%
	Perusahaan Pembiayaan	173	89%
Total		195	100%
Jenis Pekerjaan Sales	Account Executive	93	48%
	Executive-Level Management	4	2%
	Sales Management	6	3%
	Sales Representative	92	47%
Total		195	100%
Status Pekerjaan	Pegawai Kontrak	142	73%
	Pegawai Tetap	53	27%
Total		195	100%

Hasil Uji Reliabilitas WLB Scale dan JSS

Pengujian reliabilitas kedua skala pada penelitian ini menggunakan metode *internal consistency* dengan koefisien *cronbach's alpha*. Herlina (2019) menuliskan pengambilan keputusan pengujian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka reliabilitas buruk, *cronbach's alpha* 0,6 –

0,79 maka reliabilitas diterima, dan *cronbach's alpha* > 0,8 maka reliabilitas baik. Berdasarkan kategori tersebut, hasil pengujian reliabilitas seluruh skala yaitu reliabilitas diterima dan reliabilitas baik karena nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 2
 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Dimensi	Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
Skala WLB	<i>Demands</i>	0.910
	<i>Resources</i>	0.769
Skala JSS		0.913

Hasil Uji Normalitas WLB Scale dan JSS

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran atau distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah sampel yang besar yaitu lebih dari 100 (Herlina, 2019). Data penelitian berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Pengujian normalitas Skala WLB dilakukan pada skor setiap dimensi, sementara untuk Skala JSS dilakukan pada skor total. Berdasarkan hasil uji normalitas, ditemukan bahwa data penelitian ini pada dimensi *demands* dengan nilai 0,42 dan dimensi *resources* dengan nilai 0,00. Kedua dimensi berdistribusi tidak normal karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Kepuasan kerja berdistribusi normal dengan nilai 0,20 karena nilai signifikansi di atas 0,05.

Hasil Uji Linearitas WLB Scale dan JSS

Pengujian linieritas dilakukan sebagai syarat analisis korelasi (Herlina, 2019). Kedua variabel dikatakan linear jika nilai Sig. Deviation from Linearity > 0,05. Berdasarkan hasil uji linieritas, ditemukan bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* antara skala JSS dengan dimensi *demands* yaitu 0,298 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear antara dimensi *demands* pada variabel *work life balance* dengan variabel Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai signifikansi *Deviation*

from Linearity antara skala JSS dengan dimensi *resources* yaitu 0,118 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear antara dimensi *resources* pada variabel *work life balance* dengan variabel Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Korelasi WLB Scale dan JSS

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *work life balance* dengan variabel kepuasan kerja, yaitu dengan melakukan uji korelasi. Pada uji normalitas, ditemukan bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal, sehingga pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode *Rank Spearman*. Pengujian korelasi dilakukan dengan mencari hubungan antara masing-masing dimensi pada variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dimensi *demands* dan kepuasan kerja dengan kekuatan hubungan yang kuat dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *resources* dan kepuasan kerja dengan kekuatan hubungan yang cukup kuat. Maka dari itu H1 dan H2 diterima.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Kepuasan Kerja	Kesimpulan
<i>Demands</i>	r = -0,520; p = 0,000	Terdapat hubungan negatif yang signifikan
<i>Resources</i>	r = 0,334; p = 0,000	Terdapat hubungan positif yang signifikan

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa uji korelasi *rank spearman* antara *work life balance* pada dimensi *demands* dengan kepuasan kerja yang memperoleh hasil $r = -0,520$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan dengan kategori kuat. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa ketika tuntutan tinggi maka kepuasan kerja rendah, sebaliknya jika tuntutan rendah maka kepuasan kerja tinggi. Oleh karena itu data penelitian yang diperoleh dapat dimaknai sebagai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi dan sebaliknya kehidupan pribadi dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Apabila *sales* mengalami hal tersebut maka akan berhubungan dengan persepsi dan perasaan positif yang timbul dalam diri *sales* terhadap karakteristik dan lingkungan pekerjaannya, serta rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Maka dari itu, H1 dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara dimensi *demands* dengan kepuasan kerja pada karyawan *Sales*.

