

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP  
*JOB SATISFACTION* KARYAWAN  
(STUDI PADA SUPERVISOR PT X BANDUNG  
CABANG A)**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh:  
**Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani**  
6031901251

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi Unggul Oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK ISK/S/III/2022  
**BANDUNG**  
2023

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON  
EMPLOYEE JOB SATISFACTION (STUDY  
ON SUPERVISOR AT PT X BANDUNG BRANCH A)** *ff.*



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements for  
Bachelor's Degree in Management

By:

**Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani**  
6031901251

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Excellent Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK ISK/S/III/2022  
BANDUNG  
2023**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* KARYAWAN  
(STUDI PADA SUPERVISOR PT X BANDUNG CABANG A)

Oleh:

Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani

6031901251

Bandung,

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA, CPM.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Regina Deti, SE, MM.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani  
Tempat, tanggal lahir : Sleman, 15 Desember 1999  
NPM : 6031901251  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *JOB SATISFACTION*  
KARYAWAN (STUDI PADA SUPERVISOR PT X BANDUNG CABANG A)**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Dr. Regina Deti, SE, MM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal 29 Juli 2023

Pembuat pernyataan:



(Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani)

## ABSTRAK

**Pendahuluan** - Perkembangan bisnis pada industri ritel di Indonesia terus berkembang semakin ketat. Untuk menghadapi ketatnya persaingan tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Sumber daya manusia pada perusahaan yang bergerak pada industri ritel memiliki tanggung jawab untuk memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu arah agar dapat terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan *preliminary research* yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa masih rendah tingkat *job satisfaction* karyawan yang diduga disebabkan oleh rendahnya *work life balance*. Hal ini dibuktikan dengan adanya pernyataan hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada 45 *supervisor*. Ditemukan data bahwa tanggung jawab yang dimiliki oleh *supervisor* cukuplah besar dan tidak sebanding dengan upah atau hasil yang diterimanya. Selain itu, pada dimensi *work life balance* ditemukan bahwa tingkat keseimbangan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan masih rendah dan belum optimal terutama dalam membagi tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab dalam keluarga.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *job satisfaction* dan *work life balance* karyawan di PT X Bandung dan mengetahui apakah ada pengaruh antara *work life balance* (*X*) terhadap *job satisfaction* (*Y*).

**Metode Penelitian** - Penelitian ini merupakan penelitian terapan atau *applied research* dengan menggunakan metode kausal dan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada populasi sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan tingkat supervisor pada salah satu cabang milik PT X Bandung. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif serta uji regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 29 untuk mengolah dan menganalisis data yang sudah diperoleh.

**Hasil dan kesimpulan** - Berdasarkan dengan hasil analisis linear sederhana menghasilkan data bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan di PT X Bandung. Kontribusi variabel *work life balance* terhadap variabel *job satisfaction* sebesar 38,8% dan sisanya sebesar 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan pada penelitian ini.

**Kata kunci** : keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, industri ritel.

## ABSTRACT

**Introduction** - Business development in the retail industry in Indonesia continues to grow increasingly tight. To face this intense competition, the role of human resources is very important. Human resources in companies engaged in the retail industry have the responsibility to meet the targets set by the company. Because, human resources are planners, executors, and determinants of direction in order to realize the goals of a company. Based on preliminary research conducted by researchers, it was found that there is still a low level of employee job satisfaction which is suspected to be caused by a low work life balance. This is evidenced by the statements on the results of the questionnaires distributed by the researchers to 45 supervisors. It was found that the responsibilities possessed by supervisors are quite large and are not proportional to the wages or results they receive. In addition, in the work life balance dimension it was found that the balance level of employees in carrying out personal and work responsibilities is still low and not optimal, especially in dividing work responsibilities with family responsibilities.

**Objective** - This study aims to determine the level of job satisfaction and work life balance of employees at PT X Bandung and determine whether there is influence between work life balance (X) on job satisfaction (Y).

**Research Methods** - This research is applied research or applied research using causal and cross-sectional methods. In collecting data, the researcher distributed questionnaires to 45 respondents who were supervisor level employees at one of the branches of PT X Bandung. Furthermore, the technical analysis used is descriptive analysis and a simple linear regression test using SPSS Version 29 to process and analyse the data that has been obtained.

