

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BIDANG CONSUMER RETAIL

Zahra Annisyah Rahmanda Firdaus^{1*}, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi²
^{1, 2}, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya
*zahra.21121@mhs.unesa.ac.id, Sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstract

The background of this study focuses on the importance of work life balance in supporting employee job satisfaction. This research aims to determine the relationship between work life balance and job satisfaction among employees in the consumer retail sector. The study employed a quantitative approach with a descriptive correlational method. The subjects consisted of 95 permanent employees working at a company located in Surabaya. Data were collected using a work life balance scale and a job satisfaction scale. Data analysis was conducted using the Pearson Product Moment correlation technique with the assistance of SPSS version 27.0 for Windows. The results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.635, indicating a significant and positive relationship between work life balance and job satisfaction at a moderate level. This finding shows that the better the employees' work life balance, the higher their job satisfaction.

Keyword: Work Life Balance, Job Satisfaction, Employees, Consumer Retail.

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya work life balance dalam mendukung kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan bidang consumer retail. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan tetap di salah satu perusahaan yang berlokasi di Surabaya. Data dikumpulkan melalui skala work life balance dan skala kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0 for Windows. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,635, yang mengindikasikan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara work life balance dan kepuasan kerja dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik work life balance yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kata kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Karyawan, Consumer Retail.

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyteri.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Di era society 5.0 saat ini, fase perkembangan teknologi berfokus pada kolaborasi antara manusia dan mesin, di mana penerapan teknologi tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga kesejahteraan manusia (Thohir et al., 2024). Adanya perubahan teknologi yang semakin pesat, perusahaan perlu terus mengembangkan inovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, perusahaan yang tidak mampu mengikuti perubahan ini akan kesulitan untuk bersaing. Persaingan tersebut berdampak pada seluruh bidang yang ada, baik dalam bidang pemerintah, bidang pendidikan, dan juga bidang industri. Setiap individu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu diri, baik dalam segi kemampuan dan keterampilan. Hal tersebut bertujuan agar individu mampu bersaing dengan individu lainnya dalam optimasi kerja (Handayani, 2024). Meningkatnya potensi dan kualitas individu dimaksudkan agar dapat menjadi tolok ukur bagi perusahaan dalam menilai ketercapaian tujuan kerja. Perusahaan dapat mengharuskan sumber daya yang terlibat agar dapat menjaga eksistensi perusahaan, salah satunya yaitu sumber daya manusia memegang fungsi paling krusial dalam operasional perusahaan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Sumber daya ini menjadi faktor penentu utama dalam sebuah organisasi (Ismunandar & Munir, 2022). Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat memengaruhi keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang bekerja di dalamnya dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, mulai dari tingkat manajerial hingga staf operasional. Sumber daya manusia memegang kontribusi paling krusial dalam operasional suatu perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya yang tersedia (Muktamar et al., 2019). Dalam konteks persaingan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, tercapainya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh salah satu elemen kunci, yaitu kepuasan kerja karyawan (Rismayadi & Maemunah, 2020). Kepuasan karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan (Ganyang, 2018).

Kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan ketika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian *reward* secara adil, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang (Ahmadiansah, 2020). Apabila karyawan merasa dihargai dan puas dengan tugas yang sudah dijalani, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Suhartini, 2013). Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, mereka akan lebih percaya diri dan kompeten dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat menumbuhkan gagasan kreatif pada karyawan (Yadav & Dabhade, 2014). Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan.

Robbins & Judge (2013) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional positif terhadap pekerjaan individu yang berasal dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Luthans (2011) berpendapat kepuasan kerja merupakan kondisi afektif yang menggambarkan persepsi positif individu terhadap pengalaman kerja yang dijalannya. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang muncul dari berbagai harapan, keinginan, dan motivasi yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu, artinya kepuasan kerja dapat diamati dari output kerja yang dihasilkan tiap individu. Karyawan yang puas dalam bekerja, maka akan memberi dampak baik terhadap peningkatan kualitas pekerjaannya. Karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan biasanya akan menyebarkan pendapat positif tentang organisasi, memberikan bantuan kepada karyawan lain, dan berusaha melebihi standar yang diharapkan dalam pekerjaan mereka (Ahmadiansah, 2020). Sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dalam bekerja, maka dapat

menurunkan kualitas kerja, seperti sering mengeluh, malas, sering membolos, hingga aksi mogok kerja (Ahmadiansah, 2020).

