

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
(*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP BEBAN KERJA
(*WORK LOAD*) DIVISI PENJUALAN DI
PT. ULAM TIBA HALIM (MARIMAS)
CABANG SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh

Putrie Dwi Purwati

NIM. 12410070

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
(*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP BEBAN KERJA
(*WORK LOAD*) DIVISI PENJUALAN DI
PT. ULAM TIBA HALIM (MARIMAS)
CABANG SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Putrie Dwi Purwati

NIM. 12410070

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
(*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP BEBAN KERJA
(*WORK LOAD*) DIVISI PENJUALAN DI
PT. ULAM TIBA HALIM (MARIMAS)
CABANG SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh

**Putrie Dwi Purwati
NIM. 12410070**

**Telah disetujui oleh :
Dosen Pembimbing**



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Luthi Mustofa, M. Ag.
NIP. 197307102000031002

SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
(*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP BEBAN KERJA
(*WORK LOAD*) DIVISI PENJUALAN DI
PT. ULAM TIBA HALIM (MARIMAS)
CABANG SIDOARJO**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 23 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



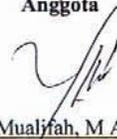
Dr. Remo Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Andik Rony Irawan, M.Si.
NIP. 197311221999031003

Anggota



Muallifah, M A

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 23 Juni 2016

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag.
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putrie Dwi Purwati

NIM : 12410070

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan Di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 Juni 2016

Penulis



Putrie Dwi Purwati

NIM. 12410070

MOTTO

“KESEIMBANGAN HIDUP ADALAH PERPADUAN ANTARA INSPIRASI DAN KERJA KERAS”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa):“Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma'aflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.” (QS. Al-Baqarah: 286).

PERSEMBAHAN

“Bismillahirrohmaanirrohiim Alhamdulillahirobbilalamiin.....”

Setelah melampaui semua halangan rintangan yang menghadang akhirnya penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab sebagai mahasiswa dengan merampungkan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Skripsi ini tak akan ada artinya tanpa campur tangan Allah SWT yang senantiasa menuntun dan memberikan ridhanya pada setiap perjalanan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk Alm. Ayah tercinta Sujono yang sebelum beliau meninggalkan dunia berpesan untuk terus belajar agar bisa cepat menyelesaikan kuliah dengan baik serta dapat membanggakan mereka. Kemudian, Ibu yang juga tak kalah tercinta Susilowati yang selalu mendorong penulis agar tidak mudah menyerah dalam hidup dan terus belajar serta tidak lupa juga selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis. Kakak kandung penulis Mas Ipunk serta kakak ipar penulis Mbak Tyas tersayang yang selalu memberikan kata-kata motivasi dan penyemangat yang berarti bagi penulis untuk segera menyelesaikan karya ini. Serta terima kasih untuk Mbak Atik, Mas Aris dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang sudah mau direpotkan dalam membantu penulis dari awal penelitian sampai selesai penelitian.

Dan, untuk teman-teman seperjuangan sepermainan yang memberikan semangat untuk penulis agar tidak mudah menyerah Novi, Fitri, Rosi, Novia B., dan Fafa. Lalu teman-teman kos catalonia yang juga selalu memberikan semangatnya Anggun, Qoyum, dan Nita. serta seluruh teman-teman di angkatan 2012.
Terimakasih semuanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan hasil penelitian (skripsi) ini. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang dengan adanya Ad-Dien Al-Islam, beserta keluarga dan para sahabatnya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi yang telah penulis susun ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala dan kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktunya, tenaga, pikiran, motivasi, arahan

4. dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
5. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
6. Ayah (alm) dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan membiayai penulis sampai saat ini.
7. Mas Ipunk dan Mbak Tyas yang selalu memberikan doa, dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi
8. Mbak Novia Rahayu, Fitria, Novia Ainun, Rosy, dan Fafa yang telah membantu, menyemangati, mendoakan dan mendukung ku
9. Seluruh teman-teman, psikologi angkatan 2012 yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian
10. Serta semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 23 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xv
Abstract	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II: KAJIAN TEORI	14
A. Beban Kerja (<i>Work load</i>)	14
1. Pengertian	14
2. Aspek-Aspek beban kerja (<i>work load</i>)	16
3. Faktor-faktor beban kerja (<i>work load</i>).....	18
4. Dampak beban kerja (<i>work load</i>)	20
B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>).....	21
1. Pengertian	21
2. Faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>).....	26
3. Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>).....	29
C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) terhadap Beban Kerja (<i>work load</i>)	30
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III : METODE PENELITIAN	34
A. Rancangan Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian.....	40

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	43
H. Analisis Data	47
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	50
B. Hasil Penelilian.....	53
1. Hasil Uji Asumsi	54
a. Uji Normalitas.....	54
b. Uji Linieritas	54
2. Analisis Deskriptif.....	55
a. Analisis Karakteristik Responden.....	56
b. Analisis Deskriptif Kategori Variabel.....	59
1.) Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	59
2.) Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	62
3. Uji Analisis Korelasi Spearman dan Kendall	64
a. Pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan.....	64
b. Pengaruh dari waktu terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan	65
c. Pengaruh dari emosi terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan	66
d. Pengaruh dari sikap terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan	67
e. Pengaruh dari tanggung jawab terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan	68
f. Pengaruh dari usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan.. ..	69
C. Pembahasan	69
1. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)	70
2. Tingkat beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)	72
3. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)	74
4. Faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) terhadap beban kerja (<i>work load</i>) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)	77
5. Temuan Tambahan Pengaruh usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas).....	81

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... 82
 A. Kesimpulan..... 82
 B. Saran 83
Daftar Pustaka 86
Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Kerja	7
Tabel 3.1 Respon Jawaban Pernyataan	41
Tabel 3.2 Sebaran Aitem Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	44
Tabel 3.3 Sebaran Aitem Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	45
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Linieritas	55
Tabel 4.3 Penggolongan Norma.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	59
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	60
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	62
Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (keseimbangan kehidupan kerja [<i>work-life balance</i>]-beban kerja [<i>work load</i>])	64
Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (waktu-beban kerja [<i>work load</i>])	65
Tabel 4.12 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (emosi-beban kerja [<i>work load</i>])	66
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (sikap-beban kerja [<i>work load</i>])	67
Tabel 4.14 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (tanggung jawab-beban kerja [<i>work load</i>]).....	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall (Usia-lama/masa kerja)...	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	35
Gambar 4.1 Histogram Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	61
Gambar 4.2 Histogram Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala
Lampiran 2	Analisis Data
Lampiran 3	Data Excel
Lampiran 4	Observasi dan Wawancara
Lampiran 5	Data Absen Pekerja
Lampiran 6	Surat Keterangan
Lampiran 7	Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Putrie Dwi Purwati. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja

Faktor sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan eksistensi perusahaan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi kinerja dan produktivitas pekerja. Sehingga, perusahaan perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran yaitu skala keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan skala beban kerja (*work load*). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo yang berjumlah 17 pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang (64,71%) berjumlah 11 pekerja, (2) Tingkat beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang (94,12%) berjumlah 16 pekerja, (3) Adanya pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,006 ($p < 0,010$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,010 ($p < 0,050$), (4) Faktor-faktor dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih berpengaruh terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo adalah faktor dari tanggung jawab pekerja terhadap beban kerja (standar dan target yang harus dicapai) di perusahaan dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,022 ($p < 0,050$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,019 ($p < 0,050$), (5) Hasil penelitian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,857 ($p > 0,050$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,883 ($p > 0,050$).

ABSTRACT

Putrie Dwi Purwati. 2016. The Influence of Work Life Balance Against Workloads of Sales Division at PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo. Thesis Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang
Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords: Work-Life balance, Workload

The human resources factor as the company motoric is the company's existence in promoting and developing the quality and potential of performance and productivity of workers. Thus, the company needs to provide a focus on the conditions of workers in completing the work. It's about the need to be appreciated, forming social interest, feeling competent in working life, as well as about the imbalance between private life and work load done for the company.

This study used a quantitative approach, research instruments used measurement scale namely scale of work-life balance and the scale of the workload. Population and sample in this study were all the sales division of PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo totaling 17 workers.

The results showed that: (1) The level of work-life balance of sales division at PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo was majority in middle category of (64.71%) of total of 11 workers, (2) The level of work load of sales division at PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo was majority in middle category of (94.12%) accounted for 16 workers, (3) The existence of significant influence of work-life balance and the workload of sales division of PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo. It is seen from the value of Spearman's correlation and Kendall with the Spearman correlation significance value of 0.006 ($p < 0.010$) whereas, the correlation of Kendall significance value of 0.010 ($p < 0.050$), (4) the more influence factors of work-life balance on the work load of sales division at PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo was a factor of the responsibility of workers to workload (standards and targets to be achieved) in company with the Spearman correlation significance value of 0.022 ($p < 0.050$) whereas, the correlation Kendall significance value of 0.019 ($p < 0.050$), (5) Results of other studies showed no significant effect between age toward long time of work of sales division at PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo. It was seen from the value of Spearman and Kendall correlation with Spearman's correlation significance value of 0.857 ($p > 0.050$) whereas, the correlation Kendall significance value of 0.883 ($p > 0.050$).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tuntutan kerja tersebut adalah faktor sumber daya manusia (SDM) (Artadi, 2015:1). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapainya, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga, perusahaan perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Namun, dalam perjalanan kerjanya sebagian besar orang mulai memperhatikan hal lain selain untuk bekerja (Mariati, 2013:1). Baik itu seperti halnya tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan

antara kehidupan dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan seperti misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus sampai dibawa pulang ke rumah, rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu. Bahkan, *True Careers* pernah membuat survei tentang keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan pada tahun 2002 yang hasilnya menunjukkan bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood, 2003 dalam Widyasari, Susilawati,& Ula, 2015:14).

Tetapi, pada kenyataannya terkadang sebuah organisasi atau perusahaan lebih memfokuskan tuntutannya saja terhadap para pekerjanya dan sebaliknya kurang bisa menyusun dan membagi tuntutan yang datang dari setiap individu yang bekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja mereka (Prawira, 2007).

Hal ini diketahui dari wawancara dengan perwakilan sales bahwa terlihat kesenjangan yang muncul dalam kehidupan kerja divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo dimana selain menjalankan pekerjaannya sebagai salah satu pekerja mereka dituntut pula untuk dapat mengembangkan kualitas kerja mereka dalam mendapat dan mencari target penjualan yang lebih banyak dengan produk baru yang belum dikenali sama

sekali oleh kebanyakan konsumen, sehingga secara tidak langsung beban kerja mereka menjadi lebih banyak (wawancara, 1 April 2016). Perubahan beban kerja tersebut pada kenyataannya juga tidak diiringi dengan hasil kerja yang mencukupi dan juga istirahat yang cukup dikarenakan kebanyakan tugas dari pekerjaan mereka tidak jarang dikerjakan saat istirahat dan juga di rumah. Karena, kondisi kehidupan kerja tersebut, maka dapat dilihat divisi penjualan ini memiliki kemungkinan stres dalam bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, 2005 dalam Ramadhani:2). Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002 dalam Widyasari *et al.*, 2015:15), *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga (Direnzo, 2010). Sama halnya dalam ayat Al-Qur'an berikut ini:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ﴾

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (QS. Al-An'aam:132)

Oleh karena itu, setiap orang harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaannya dan juga pribadinya. Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan keuntungan untuk pekerjanya sesuai dengan sumbangsuhnya untuk perusahaan tersebut baik itu liburan maupun gaji yang sesuai.

Kemudian dalam usaha untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, perusahaan sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam perusahaan itu saja, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial (dalam Mariati, 2013:2). Perusahaan yang kurang peduli dengan karyawannya harus menerima risiko apabila karyawan yang memiliki kinerja baik memilih untuk meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan pasti akan mengeluarkan biaya operasional lebih banyak lagi untuk proses *recruitment* dan pelatihan karyawan karena perusahaan telah kehilangan sumber daya manusia yang unggul.

Sedangkan di lain sisi, tubuh manusia dirancang juga untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga

dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Di pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban mental maupun fisik (Hariyati, 2011).

Menurut Munandar (2012) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Sementara Komaruddin (1996:235, dalam Artadi, 2015:23) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Beban kerja yang berlebih baik secara mental maupun fisik akan dapat menimbulkan suatu kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang

sangat banyak, hal ini juga merupakan sumber dari stres. Karena setiap tugas memiliki desakan waktu yang diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat oleh para pekerjanya, akan tetapi hal ini akan menimbulkan banyaknya kesalahan atau bahkan menyebabkan kondisi kesehatan seseorang menjadi berkurang. Namun, pekerjaan yang juga dilakukan dengan banyaknya pengulangan gerak dalam kerja rutin sehari-hari akan menimbulkan rasa bosan, monoton, dan juga menghasilkan berkurangnya perhatian yang membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat (Munandar, 2012).