**Findings** - Based on the results of this study, it is known that work life balance and job satisfaction of employees show results at the agreed level. Furthermore, based on the results of simple linear analysis, it yields data that the work life balance variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT X Bandung. The contribution of the work life balance variable to the job satisfaction variable is 38.8% and the remaining 61.2% is explained by other variables that have not been explained in this study.

**Keywords:** work life balance, job satisfaction, retail industry.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir sarjana atau skripsi dengan judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION DI PT X BANDUNG”**.

Penelitian Skripsi ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari akan segala keterbatasan dan kekurangan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. peneliti akan senantiasa menerima segala kritik dan saran dari berbagai pihak. Dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan hambatan yang harus dijalani oleh peneliti. Namun, peneliti memperoleh segala bimbingan, dukungan, bantuan, dan juga doa dari berbagai pihak baik itu secara langsung maupun tidak sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua peneliti yaitu Guruh Erie T dan juga Siska B.E Insamodra yang selalu memberikan dukungan, motivasi, bantuan, semangat serta doa sejak lahir dan selama menjalani perkuliahan yang tidaklah mudah. Selain itu juga terus memberikan kesempatan untuk terus mendukung peneliti untuk berkembang hingga menyelesaikan proses penyusunan skripsi dan mengakhiri masa perkuliahan pada jenjang S1 ini.
2. Adik peneliti Gentha Kurnia B yang selalu ada ketika peneliti membutuhkan serta terus memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Istiharini, CMA., CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang peneliti hormati dan atas kesempatan juga ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan.
4. Ibu Dr. Regina Deti, SE, MM. selaku dosen pembimbing skripsi peneliti yang selalu sabar dan memberikan ilmu, bimbingan, motivasi dan juga semangat kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Wali peneliti yaitu Ibu Teresia Debby, SE., MSM. yang selalu memberikan arahan dan juga membantu peneliti dalam proses perwalian selama masa perkuliahan.

6. Seluruh dosen pengajar, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang selalu dengan senantiasa memberikan ilmu dan juga bantuan selama masa perkuliahan peneliti.
7. Kak Abrian & Kak Bia, dan Ibu Siska selaku perwakilan dari pihak perusahaan PT. X Bandung yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menyusun penelitian ini.
8. Gregorius Andi selaku teman dekat peneliti. Terima kasih atas support dan waktu yang diberikan selama peneliti menjalani proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi di perguruan tinggi ini. Serta terima kasih atas motivasi, semangat, dan doanya selama peneliti menjalani masa perkuliahan dan hingga menuntaskan tanggung jawab tugas akhir/skripsi ini dengan mendengarkan keluh kesah peneliti setiap hari.
9. Patricia Desty selaku sahabat peneliti sejak duduk dibangku SMP hingga saat ini. Terima kasih telah selalu menemani, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat kepada peneliti dalam menjalani kehidupan hingga dapat menuntaskan masa perkuliahan yang cukuplah berliku.
10. Aime De Mont selaku sahabat peneliti sejak awal masa perkuliahan yang selalu menemani dan menyemangati peneliti baik disaat masa perkuliahan dan suka duka dalam mengerjakan skripsi.
11. Elizabeth Felia, Baptista Amorisha, Audrey Uli, Debbie Claudia, Elisabeth Belinda selaku sahabat peneliti sejak duduk dibangku SMA hingga saat ini, yang selalu menemani peneliti sejak SMA hingga saat ini dan selalu memberikan motivasi agar peneliti dapat menuntaskan tugas sarjana.
12. Nanda, David, Pinky selaku sahabat peneliti sejak bangku SMA yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memberikan support juga bantuan disaat peneliti kesusahan dalam mengerjakan tugas akhir sarjana ini.
13. Sarah Adilla, Shalya Rayhan, Dhisa Leanitya, Nabilla Shafa, Raffi Arrisyad, Kenneth Susanto, Afnan Shafa, Dedrick Owe, Radi Husaeni, Bunga Putri, Aliya Nurshafa, Nagadish Attrira, Ilhami, Gabriella Sitepu, Ghina, Tasya Aprilia selaku sahabat peneliti yang senantiasa memberikan dukungan kepada peneliti dalam menjalani masa perkuliahan dan juga memberikan dukungan

serta semangat dari awal hingga akhir penyusunan skripsi. Terima kasih sudah mengisi hari-hari peneliti dibangku perkuliahan.