Terdapat lima aspek kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2013), yaitu pertama, pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini meliputi pemberian tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaan mereka dan memberikan kesempatan untuk belajar. Kedua, gaji yang merupakan refleksi bagaimana cara pandang karyawan terhadap kontribusi mereka kepada perusahaan. Ketiga, peluang promosi sebagai bentuk peluang untuk maju menempati jabatan dalam perusahaan. Keempat, pengawasan yang dilakukan oleh atasan sebagai bentuk kemampuan untuk memberikan pembinaan teknis maupun dorongan dalam perilaku. Kelima, rekan kerja yang responsif dan kolaboratif.

Karyawan yang bekerja di bidang *consumer* retail memiliki dinamika pekerjaan yang cukup khas dan kompleks. Pekerjaan di sektor ini ditandai dengan ritme kerja yang cepat, tuntutan multitasking, serta keterlibatan interaksi langsung dengan konsumen yang beragam karakteristiknya. Karyawan dituntut untuk selalu tampil ramah, komunikatif, dan responsif dalam menghadapi berbagai situasi pelayanan, baik yang bersifat rutin maupun yang membutuhkan penyelesaian masalah secara cepat. Selain itu, jam kerja yang fleksibel namun padat, termasuk sistem shift dan kerja di akhir pekan atau hari libur nasional, menambah tantangan tersendiri dalam pengelolaan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai factor menurut Robbins & Judge (2013), yaitu otonomi, peluang karir, pengembangan diri, beban kerja yang wajar, partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang baik, kontribusi terhadap tujuan organisasi, rasa aman, keseimbangan dinamis antara komitmen pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, stabilitas kerja, pelatihan, apresiasi, makna kerja, jejaring, pemanfaatan keterampilan, dukungan pengembangan karyawan, budaya organisasi, kesesuaian peran, kejelasan tugas, rasa memiliki, dan variasi pekerjaan. Keseimbangan dinamis antara komitmen pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya. Karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki kehidupan pribadi selain pekerjaan. Penting bagi karyawan untuk mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi agar tercipta kondisi kerja yang mendukung kepuasan secara berkelanjutan (Aseptia & Maruno, 2017). Hal tersebut dikenal sebagai istilah *work life balance*.

Fisher et al. (2009) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan upaya individu dalam mengalokasikan sumber daya waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan tanggung jawab personal di kehidupan sehari-hari. Konsep ini menekankan betapa pentingnya kemampuan individu dalam membagi komitmen antara kewajiban profesional dan peran individu di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik, serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan tenaga mereka agar dapat menjalankan peran dengan optimal. Greenhaus et al. (2003) berpendapat bahwa *work life balance* adalah situasi ketika individu berhasil menciptakan keseimbangan dalam memenuhi berbagai komitmen, baik itu terhadap pekerjaan, keluarga, maupun aspek kehidupan pribadi lainnya.

Fisher et al. (2009) menyatakan ada empat aspek *work life balance*. Pertama, *work interference with personal life* (WIPL) mengacu pada tuntutan pekerjaan berdampak pada kehidupan pribadi individu, termasuk tantangan dalam mengatur waktu antara tugas pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Kedua, *personal life interference with work* (PLIW) mengacu pada keseharian individu dapat memengaruhi kinerja dan konsentrasi saat bekerja. Ketiga, *work enhancement of personal life* (WEPL) mengacu pada aktivitas yang memberikan dampak positif di kehidupan pribadi dapat membuat produktivitas kerja meningkat. Sebagai contoh, emosi positif yang menyenangkan dari kehidupan sehari-hari dapat memberikan dorongan dan motivasi pada saat menjalani pekerjaan. Keempat, *personal life enhancement of work* (PLEW)

mengacu pada pekerjaan yang mampu menunjang peningkatan kualitas kehidupan pribadi individu. Sebagai contoh, individu yang mendapatkan penghargaan dan apresiasi di tempat kerja, akan berdampak positif pada berbagai aspek dalam kehidupan sehari-hari individu.