Hasil analisa uji korelasi *rank spearman* antara *work life balance* pada dimensi *resources* dengan kepuasan kerja yang memperoleh hasil $r = 0,334$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan dengan kategori cukup kuat. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa ketika sumber daya tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sebaliknya jika sumber daya rendah maka kepuasan kerja rendah. Oleh karena itu data penelitian yang diperoleh dapat dimaknai sebagai sejauh mana kehidupan pribadi *sales* dapat meningkatkan performa

individu dalam dunia kerja dan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Apabila *sales* mengalami hal tersebut maka akan berhubungan dengan persepsi dan perasaan positif yang timbul dalam diri *sales* terhadap karakteristik dan lingkungan pekerjaannya, serta rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Maka dari itu, H2 dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara dimensi *resources* dengan kepuasan kerja pada karyawan *Sales*.

Untuk mempertajam penelitian sehingga lebih komprehensif, peneliti melakukan analisa tambahan pada jenis kelamin partisipan. Menurut Ibrahim (2022) *work life balance* pada laki-laki sama baiknya dengan *work life balance* perempuan walaupun perempuan lebih banyak memiliki tuntutan dari kehidupan pribadinya atau keluarganya. Analisa tambahan yang peneliti temukan bahwa tidak terdapat perbedaan *work life balance* antara laki-laki dengan perempuan. *Work life balance* laki-laki masuk ke dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan laki-laki memiliki *work life balance* yang baik dan *work life balance* perempuan pun masuk ke dalam kategori tinggi. *Work life balance* dimensi *demands* (tuntutan) pada laki-laki berada di kategori rendah sebanyak 109 partisipan (60,6%) dan dimensi *resources* berada di kategori tinggi sebanyak 110 partisipan (61,1%). *Work life balance* dimensi *demands* (tuntutan) pada perempuan berada di kategori sedang sebanyak 8 partisipan (53,3%) dan dimensi *resources* berada di kategori tinggi sebanyak 9 partisipan (60%). Sementara itu analisa tambahan yang peneliti temukan pada kepuasan kerja, bahwa laki-laki

masuk ke dalam kategori tinggi sebanyak 132 partisipan (73.6%) dan kategori sedang sebanyak 48 partisipan (26.7%). Kepuasan kerja pada perempuan berada di kategori sedang sebanyak 8 partisipan (53.3%) dan kategori tinggi 7 partisipan (46.7%). Maka dapat dikatakan, bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja pada *sales* laki-laki ataupun *sales* perempuan dalam penelitian ini sudah baik. Mereka sudah dapat membagi waktunya baik di tempat kerja dan aktivitas lainnya di luar pekerjaannya serta memiliki rasa puas terhadap kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

Implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan perusahaan dapat memperhatikan *work life balance* dan kepuasan kerja dari *sales*. Berdasarkan hasil analisa tambahan dari masing-masing dimensi *work life balance* dan aspek-aspek kepuasan kerja, *sales* yang berpartisipasi dalam penelitian ini sudah merasa bangga dan puas dengan pekerjaan mereka saat ini. *Sales* juga merasa bahwa kehidupan pribadinya sangat memengaruhi performa kerjanya sehingga perusahaan bisa melakukan pendekatan secara pribadi jika dilihat bahwa ada penurunan performa dari *sales*. Perusahaan juga bisa memberikan apresiasi kepada *sales* dalam bentuk hadiah seperti paket liburan, voucher belanja, dan tiket nonton bioskop yang dapat dilakukan bersama keluarga mereka. *Sales* sendiri juga bisa mempertahankan *work life balance* dengan cara mengatur waktu sebaik-baiknya seperti membuat plan atau *to do list* agar bisa menyelesaikan target tepat pada waktunya tanpa harus lembur dan membuat waktu dengan keluarga jadi berkurang.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kedua dimensi *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, namun dengan arah hubungan yang berbeda. Dimensi *demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi *work life balance* pada dimensi *demands* maka semakin rendah kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya. Dimensi *resources* memiliki hubungan positif yang signifikan cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi *work life balance* pada dimensi *resources* maka semakin tinggi kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, H1 dan H2 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat keterbatasan dalam kurang bervariasinya jenis kelamin partisipan dan jenis perusahaannya. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih menjangkau partisipan yang memiliki jenis kelamin laki-laki dan perempuan secara seimbang. Peneliti selanjutnya juga dapat memfokuskan jenis perusahaan atau menyebarkan langsung ke perusahaan-perusahaan yang berbeda-beda jenisnya. Pada hasil analisa tambahan dari dimensi *work life balance* dimana kehidupan pribadi *Sales* memberikan performa untuk pekerjaannya, sehingga peneliti selanjutnya dapat meneliti *work life balance* dengan performa kerja.

Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi *work life balance* pada *Sales* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Peneliti berharap untuk mempertahankan *work life balance* dan kepuasan kerja, perusahaan dapat menerapkan beberapa program *work life balance* seperti hadiah pencapaian target berupa paket liburan bersama dengan

keluarga, voucher makan atau tiket bioskop yang bisa digunakan bersama keluarga mereka. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas rileks seperti kursi pijat, tempat main billiard, atau tempat santai untuk menikmati kopi. Bagi Sales sendiri, dapat mempertahankan *work life balance* dan kepuasan kerja mereka dengan cara mengatur waktu sebaik-baiknya seperti membuat plan atau *to do list* agar bisa menyelesaikan target tepat pada waktunya tanpa harus lembur dan membuat waktu dengan keluarga jadi berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtias, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Almigo. (2014). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche* 1(1), 50-60.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baaren, T., & Galloway, C., (2017). Consequence of job satisfaction factors on the productivity|Level of operating core. *Journal of Organizational Psychology and Consumer Behavior*, 14 (7), 119-127
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan jumlah respon skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), 127-133.
- Deu, J. C. L. (2019). *Hubungan pelaksanaan program employee gathering PT Semanggi Tiga: Goes to Bali dengan employee relations PT Semanggi Tiga* [Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University Surabaya]. Widya Mandala Catholic University Surabaya.
<http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/20629/>
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. Bowling Green State University.
<https://search.proquest.com/openview/baa22a6a02edbe6b36b8cf143382e475/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 441-456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modeling The Relationship Between Work-Life Balance and Organizational Outcomes. *In Annual Conference of The Society for Industrial Organisational Psychology*.
https://www.academia.edu/download/54054279/Modeling_the_Relationship_between_WorkLi20170803-19277-11dn75t.pdf
- 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)
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life

- Balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88-94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Bavarage Hotel Indonesia Kempiski Jakarta). *SMART - Study & Management Research*, 14(3), 48-56. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Handayani, S. U. S., Ariani, N. L., & Maemunah, N. (2017). Hubungan antara Pengetahuan dan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Standar Prosedur Operasional (SOP) Assessment Nyeri Ulang di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(3). <https://doi.org/10.33366/nn.v2i3.696>
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Hubspot. (2017). Life in Sales. Hubspot. <https://www.hubspot.com/sales-data/work-life-balance>
- Ibrahim, F. F. (2022). *Perbandingan Work Life Balance Antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta Selama Work From Home* [Undergraduate thesis, Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36280/>
- Jobplanet. (2017, March 3). Profesi-profesi di Indonesia dengan Tingkat Stres Paling Tinggi dan Paling Rendah. Jobplanet. <http://blog.id.jobplanet.com/profesi-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi-dan-paling-rendah/>
- Kristianti, I. Y. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dan workLife balance pada Wanita pekerja usia dewasa dini* [Undergraduate thesis, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta]. <https://repository.usd.ac.id/12745/1/139114001.pdf>
- Larasati, D. P. (2018). *Pengaruh Work Life Balance terhadap employee engagement pada Generasi Milenial* [Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/43500/>
- Nugraha, S., Sugiarti., & Suhariadi, F. (2022). Gambaran work life balance pada profesi perawat selama masa Pandemi COVID-19, di Rumah Sakit di Jabodetabek. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), 1-13. <https://doi.org/10.31004/koloni.v1i2.33>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 11(1). <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Rianto, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Solok Selatan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *OSF - Preprints*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ad7ms>
- Robbins., Judge., & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior. (15th ed.)* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39

- Sary, E. K. (2022). *Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Sales Perempuan* [Undergraduate thesis, University of Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/87852/>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Singla, M. (2018). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction. *Aayushi International Interdisciplinary Research Journal*, 5(3).
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and, Consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Amal, A. I., Noor, M. A., & Astutik, I. T. (2018). *Petunjuk Praktis bagi Mahasiswa Kesehatan Menggunakan SPSS. Analisa Data Penelitian*. Jawa Tengah: Unissula Press.
- Thifal, G. R., & Kusumaningrum, F. A. (2019). Hubungan work life Balance dengan kepuasan kerja pada wanita yang bekerja di Yogyakarta [Undergraduate thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/17545>
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., & Saputra, M. K. (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. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wijaya, P., & Dewayani, T. N. E. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikotudia Jurnal Psikologi*, 10(30), 266-272. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Zulfikar, M. A. (2016). *Hubungan antara work orientation dengan kepuasan kerja pada driver Gojek di Jakarta* [Undergraduate thesis, Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/1364/>