14. Indira Anjanique dan Jonathan Christopher yang telah menemani dan memberikan semangat kepada peneliti untuk dapat menuntaskan penyusunan skripsi.
15. Rigel, Marcel, dan Bevin yang selalu menemani dan memberikan semangat baik disaat masa perkuliahan hingga selesainya proses pengerjaan skripsi ini.
16. Keluarga dari HMPSM UNPAR 2021 dan 2022 yang menemani peneliti dalam mencari pengalaman dan menemani peneliti dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
17. Teman-teman staf panitia EPILOGUE HMPSM 2021 yang menemani peneliti pada masa perkuliahan serta dalam masa suka maupun duka. Terima kasih atas bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan masa sarjana dengan cukup banyak pengalaman.
18. Keluarga besar Manajemen UNPAR Angkatan 2019 selaku teman seperjuangan peneliti sejak awal masa perkuliahan.
19. Seluruh rekan dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis karena telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis sejak awal masa perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Pada akhir kata, peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, kritik maupun saran membangun sangat diterima dan diharapkan dari segala pihak untuk dapat menyempurnakan penulisan skripsi ini. Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

Bandung, 22 Juni 2023

Tasya Kurnia Anggrita Ramadhani

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Kerangka Pemikiran .....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Job Satisfaction .....	13
2.2.1 Pengertian Job Satisfaction .....	13
2.2.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> .....	13
2.2.3 Dampak dari Ketidakpuasan Kerja ( <i>Job Dissatisfaction</i> ) .....	14
2.2.4 Strategi Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> .....	15
2.2.5 Dimensi <i>Job Satisfaction</i> .....	16
2.3 Work Life Balance .....	17
2.3.1 Pengertian Work Life Balance .....	17
2.3.2 Komponen - komponen <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.3.3 Strategi Membentuk <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.3.4 Faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	19
2.3.4 Dimensi Work Life Balance .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu .....	21
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	26

3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	26
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi Penelitian .....	28
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	28
3.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	39
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	40
3.6.1 Uji Validitas .....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.7 Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	44
3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana.....	45
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	45
3.7.4 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F).....	45
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	46
3.7.6 Uji Parsial (Uji t).....	46
3.8 Teknik Pengukuran Variabel.....	46
3.9 Objek Penelitian .....	47
3.9.1 Profil Perusahaan .....	47
3.9.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	48
3.9.3 Profil Responden.....	48
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	51
4.1 Gambaran Tingkat <i>Work Life balance</i> .....	51
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Life balance</i> .....	51
4.1.2 Dimensi <i>Time Balance</i> .....	51
4.1.3 Dimensi <i>Involvement Balance</i> .....	53
4.1.4 Dimensi <i>Satisfaction Balance</i> .....	55
4.1.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	57
4.2 Gambaran Tingkat <i>Job Satisfaction</i> .....	59
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	59
4.2.2 Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri .....	59

4.2.3 Dimensi Gaji atau Upah .....	61
4.2.4 Dimensi Kesempatan Promosi .....	63
4.2.5 Dimensi Pengawasan.....	65
4.2.6 Dimensi Rekan Kerja .....	67
4.2.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Job Satisfaction .....	69
4.3 Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Karyawan di PT X Bandung .....	70
4.3.1 Uji Asumsi Klasik .....	71
4.3.1.1 Uji Normalitas .....	71
4.3.2 Uji Regresi Linear Sederhana .....	73
4.3.3 Uji F (Uji Simultan) .....	73
4.3.4 Uji t (Uji Pengaruh Parsial) .....	74
4.3.5 Persamaan Regresi .....	75
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	77
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	78
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN .....	86
RIWAYAT HIDUP .....	101

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Skor Penilaian Skala Likert Dalam Skala interval.....	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> .....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas <i>Job Satisfaction</i> .....	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 3.6 Interpretasi Skor Hitung.....	44
Tabel 3.7 Skor Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval.....	47
Tabel 3.8 Tabel Jenis kelamin.....	48
Tabel 3.9 Tabel Tingkat Usia Responden.....	49
Tabel 3.10 Tabel Masa Kerja Karyawan.....	49
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Time Balance</i> .....	52
Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi <i>Involvement Balance</i> ...	54
Tabel 4. 3 Tabel 4.3.....	56
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	58
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri ...	60
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Gaji atau Upah.....	61
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kesempatan Promosi... 63	
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Kesempatan Promosi (lanjutan).....	64
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Pengawasan.....	65
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Rekan Kerja.....	67
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi Rekan Kerja (lanjutan)	68
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	69
Tabel 4.11 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	72
Tabel 4.12 <i>Variables Entered/Removed</i> .....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Pengaruh Parsial).....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi.....	75