Dampak dari kelebihan beban kerja sendiri menurut Winaya (1989:45) jika tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai diantaranya. Kualitas kerja yang menurun akibat beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, sehingga mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar. Kemudian, terjadinya keluhan dari pelanggan karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan seperti harus menunggu lama, dan hasil layanan yang tidak memuaskan.

Juga terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap

kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini terlihat dengan absensi pekerja PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo yang semakin meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi berikut ini

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pekerja

Bulan	Absensi		Jumlah
	Terlambat	Tidak Masuk (Sakit/Ijin/Tanpa alasan)	
Januari 2016	5	58	63
Februari 2016	16	60	76
Maret 2016	10	77	87

Sumber: Data PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo 2016 (lampiran)

PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman segar berbentuk serbuk dengan berbagai varian rasanya ini menggunakan tenaga kerja (Divisi Penjualan) untuk bagian distributor dalam mencari, melayani dan memantain konsumen sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas yaitu pada waktu kerja dimulai dari pukul 08.00-17.00 WIB untuk bagian sales motoris dan admin, sedangkan pukul 08.00-16.00 untuk MD, sales kanvas, dan bagian promosi. Kemudian, untuk waktu istirahat dilakukan pada pukul 12.00-13.00 WIB, Divisi penjualan harus memenuhi target penjualan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan untuk mereka dan melaporkan setiap pekerjaan mereka

setelah bekerja setiap harinya (wawancara dengan masing-masing bagian, April 2016).

Pada PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo hal ini diketahui dari wawancara dengan perwakilan sales (wawancara, 25 Oktober 2015) upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia terutama divisi penjualan sebenarnya juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk pekerja/divisi penjualan yang dapat terus masuk bekerja secara penuh selama sebulan dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan setiap harinya oleh perusahaan. Namun, tentu tidak semua berjalan sesuai dengan yang diinginkan, karena ada beberapa kondisi yang menjadi kendala dalam upaya tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan perwakilan sales (wawancara, 25 Oktober 2015), diperoleh bahwa kinerja kerja pekerja PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo saat ini dapat dikatakan sedang mengalami hambatan/permasalahan. Beberapa hal tertentu yang bila diamati, hal ini yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misal adanya kondisi yang dialami pekerja/divisi penjualan yang rentan mengalami kejenuhan dan capek akibat pekerjaan monoton yang terus menerus dijalani saat berada dilapangan baik di dalam maupun luar perusahaan kemudian, sulitnya mencari target penjualan untuk produk mereka juga membuat mereka (divisi penjualan) harus selalu cepat memutar otak untuk menemukan cara lain agar pelanggan lain mau dan bersedia membeli

produk perusahaan mereka apalagi jika harga dari perusahaan yang tidak sama dengan harga agen dikarenakan, agen dikirim dari distributor serta yang lebih susah saat ada produk baru yang belum dikenali oleh konsumen.

Adapun juga mereka harus selalu memantau atau membutuhkan komunikasi terus-menerus dengan pelanggannya hingga membuat pekerjaan yang mereka jalani tersebut terkadang dibawa dan dikerjakan di rumah yang membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadinya ikut menjadi terganggu. Serta, tingkat absensi pekerja yang terlampau sering tiap bulannya mengakibatkan pencapaian tiap target penjualan yang harus dipenuhi seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan hal ini membuat beban kerja untuk divisi penjualan yang lain menjadi bertambah. Padahal jika para pekerja dapat bekerja penuh selama sebulan akan mendapatkan bonus dari perusahaan untuk kepentingan mereka sendiri.

Berdasarkan wawancara diatas, penting bagi perusahaan menyadari kesuksesan pekerjanya (Divisi Penjualan) dalam bekerja untuk melalui pencapaian target dengan *performance* yang luar biasa, bukanlah semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, namun yang tak kalah penting adalah keseimbangan pekerjanya tersebut dalam mengelola kualitas hidup personalnya dengan tuntutan kerja atau beban kerjanya (Suneth, 2012). Karena, bila berkurangnya praktek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam beban kerja (*work load*) yang berlebih, hal ini dapat menjadi

salah satu pemicu dalam timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Semakin banyaknya waktu dan beban dalam bekerja maka stress akan meningkat dan produktivitas juga akan menjadi rendah. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ini dapat membantu pekerjaannya dalam menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan di pekerjaan dan keluarga, serta meningkatkan kesejahteraan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widayarsi, S. D., Susilawati, I. R., dan Ula, I. I., 2015 yang berjudul “Hubungan antara *Career Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik” yang hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula nilai *work-life balance* pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai *career capital* pada karyawan, maka semakin rendah pula nilai *work-life balance* pada karyawan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih P., Aini F., dan Haryanti, 2013 yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang” yang hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05).

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah masih belum banyak yang meneliti tentang penelitian ini. Juga, penelitian ini lebih ingin melihat apakah beban kerja (*work load*) berlebih yang mengakibatkan stres kerja yang dialami oleh divisi penjualan ini hasilnya dapat atau tidak dikurangi dengan adanya pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perlu kiranya diadakan suatu penelitian psikologi yang mengangkat suatu topik tentang “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim Cabang Sidoarjo”.

B. Rumusan Masalah

Adapun uraian yang telah disampaikan di atas yaitu :

1. Bagaimana tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo?
2. Bagaimana tingkat beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo?
3. Bagaimana pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo?

4. Manakah diantara faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih berpengaruh terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar dengan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo
2. Untuk mengetahui tingkat beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo
4. Untuk mengetahui manakah diantara faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih berpengaruh terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan tersebut diharapkan penelitian ini dapat digunakan atau bermanfaat untuk:

1. Teoritis

Dapat memperdalam teori tentang *work-life balance* dan *work load* dalam dunia Psikologi Industri dan Organisasi. Sehingga, hal ini dapat berguna sebagai hasil temuan yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang bidang Psikologi Industri dan Organisasi itu sendiri.