Studi pendahuluan dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap karyawan di bidang *consumer retail* dari berbagai divisi, seperti administrator, logistik, sales dan marketing, *loss prevention*, dan kasir. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka jarang lembur, tetap memiliki waktu bersama keluarga, dan mendapat dukungan dari atasan serta rekan kerja. Meskipun pekerjaan kadang menuntut kesiapsiagaan di luar jam kerja, hal tersebut tidak terlalu mengganggu aktivitas pribadi. Selain itu, beberapa karyawan merasa kehidupan pribadi seperti dukungan keluarga justru meningkatkan semangat kerja.

Studi oleh Aritonang et al. (2022) yang mengindikasikan *work life balance* yang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan, atau dapat dikatakan semakin seimbang kehidupan kerja karyawan akan diikuti oleh meningkatnya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Studi oleh Shabrina & Ratnaningsih (2019) menyatakan ada keterkaitan yang signifikan secara positif antara kedua variabel. Selain itu, studi lainnya oleh Wirawan & Sukmarani (2023) menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna antara *work life balance* dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan bagian sales, di mana peningkatan *work life balance* diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengangkat variabel *work life balance* dan kepuasan kerja, karena meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut, masih sedikit yang mengkaji dalam konteks karyawan di industri *consumer retail*. Sebagian besar studi lebih fokus pada sektor lain, padahal sektor retail memiliki dinamika kerja yang unik dan melibatkan interaksi langsung dengan konsumen. Penelitian ini dirancang guna menambah perspektif ilmiah dalam mengeksplorasi bagaimana *work life balance* di perusahaan retail berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan di bidang *consumer retail* sering kali menghadapi berbagai situasi dan kondisi yang terus berubah. Mereka harus menyesuaikan diri dengan tuntutan target penjualan, di mana mereka harus mampu memasarkan produk dengan efektif (Fauzia et al., 2020), serta jam kerja yang tidak tetap terutama pada saat musim liburan. Situasi dan kondisi tersebut apabila tidak disertai dengan kemampuan mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal yang baik, dapat berhubungan dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dengan memahami hubungan antara kedua variabel, perusahaan dapat lebih efektif dalam menjaga serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa karyawan di sektor *consumer retail* menghadapi dinamika dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa aspek pekerjaan memerlukan kesiapsiagaan di luar jam kerja, namun sebagian besar karyawan merasa hal tersebut tidak mengganggu aktivitas pribadi secara signifikan. Di sisi lain, dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga turut memperkuat semangat dalam menjalani tugas. Melihat adanya keterkaitan antara *work life balance* dengan kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di bidang *consumer retail*.

2. Metodologi

Pendekatan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka melalui teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021). Lokasi penelitian ini berada pada sebuah perusahaan di sektor *consumer retail* yang beroperasi di wilayah Surabaya. Semua karyawan tetap bidang *consumer retail* menjadi populasi dalam penelitian ini yang berjumlah

125 karyawan dan minimal bekerja selama satu tahun. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 125 karyawan tetap yang bekerja di bidang *consumer retail*, dengan rincian 30 karyawan *try out* dan 95 karyawan subjek utama.

Penelitian ini menggunakan skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja. Skala Likert digunakan dalam menyusun kuesioner tertutup. Setiap aitem disertai dengan pilihan respons yang merepresentasikan sikap responden, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