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <b><i>R</i><sup>2</sup></b> ).....	77
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Konseptual.....	10
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	71
Gambar 4.2 <i>Normal Probability Plot (P-Plot)</i> .....	71
Gambar 4.3 Model Regresi Penelitian .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	93
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	95
Lampiran 4. Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	98
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	99
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	99
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	100

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini semakin ketat, khususnya pada industri ritel. Industri ritel memberikan kontribusi kepada pertumbuhan ekonomi nasional dan membuka lapangan kerja dengan jumlah yang cukup besar di Indonesia saat ini. Hal ini didukung dengan data yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa sejak tahun 2016 industri ritel berkontribusi 15,24% kepada PDB dan menampung 31,815 tenaga kerja non pertanian di Indonesia. Industri ritel adalah bentuk usaha yang memiliki fokus utama untuk memuaskan konsumen akhir berdasarkan dengan produk barang ataupun jasa yang ditawarkan (Gilbert dalam Dikdik, 2021). Industri ritel merupakan rantai akhir dari suatu produk bertemu dengan konsumen. Hal lain yang perlu disadari bahwa dalam menjalankan bisnis pada bidang ritel diperlukan pemahaman terhadap keinginan dan kebutuhan konsumen yang menjadi faktor utama (Hariani et al, 2019). Ketika para pelaku ritel mampu untuk memahami kebutuhan dan keinginan konsumen maka akan terjadi juga pembelian ulang dari para pelanggannya. Disisi lain harus disadari bahwa faktanya, kebutuhan manusia pasti akan terus ada untuk memenuhi keberlangsungan hidupnya. Dengan begitu, persaingan bisnis di industri ritel sangat menjanjikan dan tingkat persaingan pun juga akan terus meningkat.

Tingkat persaingan pada industri ritel akan terus meningkat seiring dengan kebutuhan manusia yang terus berkembang. Untuk dapat menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas akhir yang dihasilkan. Sumber daya manusia memiliki tanggung jawab besar untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Porter (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif dengan menurunkan biaya produksi, meningkatkan mutu produk dan membuat diferensiasi layanan pada perusahaan atau menghasilkan output berbeda dengan kompetitor. Untuk terciptanya keunggulan kompetitif yang unggul pada perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Hambrick (2020) yang menyatakan bahwa cara

perusahaan mengelola sumber daya manusianya adalah strategi yang dianggap penting. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas akhir yang dihasilkan. Hal ini juga didukung dengan pendapat Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia akan selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan, sebab mereka adalah perencana, pelaksana dan penentu arah untuk dapat terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu strategi penting yang dapat diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia adalah dengan mengembangkan dan memelihara kepuasan kerja.

Mengembangkan dan memelihara kepuasan kerja karyawan adalah hal penting bagi keberlangsungan perusahaan untuk mampu berkembang. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan pengaruh positif kepada perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Kanwar dalam Aurantia & Rusma, 2020). Kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam penelitian Aurantia & Rusma, 2020) adalah salah satu bentuk sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sebagai bentuk rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap kepuasan terhadap pekerjaan akan ditunjukkan dengan adanya cerminan kedisiplinan dan prestasi terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan menimbulkan sikap negatif seperti frustrasi atau tidak mampu menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal lain yang akan ditunjukkan jika seorang karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja adalah karyawan akan lebih sering mengeluh, menentang peraturan, menghindari tanggung jawabnya, dan bahkan dapat meninggalkan pekerjaannya (Robbins dalam Aurantia & Rusma, 2020). Oleh dari itu, salah satu faktor pendorong karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik adalah adanya kepuasan kerja. Peneliti menemukan gejala mengenai kepuasan kerja karyawan pada tingkat supervisor di PT X Bandung yang masih sering mengeluh akibat besarnya tanggung jawab yang dimilikinya. Selain itu, karyawan juga menghindari tanggung jawabnya ketika memiliki masalah terkait pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yaitu faktor psikologis, sosial, dan fisik (As'ad dalam Rahajeng, 2021). Faktor