2. Praktis

Sebagai bahan atau informasi bagi perusahaan yang bersangkutan (PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo) guna untuk mengetahui dan mengambil tindakan secara tepat dalam memperhatikan dan menjaga keseimbangan pekerjanya (Divisi Penjualan) dalam kehidupan pribadi dengan saat kerja di perusahaan, serta juga mengetahui beban kerja dari Divisi Penjualan yang sesuai untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja agar tercapainya target penjualan produk minuman segar berbentuk serbuk dengan berbagai varian rasanya itu.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Beban Kerja (*Work Load*)

1. Pengertian Beban Kerja (*Work Load*)

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007:24) beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa pekerjaan mengangkat, mengangkut, dan mendorong. Sedang beban mental berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

Sementara Komaruddin (1996:235, dalam Artadi, 2015:23) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Munandar (2012:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja menurut Tarwaka *et al.* (2004: 95) adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2003:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Meshkati, beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi

dan tentunya berbeda antara individu satu dengan yang lainnya (Hariyati, 2013:23).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن
كُنَّا مُسِيئِينَ أَوْ أخطَاءْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا
وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ط وَأَعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى
الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa):”Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri ma’afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.” (QS. Al-Baqarah: 286).

2. Aspek-Aspek Beban Kerja (Work Load)

Secara ergonomis fisiologis menurut Tarwaka *et al.* (2004: 97-103)

ada 3 jenis beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja fisik energetis yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja fisik atau otot, beban kerja fisik energetis dibedakan menjadi beban kerja statis dan beban kerja dinamis.

2. Beban kerja perspektif yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja mental (otak) dan kerja panca indera terutama penglihatan dan pendengaran, keterlibatan kontraksi otot dan dengan sendirinya sumber energi atau kalori yang mendukungnya relatif kecil.
3. Serta, beban kerja biomekanik (Tarwaka *et al.*, 2004: 8) yaitu beban kerja yang disebabkan terutama oleh kerja statis dan kerja dinamis yang berhubungan dengan sikap (posisi) tubuh atau bagian tubuh serta berat badan pada waktu kerja yang kurang tepat (daya tahan).

Sedangkan, Beban kerja menurut Munandar (2012:384-385) dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa aspek di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja (*work load*) (Tarwaka *et al.*, 2004) adalah suatu kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan yang bersifat kerja fisik (otot/alat), perspektif (otak/reaksi tubuh), serta biomekanik (sikap mengorganisasi) -nya. Di dalam ini menurut Tarwaka *et al.* (2004) adalah instrumen penelitian yang digunakan sebagai indikator penelitian.

3. Faktor-Faktor Beban Kerja (*Work Load*)

Rodahl (1989), Adiputra (1998), dan Manuaba (2000), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut (dalam Tarwaka *et al.*, 2004: 95):

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan, menurut Munandar (2012:381-384) mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan tugas

Kerja *shif*/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkapkan diatas, beban kerja (*work load*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dari faktor eksternal yang berupa kerja dengan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, dan dari faktor internal yang berupa kerja yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

4. Dampak Beban Kerja (*Work Load*)

Dampak dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989:45) jika tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

- a. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar

b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Jadi, ketika dampak dari beban kerja jika tidak sesuai dengan kemampuan dari tenaga kerja hal ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja seperti, kualitas dalam bekerjanya menurun, mendapatkan keluhan dari pelanggan, dan juga naiknya tingkat absensi dari pekerja saat bekerja.

B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Istilah *work-life balance* (Lazar *et al.*, 2010) akhir-akhir ini telah digunakan untuk menggantikan apa yang biasa dikenal dengan *work-family balance*. *Work-family balance* (Hill *et al.*, 2001) adalah tingkat di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Konsep *work-life balance* sendiri telah banyak digunakan dalam praktik organisasi, namun untuk penelitian ilmiahnya sendiri masih relative sedikit karena alat yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* baru dikembangkan pada tahun 2001 oleh Fisher.

Work-life balance (Frame & Hartog, 2003:4) berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. *Work-life balance* (Scholarious & Marks, 2004 dalam Mariati, 2013:20) memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi mereka, serta untuk kehidupan karyawan.

Juga, keseimbangan kehidupan kerja (Schermerhorn, 2005) adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Ramadhani:2).

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002 dalam Widyasari *et al.*, 2015:15), *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance* (Direnzo, 2010), keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga.

Kalliath dan Brough (2008 dalam Kurniawan, 2014:23), dalam penelitian "*Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct*",

menjabarkan beberapa pandangan definisi *work-life balance* dari beberapa peneliti sebelumnya. Adapun beberapa definisi tersebut:

a. *Work-life balance defined as multiple roles*

Work-life balance dipandang sebagai suatu peran ganda, di mana terdapat hubungan *bidirectional*. Hal ini mengartikan bahwa dalam peran ganda tersebut, ada pengaruh baik positif maupun negatif, dalam hubungan *home-to-work* maupun *work-to-home*.

b. *Work-life balance defined as equity across multiple roles*

Definisi mengenai *work-life balance* yang lebih jauh, diteliti secara terfokus pada keseimbangan waktu atau kepuasan seorang individu dalam peran gandanya. Greenhaus, Collins, dan Shaw, menuturkan bahwa ada tiga komponen yang harus diperhatikan dalam melihat *work-life balance* seorang individu: *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*.

c. *Work-life balance defined as satisfaction between multiple roles*

Terdapat juga para peneliti yang terfokus pada tingkat kepuasan pribadi seseorang dengan berperan ganda. Kirchmeyer mendefinisikan *work-life balance* sebagai sebuah pencapaian kepuasan dalam segala sisi kehidupan dan untuk pencapaiannya, membutuhkan sumber daya seperti, energi, waktu, dan komitmen yang terbagi merata pada semua sisi yang ada. Hal ini ditambahkan pula oleh Clark (2000), yang berpandangan bahwa, *work-*

life balance merupakan sebuah kepuasan aktivitas yang baik, di rumah dan di tempat kerja, dengan tingkat konflik minimum.

- d. *Work-life balance defined as a fulfilment of role salience between multiple roles*

Pandangan ini memandang *work-life balance* sebagai sesuatu yang memiliki dinamika, sehingga dapat berubah-ubah seiring dengan perubahan dalam kehidupan seorang individu. Pada penelitian yang belum dipublikasikan, Greenhaus dan Allen, mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu jangkauan tingkat efektivitas dan kepuasan seorang individu pada perannya di dalam pekerjaan maupun rumah yang sesuai dengan prioritas individu tersebut pada waktu tertentu.

- e. *Work-life balance defined as a relationship between conflict and facilitation*

Peneliti juga telah terfokus pada konstruk psikologi yang membangun *work life balance*, seperti *conflict* dan *facilitation*. Frone, menuturkan bahwa, tingkat konflik yang rendah dan fasilitasi yang tinggi pada hubungan antara keduanya, menggambarkan *work-life balance* yang telah tercapai.