Skala kepuasan kerja dirancang berdasarkan lima aspek dalam teori Robbins & Judge (2013). Aitem yang diuji dalam uji *try out* berjumlah 40 dan dilakukan kepada 30 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan mengaitkan nilai setiap aitem dengan nilai total (*corrected item-total correlation*). Uji validitas dianggap valid apabila koefisien daya beda aitem yang disusun lebih besar dari 0,30. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 40 aitem yang diuji coba, sebanyak 38 aitem memiliki nilai daya beda $\geq 0,30$ sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, terdapat 2 aitem yang menunjukkan nilai daya beda $\leq 0,30$, sehingga tidak memenuhi kriteria validitas. Reliabilitas merujuk pada derajat konsistensi sejauh mana data tetap stabil dan tidak berubah ketika diuji atau dianalisis dalam kondisi atau waktu yang berbeda (Sugiyono, 2023). Metode yang umumnya digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Semakin tinggi skor reliabilitas yang mendekati angka 1,00, semakin kuat konsistensi alat ukur tersebut. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat yang reliabel dan dapat dipercaya sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Skala *work life balance* dirancang berdasarkan empat aspek dalam teori Fisher et al. (2009). Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa dari 32 aitem yang diuji coba, sebanyak 27 aitem memiliki nilai daya beda $\geq 0,30$ sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, terdapat 5 aitem yang menunjukkan nilai daya beda $\leq 0,30$, sehingga tidak memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat yang reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan *Pearson Product Moment*. Prosedur analisis dilaksanakan dengan bantuan *software SPSS versi 27.0 for Windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Setelah kuesioner yang berisi kedua variabel penelitian dihitung skornya oleh peneliti, data tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS versi 27.0.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Work Life Balance</i>	95	76	109	92.56	8.279
Kepuasan Kerja	95	115	183	152.07	16.142

Berdasarkan hasil analisis, dari total 95 subjek yang diteliti, variabel *work life balance* menunjukkan nilai rata-rata 92,56, dengan skor maksimum 109 dan skor minimum 76. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *mean* 152,07, dengan skor maksimum 183 dan skor minimum 115. Lebih lanjut, nilai standar deviasi untuk variabel kepuasan kerja adalah 16,142, sedangkan variabel *work life balance* memiliki standar deviasi sebesar 8,279.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 27.0 for Windows. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig (p) > 0,05. Sebaliknya, jika nilai Sig (p) < 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2023).

Tabel 2 Kategorisasi Signifikansi Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal
Sig > 0,05	Distribusi data normal

Berikut adalah hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *work life balance* dan kepuasan kerja:

Tabel 3 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
<i>Work Life Balance</i>	0,200	Distribusi data normal
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel adalah sebesar 0,200. Karena kedua nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05, maka data dari kedua variabel memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Linealitas

Penelitian ini melakukan uji linearitas yang memiliki kriteria apabila hubungan dapat dikatakan linier ketika memenuhi dua syarat, yaitu nilai Sig *Linearity* < 0,05 dan nilai Sig *Deviation from Linearity* > 0,05.

Tabel 4 Kategorisasi Uji Linearitas Berdasarkan *Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Linear
Sig > 0,05	Tidak Linear

Tabel 5 Kategorisasi Uji Linearitas Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Linear

Sig < 0,05 Tidak Linear

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai Sig (p) pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,178.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

	Sig (p)	Interpretasi
<i>Linearity</i>	0,000	Hubungan bersifat linear
<i>Deviation from Linearity</i>	0,238	Hubungan bersifat linear

Berdasarkan kriteria pengujian, diketahui bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear, karena menunjukkan hubungan yang signifikan secara linear dan tidak terdapat penyimpangan dari linearitas. Dengan demikian, data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis korelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS versi 27.0 for Windows digunakan dalam penelitian ini. Kriteria signifikansi ditetapkan pada tingkat $p < 0.05$, di mana hasil analisis akan menunjukkan kekuatan hubungan melalui nilai koefisien korelasi (r).

Tabel 7 Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 - 0,199	Hubungan sangat lemah
0,20 - 0,399	Hubungan lemah
0,40 - 0,599	Hubungan sedang
0,60 - 0,799	Hubungan kuat
0,80 - 1,00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antara kedua variabel dinyatakan tidak signifikan secara statistik ketika nilai signifikansi (p-value) melebihi 0,05 ($p > 0.05$). Sebaliknya, hubungan dianggap signifikan jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($p < 0.05$).