psikologis terkait dengan bagaimana sikap, keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya faktor sosial, hal ini terkait dengan hubungan di lingkungan kerja. Hubungan di lingkungan kerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Faktor yang terakhir adalah faktor fisik yaitu meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu bekerja dengan waktu istirahat, lingkungan tempat bekerja (suhu, penerangan, dan aliran udara) dan juga bagaimana kondisi kesehatan pada karyawan itu sendiri. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh As'ad mengenai faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sendiri berkaitan dengan keseimbangan yang terjadi pada kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi seorang karyawan. Keseimbangan tersebut saat ini biasa disebut dengan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam menghadapi peran dan tuntutan yang ada dalam pekerjaan, saat ini permasalahan yang sering ditemui adalah permasalahan bagaimana *work life balance* yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Perusahaan juga harus dapat menyadari bahwa karyawan memiliki tanggung jawab peran dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* adalah bentuk perasaan puas dan mampu untuk dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan teori Schermerhorn (2020) yang menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seorang individu dalam menyeimbangkan kepentingan pribadinya dengan pekerjaan. Namun, pada saat ini sering ditemukan permasalahan bahwa karyawan kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kepentingan pribadinya dikarenakan pekerjaan yang terlalu menumpuk atau karena permasalahan pribadi yang tidak terselesaikan. Hasil survei yang dilakukan oleh Fikri (2020), juga menemukan bahwa sebanyak 75% pekerja saat ini kesulitan untuk membagi waktunya antara pekerjaan dengan tanggung jawab di rumah baik sebagai kepala rumah tangga atau ibu rumah tangga yang disebabkan karena menumpuknya pekerjaan, dan hal ini melihatkan ketidakseimbangan kerja pada pekerja.

Ketika seseorang karyawan dapat menjalankan *work life balance* yang baik dan benar dirinya akan memiliki tingkat kinerja dan produktivitas yang tinggi (Renaldo et al, 2019). Dengan begitu, seorang individu yang menerapkan *work life balance* akan dapat merasa puas dan bahagia dalam menjalankan perannya

dalam pekerjaan atau pada kehidupan pribadinya seperti dengan keluarga, pertemanan dan lingkungan tempat dia bekerja. Hasibuan (2020) juga mengatakan bahwa seorang manusia yang mampu berperan dominan atau aktif dalam suatu organisasi merupakan orang yang mampu memiliki perencanaan dan mampu untuk mengatasi masalah dengan baik. Disisi lain, peneliti menemukan bahwa karyawan tingkat supervisor di PT X Bandung masih belum dapat menyeimbangkannya tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadinya, hal ini berdasarkan dengan hasil wawancara dengan store manager pada cabang A milik PT X Bandung dan juga hasil penelitian pendahuluan.

Saat ini di Indonesia sendiri *work life balance* sudah menjadi hal prioritas. Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh JobStreet (2023) mendapatkan data bahwa sebanyak 43% responden di Indonesia dari total sebanyak 97.324 responden di Asia Tenggara mengemukakan bahwa prioritas utama yang dicari saat memilih pekerjaan adalah *work life balance*. Hal ini melihat bahwa para pekerja di Indonesia sudah mulai menyadari pentingnya *work life balance*. Ketika seorang manusia menerapkan *work life balance*, dirinya tidak akan memiliki rasa tuntutan terhadap salah satu perannya dan akan menjalaninya dengan senang hati. Hal ini didukung dengan pendapat Westman, Brough, & Kalliath (dalam penelitian Reuny et al,2020) bahwa individu yang mementingkan *work life balance* pada hidupnya adalah individu yang mementingkan kesejahteraan dalam bentuk kepuasan dalam dirinya dibandingkan materi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menanamkan kepada karyawan bagaimana pentingnya *work life balance* yang baik agar dapat berpengaruh positif dalam berjalannya kegiatan operasional perusahaan sebaik-baiknya dan tentunya terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahajeng (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Hanisa dan Iwan (2021) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta” dan menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Achmad Fathur Asari (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance*

memiliki memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan dengan hasil penelitian - penelitian terdahulu tersebut melihat bahwa jika *work life balance* meningkat pada satu perusahaan juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja dan suksesnya perusahaan akan tercapai jika memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya.