- f. *Work-life balance defned as perceived control bertween multiple roles*

Work-life balance dapat juga diartikan sebagai suatu tingkat otonomi yang harus mampu dimiliki seorang individu dalam memenuhi tuntutan dari peran gandanya. Fleetwood, menuturkan bahwa, *work-life balance*

diartikan sebagai pengukuran akan kontrol yang dilakukan individu dalam kapan, di mana, dan bagaimana ia harus bekerja. Sebagai contoh, seseorang harus lebih meluangkan waktu untuk anaknya yang baru saja lahir daripada pekerjaannya.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Westman, Brough, & Kalliath, 2009 dalam Widyasari *et al.*, 2015:15) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mariati, 2013:21).

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغْفِلٌ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (QS. Al-An’aam:132)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Hill *et al.*, 2001) adalah dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab-nya saat berada di pekerjaan. Di dalam ini menurut Hill *et al.* (2001) adalah instrumen penelitian yang digunakan sebagai indikator penelitian

2. Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Widyasari, Susilawati, & Ula, 2015:16) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu :

a. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Widyasari *et al.*, 2015) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

b. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

c. Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Widyasari *et al.*, 2015) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d. Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini

membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2002 dalam Widyasari *et al.*, 2015).

Fisher, Bulger, dan Smith (2009:449) mengatakan work-life balance memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupannya.

2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupannya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupannya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh

individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkapkan diatas, *work-life balance*/ keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan, dan juga sikap dari setiap orang saat bekerja.

3. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bagi organisasi menurut Lazar *et al.* (2010 dalam Mariati, 2013:21) adalah mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), meningkatkan produktivitas & *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi dari *valuable employee*, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover* staff. Sedangkan, manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Jadi, manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ini sangat banyak seperti halnya dapat mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), meningkatkan produktivitas & *organizational*

image, menambah komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi dari *valuable employee*, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover* pekerja. Selain itu juga, dapat meningkatkan kepuasan kerja, keamanan kerja (*job security*) serta dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental para pekerjanya.

C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Beban Kerja (*Work Load*)

Menurut Hurrell dan Manuaba (Munandar 2001 dalam Prihatini, 2007:32) salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stress adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dengan hal ini mengarah kepada terpuaskannya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada pekerja (Divisi Penjualan). Adanya penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diharapkan dapat mengurangi stress akibat aktivitas mental dan fisik yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu.

Sehingga, saat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat dijalankan oleh perusahaan saat bekerja, hal ini akan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*), produktivitas yang semakin

meningkat karena program kerja yang memberi perhatian pada kehidupan pribadi pekerjanya, akan mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh pekerja, dan tentunya pekerja yang ada akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Serta tingkat pelayanan yang baik, tentunya dapat meningkatkan kepuasan pada pelanggan.

Schermerhorn (2005 dalam Malika:2) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan – kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan. Hal ini, jika beban kerja atau masalah yang ada di pekerjaan sampai mengganggu kehidupan pribadi pekerja akan membuat tingkat stres pekerja menjadi meningkat dan membuat waktu pekerja dengan keluarga menjadi terhambat untuk memikirkan masalah pekerjaan yang belum selesai dan akhirnya mengorbankan tanggung jawab mereka.

Hal ini ditambahkan pula oleh Clarke (2000), yang berpandangan bahwa, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan sebuah kepuasan aktivitas yang baik di rumah dan di tempat kerja, dengan tingkat konflik minimum. Jadi, jika beban kerja dan tingkat stres pekerja dapat berkurang maka, konflik yang mungkin akan muncul saat bekerja tidak akan menjadi lebih besar dan akan segera cepat selesai dengan baik sehingga hal ini

tidak akan mempengaruhi kehidupan pribadi dan menjadi masalah juga di kehidupan pribadi.

Dampak dari beban kerja jika tidak sesuai dengan kemampuan dari tenaga kerja pun yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja seperti, kualitas dalam bekerjanya yang menurun, mendapatkan keluhan dari pelanggan, dan juga naiknya tingkat absensi dari pekerja saat bekerja akan berkurang dan berdampak menjadi lebih baik untuk perusahaan jika keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat terpenuhi dan pekerja merasa bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Beban kerja berlebih yang membuat tingkat stres kerja meningkat dan dapat menurunkan kesehatan fisik dan juga mental pekerja ini akan menjadi lebih berkurang saat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat dijalankan oleh perusahaan sehingga mampu mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), meningkatkan produktivitas & *organizational image*, menambah komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi dari *valuable employee*, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover* pekerja.

Namun, faktor pribadi seperti keluarga, ekonomi rumah tangga, dan karakteristik kepribadian seperti adanya persoalan dalam rumah tangga, penghasilan yang kurang mencukupi pemenuhan kebutuhan rumah tangga dan gaya hidup, kepribadian yang tertutup dan lainnya adalah juga penyebab stress di tempat kerja yang ini juga akan menambah beban kerja di perusahaan

yang awalnya bersifat rutin, monoton, dan di lokasi kerja yang bising dan panas semakin merasa ditekan kehidupannya. Sehingga, perlu pekerja mampu menyeimbangkan antara tuntutan yang diberikan oleh perusahaan maupun keluarga untuk membantu pekerja bekerja di perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*). Semakin besar keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada pekerja akan dapat menurunkan tingkat beban kerja atau tuntutan dari perusahaan yang dapat memicu stres kerja akibat aktivitas mental maupun fisik yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis (Arikunto, 2006:71-72) yang berasal dari kata “*hypo*” yang berarti “dibawah”, dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran” merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh VB yang diketahui terhadap VT.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (X) terhadap beban kerja (*work load*) (Y) divisi penjualan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam suatu penelitian digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah *survey*. Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku dengan meneliti sampel populasi yang dijadikan subjek penelitian (Creswell, 2009:3-5).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*. *Survey* yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner (Skala pengukuran) sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendy, 1995: 3). Umumnya, penelitian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi yang dijadikan subjek penelitian (Creswell, 2009:5).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja

(*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Adapun rancangan penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian (Purwanto, 2010, *chap.3.4*) merupakan bagian dari langkah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menentukan variabel-variabel yang ada dalam penelitiannya. Misalnya variabel manipulasi (variabel bebas/variabel independen), variabel respon (variabel dependen/variabel terikat), dan variabel kontrol.

Berikut variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) (X)

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) (X) dalam penelitian ini adalah variabel bebas (VB) yang akan diukur oleh peneliti dalam penelitian terhadap divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.