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> <i>Kepuasan Kerja</i>	0,635**	0,000	Hubungan signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($p < 0,05$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan bidang *consumer retail*. Dalam konteks penelitian ini, hubungan antara kedua variabel bersifat positif yang kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi 0,635. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Sebaliknya, rendahnya *work life balance* dapat berimplikasi pada turunnya kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Greenhaus & Powell (2006), yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *work life balance* yang baik, maka mereka lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

Pembahasan

Penelitian ini menerapkan desain deskriptif korelasional guna mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di sektor *consumer retail* pada salah satu perusahaan di Surabaya. Uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti dengan tercapainya harmoni antara *work life balance*, kepuasan kerja karyawan pun cenderung berada pada tingkat yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,635. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat dan menunjukkan arah positif.

Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan individu yang berasal dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa nyaman seseorang dalam menjalin hubungan sosial di tempat kerja. Hal-hal seperti rasa saling percaya, dukungan dari rekan kerja, *feedback* yang membangun, hingga kebersamaan di luar jam kerja, dapat memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan (Luthans, 2011). Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat ditinjau dari lima aspek penting. Aspek dengan nilai *mean* tertinggi adalah gaji (4,08), yang mengindikasikan bahwa responden merasa cukup puas terhadap kompensasi atau imbalan finansial yang diterima. Aspek berikutnya adalah rekan kerja (4,06), yang berarti adanya kerja sama, dukungan sosial, dan komunikasi yang efektif dengan rekan sejawat. Selanjutnya, aspek pekerjaan itu sendiri (3,99), yang berarti karyawan merasa cukup puas dengan tugas yang dijalani, meskipun masih terdapat beberapa bagian pekerjaan yang dirasa kurang menantang atau monoton. Aspek pengawasan (3,96), yang menunjukkan bahwa responden menilai pengawasan dari atasan sudah cukup adil, mendukung, dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Adapun aspek dengan nilai *mean* terendah pada variabel kepuasan kerja adalah peluang promosi (3,88). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi belum sepenuhnya terbuka atau merata.

Selain hubungan sosial, salah satu faktor penting lainnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan individu dalam menjaga *work life balance*. Faktor internal organisasi tidak hanya memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu, seperti kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu. Karyawan yang mampu mengelola peran ganda di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi secara proporsional, memiliki peluang untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal. Hal ini disebabkan karena keseimbangan tersebut dapat meminimalkan stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta menciptakan persepsi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Aseptia & Maruno, 2017). *Work life balance* menurut Fisher et al. (2009) adalah usaha individu dalam menyeimbangkan peran yang dijalani di kehidupan sehari-hari. Menurut Greenhaus et al. (2003) karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik ditandai dengan sedikit konflik peran yang terjadi. Dengan memberi diri mereka waktu yang memadai untuk beristirahat, mereka kembali dengan kondisi yang lebih segar, motivasi yang meningkat, dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berperan penting dalam menentukan kualitas serta kuantitas

hasil kerja yang mereka capai (Ahmadiansah, 2020). Ketika karyawan mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, dan persepsi yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong munculnya rasa puas dalam menjalani peran sebagai pekerja sekaligus individu di luar pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Octareina & Puspitadewi (2021), Lolita & Mulyana (2022), dan Aritonang et al. (2022) menemukan hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Penelitian pada pegawai manajerial oleh Rifadha & Sangarandeniya (2015), karyawan BUMN oleh Shabrina & Ratnaningsih (2019), dan karyawan sales oleh Wirawan & Sukmarani (2023) juga menunjukkan hasil serupa. Sektor tertentu seperti perusahaan listrik oleh Wenno (2018), perbankan oleh Hazami & Riyanto (2022), organisasi profit oleh Putri et al. (2021), dan tenaga kependidikan oleh Tarigan & Rsatnaningsih (2020) memperkuat temuan bahwa *work life balance* berkorelasi positif dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di mana baik aspek intrinsik (seperti kebutuhan psikologis) maupun ekstrinsik (seperti lingkungan kerja) saling berinteraksi dalam membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya. Kelima aspek dalam kepuasan kerja berkontribusi terhadap bagaimana seorang karyawan menilai dan merasakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada variabel *work life balance* sebagai salah satu unsur yang memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi, kondisi kerja, serta kepuasan hidup secara umum tidak dijadikan objek kajian dalam penelitian ini, meskipun secara teori faktor-faktor tersebut memiliki potensi pengaruh yang signifikan. Dengan memusatkan perhatian pada *work life balance*, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang lebih fokus dan mendalam mengenai bagaimana keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi dapat menentukan kepuasan kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang melibatkan variabel-variabel lain secara lebih komprehensif, sehingga dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja dari berbagai dimensi.

4. Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di sektor *consumer retail*. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,635$ mengindikasikan tingkat hubungan yang bersifat kuat dengan arah positif. Artinya, Terdapat kecenderungan dimana peningkatan kualitas *work life balance* akan diikuti oleh peningkatan tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Besarannya berada pada kategori kuat yang menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu prediktor yang cukup penting, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Saran

Peneliti memberikan beberapa saran yang relevan dengan temuan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memberikan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta sesekali mengadakan program kesejahteraan karyawan seperti kegiatan olahraga, outing, atau *employee gathering*. Selain itu, sebagai bentuk dukungan, perusahaan bisa menyediakan akses konseling

karyawan atau program kesejahteraan mental (*employee well-being*) atau pelatihan manajemen stres agar karyawan lebih siap menghadapi tekanan pribadi tanpa mengorbankan kualitas kerjanya.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus menjaga *work life balance*, misalnya dengan membina relasi sosial yang sehat, memberikan waktu yang cukup untuk istirahat. Hal-hal tersebut berpotensi menjadi sumber energi emosional yang penting untuk mendukung produktivitas kerja sehari-hari. Karyawan juga perlu mengatur waktu secara efisien, membuat batasan yang jelas antara urusan pribadi dan pekerjaan, serta membangun komunikasi yang terbuka dengan atasan apabila menghadapi kendala pribadi yang berisiko mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Karyawan perlu membangun hubungan yang positif dengan rekan sejawat dan atasan melalui komunikasi yang baik, kolaborasi, dan saling mendukung dalam tim merupakan kunci penting untuk membangun lingkup kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan secara emosional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan yang lebih mendalam. Pendekatan metodologis dapat diperluas dengan menggunakan desain penelitian kualitatif atau *mixed methods* untuk menangkap dimensi subjektif dari *work life balance* karyawan. Sektor lain juga dapat diteliti, misalnya pada sektor industri yang berbeda atau wilayah yang lebih luas guna melihat konsistensi temuan di berbagai konteks kerja. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada karyawan di bidang *consumer retail*, sehingga disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup cakupan subjek yang lebih luas, termasuk lintas divisi atau unit kerja.

Daftar Referensi

- Ahmadiansah, R. (2020). Psikologi Industri dan Organisasi Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja. In I. Subqi (Ed.), *Kreasi Total Media* (1st ed.). Kreasi Total Media. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015-2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomsel Indo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511-537. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.397>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (1st ed.). In Media.
- 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)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.2307/20159186>
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185-200.
<https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Hazami, B., & Riyanto, S. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank BJB KC S Parman. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 3(7), 591-595.
<https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i7.366>
- Ismunandar, A., & Munir, S. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Keunggulan Bersaing di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, Kecamatan Kota Gajah, Kabupaten Lampung Tengah. *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah*, 3(1), 51-64.
<https://jurnal.stisda.ac.id/index.php/wathan/article/view/37>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 62-73.
<https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i3.46387>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *McGraw-Hill* (12th ed.). Paul Ducham.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2019). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian*, 2(7), 52-69.
<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829>
- Octareina, S. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X di Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-14. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i5.41307>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 82-92.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books.
- Putri, A. S., Pratiwi, M. A., & Haryani, D. S. (2021). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja di For Profit Organization (FPO) Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 623-634. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i2.687>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction of Managerial Level Employees of People's Bank, (Head Office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17-27. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2020). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Regional Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 360-374. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.465>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.).

- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-33. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23570>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Suhartini, E. (2013). Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja. In Jamaluddin (Ed.), *Alauddin University Press* (1st ed.). Alauddin University Press.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (1st ed.).
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work Family Balance dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076-1083. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21857>
- Thohir, N. I., Siti Hairunnisa, & Iriani Ismail. (2024). Tantangan dan Solusi Perusahaan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3), 221-229. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i3.19986>
- 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>
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Sales. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 12(1), 76-87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181-201. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181>