Berdasarkan *preliminary research*, peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja dan *work life balance* karyawan pada salah satu *store* cabang pada PT X Bandung. Peneliti berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada *store* manager pada cabang PT X Bandung dan juga menyebarkan kuesioner kepada 45 karyawan tingkat *supervisor*. Dari hasil wawancara peneliti dengan *store* manager cabang PT X Bandung melihat bahwa masih terdapat permasalahan yang terjadi akibat rendahnya *job satisfaction* yang disebabkan oleh rendahnya *work life balance* pada karyawan. Menurut Luthans (2020) *job satisfaction* memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari hasil wawancara peneliti dengan *store* manager PT X Bandung, menurut beliau berkaitan dengan konflik antar rekan kerja sangat riskan terjadi diantara karyawan. Konflik antar rekan kerja biasa terjadi dikarenakan adanya pekerjaan - pekerjaan yang terlewatkan atau adanya kesalahpahaman antar karyawan. Selanjutnya, berdasarkan dengan hasil *preliminary research* kepada karyawan ditemukan permasalahan berkaitan dengan gaji dan upah, terdapat karyawan yang menyatakan bahwa besaran gaji atau upah yang diterimanya tidaklah sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukannya pada perusahaan. Karyawan juga merasa bahwa gaji atau upah yang diterimanya masih belum dapat mencukupi kebutuhan hidup atau tanggung jawabnya. Berkaitan dengan dimensi pengawasan, terdapat karyawan yang masih merasa bahwa atasan belum dapat memperlakukan bawahannya secara adil sesuai dengan hasil yang sudah dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan dengan temuan permasalahan pada indikator yang sudah dijabarkan pada paragraf sebelumnya, dilihat bahwa *job satisfaction* pada karyawan PT X Bandung terlihat rendah dan belum optimal. *Preliminary research* juga dilakukan untuk melihat bagaimana *work life balance* pada karyawan PT X

Bandung. *Work life balance* menurut McDonald (2020) ditentukan oleh tiga indikator yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Dari hasil *preliminary research* ditemukan indikasi permasalahan pada dimensi *work life balance* menurut McDonald. Ditemukan masih terdapat ketidakseimbangan kerja pada karyawan, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara oleh *store manager*, permasalahan pribadi karyawan sering mempengaruhi pekerjaannya dan permasalahan ini sangat mudah untuk terlihat. Permasalahan pribadi karyawan sering menyebabkan *demotivasi* terhadap pekerjaannya. *Time balance* yang dimiliki oleh karyawan juga rendah, ditemukan bahwa karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan aktivitas pribadinya dikarenakan banyaknya pekerjaan. Hal tersebut juga disebabkan karena karyawan merasa lelah atas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT X tersebut maka Peneliti ingin meneliti lebih dalam pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* di PT X Bandung. Dengan adanya *work life balance* yang baik dan benar tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan *job satisfaction* pada karyawan di PT X Bandung yang akan berpengaruh baik terhadap output yang akan diterima oleh perusahaan atau sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan di PT X Bandung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah antara lain :

1. Bagaimana tingkat *Job Satisfaction* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A?
2. Bagaimana tingkat *Work Life Balance (WLB)* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance (WLB)* terhadap *Job Satisfaction* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat *Job Satisfaction* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A.
2. Mengetahui tingkat *Work Life Balance (WLB)* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A.
3. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance (WLB)* terhadap *Job Satisfaction* karyawan *supervisor* di PT X Bandung cabang A.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat mendapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan ataupun kebijakan dalam meningkatkan *Work Life Balance* untuk terciptanya *Job Satisfaction* pada karyawan di perusahaan terutama pada cabang.
2. Bagi peneliti  
Dengan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sarana menambah pengetahuan mengenai penerapan teori-teori yang sudah didapatkan dalam pembelajaran selama kuliah. Lalu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai teori *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction*.
3. Bagi Pembaca  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan mengenai *Work Life Balance* dan juga *Job Satisfaction* pada dunia kerja. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan aset penting pada perusahaan yang memiliki peran dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dalam mengerjakan pekerjaannya, perusahaan harus mampu memastikan bagaimana kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan atau tidak terbebani

yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2021) mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Sikap positif yang akan ditunjukkan terhadap pekerjaannya seperti memiliki kedisiplinan, moral kerja yang baik dan juga tentunya prestasi kerja yang baik. Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang diberikan kepada organisasi. Dampak yang dapat dilihat bahwa karyawan memiliki ketidakpuasan dalam kerjanya yaitu seperti keluar dari perusahaan, tidak mau menyuarakan pendapat, tingkat kesetiaan yang rendah atau pasif tidak menginginkan adanya perubahan, dan mengabaikan kondisi - kondisi buruk yang ada disekitarnya (Robbins, 2021). Dengan begitu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki peran positif kepada pencapaian kinerja pada karyawan dan keberhasilan pada suatu perusahaan. Menurut Luthans (dalam Aurantia & Rusma, 2020) terdapat 5 dimensi untuk menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, ini berkaitan dengan bagaimana pekerjaan yang diberikan merupakan tugas yang menarik dan memberikan kesempatan untuk dapat menerima tanggung jawab secara positif.
2. Gaji atau Upah, berkaitan dengan sesuainya gaji atau upah yang didapatkan oleh karyawan atas pekerjaan yang sudah dikerjakannya kepada perusahaan.
3. Kesempatan Promosi, ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mendapatkan promosi atas usaha dan ilmu yang sudah dimilikinya dan juga bagaimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus maju dan berkembang.
4. Pengawasan, hal ini berkaitan dengan bagaimana atasan mampu memberikan bantuan teknis atau dukungan perilaku kepada karyawan.
5. Rekan Kerja, berkaitan dengan bagaimana dukungan yang diberikan secara sosial maupun teknis oleh rekan kerja di lingkungan kerja.

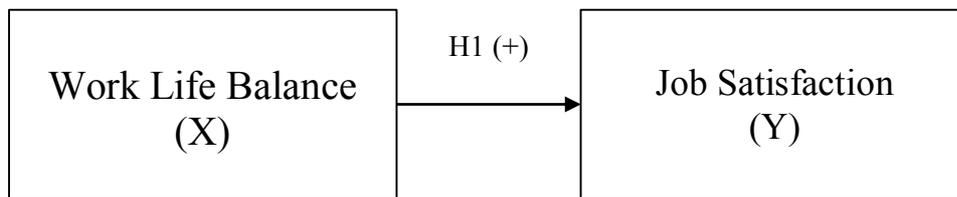
Untuk terciptanya kepuasan kerja pada karyawan terdapat salah satu faktor yang dapat mendukungnya yaitu adalah keseimbangan kehidupan kerja atau yang biasa disebut dengan *Work Life balance*. Saat ini perusahaan - perusahaan terutama di Indonesia sudah mulai menyadari bahwa seorang karyawan tidak hanya

memiliki peran pada tempat kerja, namun juga pada kehidupan pribadinya. Pada perkembangan zaman ini, semakin banyak tuntutan pada seorang karyawan terutama dari keluarga, sedangkan tuntutan tanggung jawab pada tempat kerja pastinya akan terus ada selama seorang individu tersebut berkomitmen bekerja dalam satu perusahaan. *Work Life Balance* sendiri didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pada tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya (Schermerhorn dalam Aurantia & Rusma, 2020). *Work Life Balance* yang tidak baik akan menghambat kepuasan kerja seorang karyawan karena dirinya sendiri tidak bisa menyesuaikan tanggung jawab pada pekerjaannya dan tanggung jawab pribadinya. Menurut McDonald et al. (dalam penelitian Aurantia & Rusma, 2020) mengatakan bahwa terdapat 3 dimensi untuk mengukur tingkat *Work Life Balance* pada karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu), ini berkaitan dengan waktu yang diberikan oleh seorang individu kepada pekerjaannya dan hal lain diluar pekerjaan.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan), ini berkaitan dengan jumlah atau tingkatan keterlibatan dan komitmennya terhadap pekerjaan maupun hal diluar pekerjaan.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan), hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan hal lain diluar pekerjaan atau kepentingan pribadinya.

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus kepada bagaimana *work life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* terutama pada karyawan di PT X Bandung. Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Aliyah dan Saragih (2020) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berikut merupakan model kerangka pemikiran yang digambarkan oleh peneliti :

Gambar 1.1  
Model Konseptual



Sumber : Olahan peneliti (2023)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan pada Gambar 1.3, maka peneliti merumuskan hipotesis dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan di PT X Bandung.