2. Beban Kerja (*Work Load*) (Y)

Beban Kerja (*Work Load*) (Y) dalam penelitian ini adalah variabel terikat (VT) yang akan diukur oleh peneliti dalam penelitian terhadap divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional menurut Nursalam dan Sisi Paniani (2000:107) adalah semua variabel dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional, sehingga mempermudah pembaca/penguji dalam mengartikan makna penelitian.

Berikut definisi operasional dari setiap variabel penelitian adalah:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) (X)

Work-family balance/work-life balance (Hill *et al.*, 2001) adalah tingkat di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) adalah dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab-nya saat berada di pekerjaan. Diukur dengan menggunakan skala *work-life balance* dengan indikator sebagai berikut; dapat membagi waktu, jam kerja masuk akal, puas, semangat, tidak

absenteeism, tidak terlambat, tidak keluar dari pekerjaan (*turnover*), meningkatnya produktivitas kerja, serta berkomitmen.

2. Beban Kerja (*Work Load*) (Y)

Beban kerja (Tarwaka *et al.*, 2004) adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban Kerja (*Work Load*) adalah suatu kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan yang bersifat kerja fisik (otot/alat), perspektif (otak/ reaksi tubuh), serta biomekanik (sikap mengorganisasi) –nya. Diukur dengan menggunakan skala *work load* dengan indikator sebagai berikut; kondisi atau medan kerja, alat dan sarana kerja, gaji, somatis (umur, kondisi kesehatan), serta psikis (motivasi, perspektif, keinginan, dan pengambilan keputusan)

D. Populasi dan Sampel

Populasi (Sugiyono, 2009:117) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo yang berjumlah 17 orang.

Sampel (Sugiyono, 2009:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Selanjutnya Arikunto (2006:134) menjelaskan bahwa batasan-batasan penarikan atau pengambilan sampel adalah apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan **penelitian populasi**. Dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% bahkan lebih.

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dari Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo yang berjumlah 17 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran (Azwar, 2013:37) pada hakikatnya adalah kuantifikasi atribut, dengan skala psikologi sebagai instrumennya. Salah satu langkah terpenting dalam proses kuantifikasi ini adalah menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai harga suatu jawaban, yang

dikenal dengan sebutan skor (*score*). Skor yang diberikan tentu tergantung pada berapa besar harga yang telah ditetapkan bagi masing-masing kategori respon tersebut. Ukuran jawaban responden dalam penelitian ini berkisar dari satu sampai lima. Skor tertinggi diberikan untuk jawaban yang paling diharapkan sedangkan skor terendah untuk jawaban yang paling tidak diharapkan. Adapun pelaksanaan akan disebarkan skala kepada responden/subjek untuk menjangkau data yang diperlukan guna mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.

2. Observasi

Observasi (Usman & Purnomo, 2008:52) adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi ini menjadi salah satu dari teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, yang direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya).

3. Wawancara

Wawancara (Moleong, 1996:135) digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila

peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

4. Dokumentasi

Dokumen (Jogiyanto, 2007:101) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dll. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, dll.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu/netral”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju” (Singarimbun, 1995: 111). Selanjutnya dalam prosedur skala Likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima.

Ada dua macam pernyataan dalam skala psikologi (Afifuddin, 2013) yaitu *Favourable* artinya pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-

hal yang positif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersikap mendukung. Sedangkan, *Unfavourable* artinya pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang negatif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap.

Skala yang digunakan oleh peneliti terdiri dari komponen :

- 1) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju, diberi skor 4
- 3) Jawaban ragu-ragu/netral, diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1

Sedangkan cara atau sistem penilaian pada setiap kategori respon untuk setiap pernyataan terdiri dari *Favourable* dan *Unfavourable*. Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Respon Jawaban Pernyataan

Respon	Favourable	Unfavourable
STS	1	5
TS	2	4
N	3	3
S	4	2
SS	5	1

Berikut kisi-kisi indikator dari variabel penelitian adalah:

- a. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) adalah dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab-nya saat berada di pekerjaan serta dalam keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadinya.

	Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
			F	UF	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	Waktu	Dapat membagi waktu	1,4	3,7	8
		Jam kerja masuk akal	9,2	5,12	
	Emosi	Puas	14,6	15,18	8
		Semangat	8,16	20,10	
	Sikap	Tidak <i>absenteeism</i> Tidak terlambat Tidak keluar dari pekerjaan (<i>turnover</i>)	13,22	11,25	12
17,27			19,29		
21,31			23,33		
Tanggung Jawab	Meningkatnya produktivitas kerja Berkomitmen	24,28	35,26	8	
		36,30	32,34		

- b. Beban Kerja (*Work Load*) adalah suatu kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan yang bersifat kerja fisik (otot/alat), perspektif (otak/ reaksi tubuh), serta biomekanik (sikap mengorganisasi) –nya

	Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah
			F	UF	
Beban Kerja (<i>Work Load</i>)	Fisik	Kondisi atau medan kerja	1,6,8	2,10,3	14
			12,4	15,17	
		Alat dan sarana kerja Gaji	13,20	5,18	
	Perspektif	Somatis : umur,	21,7,23	9,25,11	10

		kondisi kesehatan Psikis : motivasi, persepsi, keinginan, pengambilan keputusan	16,27	14,28	
	Biomekanik	Lama waktu kerja Waktu istirahat	19,31,22 26,29	33,24,34 30,32	10

G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas (Sugiyono, 2010) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dan skor total. Untuk mencari validitas sebuah item, dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Validitas (Prasetyo & Jannah, 2012:102-103) yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*). Validitas konstruk berangkat dari logika model kerangka teoritis, yang menghubungkan suatu konsep dengan konsep-konsep lainnya. Proses yang dilakukan dalam penentuan validitas dimulai dengan melakukan analisis terhadap teori, kemudian membuat hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel konsep ini dengan variabel-variabel lain yang

dianggap berkaitan. Hipotesis ini kemudian diuji sehingga secara sederhana, validitas konstruk berkaitan dengan hubungan logis antara berbagai variabel. Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Prof. Dali S. Naga (dalam Nisfiannoor, 2009: 230) bahwa suatu aitem dikatakan valid apabila $r_{ix} \geq 0,200$.

a. Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Hasil analisis terhadap 36 aitem skala keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menunjukkan bahwa koefisien validitas bergerak antara 0,203 sampai 0,800.

Tabel 3.2
Sebaran Aitem Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>		Aitem <i>Unfavourable</i>	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Waktu	1, 9, 2	4	3	5, 7, 12
Emosi	6, 8, 16	14	10,15, 18	20
Sikap	17, 21, 22, 27	13, 31	19, 23, 25, 29, 33	11
Tanggung Jawab	24, 28	30, 36	26, 32, 34, 35	-
Jumlah	12	6	13	5

Berdasarkan korelasi aitem total terkoreksi, dapat diketahui bahwa skala *work-life balance* terdiri dari 36 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari *Favourable* sebanyak 18 aitem dengan 12 aitem valid dan 6 aitem gugur, serta *Unfavourable* sebanyak 18 aitem dengan 13 aitem valid dan 5 gugur. Jadi, secara keseluruhan aitem yang valid pada skala

keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah 25 aitem dan aitem yang gugur adalah 11 aitem.

b. Skala Beban Kerja (*Work Load*)

Hasil analisis terhadap 34 aitem skala beban kerja (*work load*) menunjukkan bahwa koefisien validitas bergerak antara 0,207 sampai 0,794.

Tabel 3.3
Sebaran Aitem Beban Kerja (*Work Load*)

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>		Aitem <i>Unfavourable</i>	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Fisik	1, 4, 6, 8, 13, 20	12	2, 3, 5, 10, 18	15, 17
Perspektif	16, 21, 23	7, 27	14, 25	9, 11, 28
Biomekanik	19, 22, 29	26, 31	33	24, 30, 32, 34
Jumlah	12	5	8	9

Berdasarkan korelasi aitem total terkoreksi, dapat diketahui bahwa skala *work load* terdiri dari 34 butir aitem, dimana di dalamnya terdiri dari *Favourable* sebanyak 17 aitem dengan 12 aitem valid dan 5 aitem gugur, serta *Unfavourable* sebanyak 17 aitem dengan 8 aitem valid dan 9 gugur. Jadi, secara keseluruhan aitem yang valid pada skala beban kerja (*work load*) adalah 20 aitem dan aitem yang gugur adalah 14 aitem.

2. Uji Reabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (2013), reliabilitas merupakan penerjemah dari kata reliability yang terdiri kata “*rely*” dan “*ability*”. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Data yang baik, selain harus valid juga harus reliabel.

Data disebut reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu, walaupun instrumen valid umumnya reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen tetap perlu dilakukan. Pengukuran tingkat reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 1999). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach* dengan menggunakan jasa komputer program *SPSS 16.00 for Windows*.

Tabel. 3.4
Hasil Uji reliabilitas

Skala	Jumlah aitem valid	Koefisien Alpha	Ket.
<i>Work-Life Balance</i>	25	0,886	Reliabel
<i>Work Load</i>	20	0,814	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan bahwa skala keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan beban kerja (*work load*) memiliki reliabilitas yang tinggi.

H. Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo, maka dibantu dengan program statistik SPSS 16.00 for windows untuk uji analisis data. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan menggunakan statistik non parametrik (Nisfiannoor, 2009). Peneliti menggunakan analisis non parametrik karena dalam penelitian ini sampel yang digunakan kurang dari 30 (sampel kecil), yakni 17 pekerja/divisi penjualan yang tidak memenuhi asumsi parametrik. Pendekatan penelitian ini adalah analisa data dengan menggunakan:

a. Uji Asumsi

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 28 dalam Artadi, 2015). Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

a.) Hipotesis diterima apabila $p \text{ value (Sig)} \geq 0,05$

b.) Hipotesis ditolak apabila $p \text{ value (Sig)} < 0,05$

2.) Uji Linieritas

Secara umum uji linieritas (Raharjo, 2014, chap.1) bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dilakukan dengan pedoman jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear.

b. Analisis Deskriptif

yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut

(Umar, 2000:36 dalam Artadi, 2015). Berikut ini adalah perhitungan untuk analisis deskriptif:

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X \leq M - SD$

c. Uji Korelasi Spearman dan Kendall

Metode korelasi jenjang ini dikemukakan oleh Spearman dan Kendall pada tahun 1904. Metode ini diperlukan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel di mana variabel tidak berdistribusi normal. Dapat juga diperlakukan sebagai alternatif pengganti korelasi Pearson (Nisfiannoor, 2009).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $r < 0,05$

H_0 ditolak apabila $r > 0,05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

MARIMAS GROUP adalah perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang produksi minuman segar berbentuk serbuk dibawah PT.MARIMAS PUTERA KENCANA dan menangani distribusi di seluruh wilayah Indonesia di bawah PT. ULAM TIBA HALIM. Berasal dari jenis perusahaan berbentuk *home* industri yang awalnya dikelola dengan sistim manajemen keluarga sekarang telah berkembang menjadi Perusahaan Terbatas dengan lokasi di Kawasan Industri Candi Gatot Subroto Semarang. Produk pertama yang dihasilkan adalah MARIMAS yang merupakan produk minuman berbentuk serbuk dengan rasa buah tropis khas Indonesia.

Perubahan Desain Kemasan Marimas



Produksi pertama pada 19 Oktober 1995 di Semarang yaitu MARIMAS rasa Jeruk Segar yang sekarang telah menjadi 23 rasa (Jeruk Segar, Lemon, Gula Asam, Sirsak, Strawberry, Jeruk Manis, Melon, Cocopandan, Framboze, Mangga,

Jambu Biji, Anggur, Kelapa Muda, Blueberry, Jeruk Pontianak, Mangga Arum Manis, Jeruk Nipis, Buah naga, Cincau, Semangka, Mangga Bangkok, Nangka, Nanas), ditambah dengan produk Es Puter yang tersedia dalam 7 rasa dengan beberapa varian baru (Coklat, Cappuccino, Es Kopi, Kacang Hijau, Chocomio, Chocorio dan Chocotime), produk Teh Arum yang tersedia dalam 2 rasa (Teh Arum Manis Gula Batu dan Wangi Melati), Produk es Lilin yang terdiri dari 5 rasa (Orange, Sirsak, Stroberi, Melon dan Anggur), dan Indosedap Susu Jahe. Pada tahun 2013 - 2014, Marimas menambah produk baru kembali, antara lain Fruitz (produk premium), Marimas Adem (Liang Teh, Teh Gula Batu dan Lemon teh), dan Kopi Koko Beluk Icepresso.

Untuk peningkatan dan mengendalikan konsistensi mutu MARIMAS telah menerapkan Quality Management System ISO 9001: 2000 yang telah disertifikasi oleh Badan Sertifikasi dari Australia; telah mendapatkan Sertifikasi Halal dari Majelis Ulama Indonesia dan terdaftar pada Badan Pengawas Obat Dan Makanan.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan serta sebagai wujud peran sosial perusahaan terhadap masyarakat, MARIMAS memprakarsai program untuk kegiatan sosial perusahaan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan, membantu komunitas dan memberi kontribusi yang optimal kepada masyarakat. Berbagai kegiatan CSR yang telah dilakukan antara lain Mangrove, Factory Visit, Marimas Peduli, Pelatihan Kemasan Daur Ulang, Warung Cantik Marimas, Kredit Tanpa Bunga, Beasiswa, dll.

MARIMAS sebagai perusahaan yang berskala nasional dengan distribusi produk meliputi seluruh wilayah Indonesia dan luar negeri ini, bisa menjadi besar karena tidak lepas dari perusahaan cabang-cabang yang telah didirikan untuk membantu penjualan dan promosi produk MARIMAS di seluruh Indonesia dan luar negeri salah satunya yang berada di Sidoarjo. Kantor cabang Sidoarjo ini sendiri berlokasi di Ruko Sentra Tropodo, Blok D No.31, Jl. Raya Tropodo Sidoarjo, Jawa Timur yang menjadi tempat peneliti untuk penelitian.

Di PT. Ulam Tiba Halim (MARIMAS) cabang Sidoarjo ini mempunyai susunan anggota yang terdiri dari Supervisor, Admin, MD, Promosi, Sales Kanvas, dan Sales Motoris. Supervisor sendiri bertugas untuk memastikan produk terdistribusi dan tersedia di area yang menjadi tanggung jawabnya yang dalam hal ini adalah wilayah Sidoarjo, dan Surabaya, melakukan negosiasi, dan membantu penyelesaian tagihan. Untuk admin sendiri bertugas untuk menghitung dan memeriksa hasil dari pencapaian penjualan yang telah dilakukan oleh seluruh bagian dan melaporkannya ke kantor pusat, serta untuk mengurus surat-surat untuk perekrutan pekerja yang baru, namun terkadang admin juga turun ke lapangan untuk melihat dan menjual/ mempromosikan produk MARIMAS. Sedangkan, MD bertugas untuk mengecek barang/produk apa saja yang sudah atau belum masuk, memfoto produk yang terpajang dan sudah ditata di outlet, menanyakan juga mengapa tidak mengambil produk baru yang sudah ada untuk dijual dan meminta tanda tangan ke setiap outlet yang sudah diperiksa dengan

target 15 outlet berbeda setiap harinya harus sudah dicek serta melaporkannya ke kantor.

Kemudian, bagian promosi sendiri bertugas untuk menyiapkan produk-produk yang akan dipromosikan dan alat-alatnya seperti galon air, termos, dll kemudian menawarkan produk minuman dan makanan ringan dari MARIMAS gratis dan menjualnya, atau jika ada *event-event* besar bagian promosi akan mendirikan *stand* penjualan. Untuk sales kanvas bertugas untuk membawa dan mendaftarkan salah satu produk MARIMAS ke minimarket, menawarkan produk ke pasar-pasar/*outlet-outlet* namun tidak bisa semua jika sudah dimasuki oleh distributor dengan mengejar waktu karena, banyak outlet yang sudah tutup jika siang. Sedangkan, untuk sales motoris sendiri tugasnya hampir sama dengan sales kanvas tapi sebelumnya setiap sebelum memulai ke lapangan mereka rapat terlebih dahulu tentang target yang didapat hari kemarin dan target untuk hari itu.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar skala pengukuran kepada pekerja PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Skala pengukuran terkait tentang variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan beban kerja (*work load*). Sampel dalam penelitian ini seluruhnya berjumlah 17 responden.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* program *SPSS 16.00 for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika *p value* (Sig) $\geq 0,05$ sebaran dikatakan normal sedangkan, jika *p value* (Sig) $\leq 0,05$ maka sebaran dianggap tidak normal.

Ringkasan hasil uji normalitas terhadap kedua variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS	Sig.	Status
<i>Work-Life Balance</i>	0,463	0,983	Normal
<i>Work Load</i>	0,679	0,746	Normal

b. Uji Linieritas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil analisis *SPSS 16.00 for Windows* dari *Deviation from linearity* menunjukkan nilai 0,661. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 maka ketentuan mengenai linieritas variabel bebas dan terikat pada program *SPSS 16.00 for Windows* diindikasikan

dengan jika p value (Sig) $\geq 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan sedangkan, jika p value (Sig) $\leq 0,05$ maka dikatakan tidak terdapat hubungan linear.

Tabel 4.2
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	F	Keterangan
<i>Work Load</i>			
<i>*Work-Life Balance</i>	0,661	1,021	Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa data penelitian adalah linier dengan signifikansi 0,661.

2. Analisis Deskriptif

Dari data subjek penelitian yang telah dianalisis dapat diperoleh deskripsi statistik data penelitian pada masing-masing skala. Dalam analisis ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan IBM *SPSS 16.00 for windows*. Kategorisasi dapat digunakan untuk mengetahui skor subjek termasuk dalam tingkatan tinggi atau rendah. Penelitian ini menggunakan 3 kategorisasi. Proses analisa data yang dilakukan dengan melakukan prosentase menggunakan norma yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Penggolongan Norma

No	Kategori	Norma
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$
2	Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1SD$
3	Rendah	$X < M - 1 SD$

Keterangan :

X : skor yang diperoleh subjek pada skala

M : Mean Hipotetik

SD : Standar Deviasi Hipotetik

Setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Hasil analisis dari keempat variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	2	11,76%
> 25-30 Tahun	4	23,53%
> 30-35 Tahun	4	23,53%
> 35-45 Tahun	6	35,29%
> 45 Tahun	1	5,88%
Total	17	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 2 responden yang memiliki umur antara < 25 tahun (11,76%), sejumlah 4 responden memiliki umur antara > 25-30 tahun (23,53%), sejumlah 4 responden memiliki umur antara > 30-35 tahun (23,53%), sejumlah 6 responden memiliki umur antara > 35-45 tahun (35,29%), dan sejumlah 1 responden memiliki umur > 45 tahun (5,88%). Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden memiliki umur > 35-45 tahun.

2) Jenis Kelamin

Hasil Frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	9	52,94%
Perempuan	8	47,06%
Total	17	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 9 responden yang berjenis kelamin laki-laki (52,94%), dan sejumlah 8 responden yang berjenis kelamin perempuan (47,06%). Jadi, dapat disimpulkan mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Umur	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	13	76,47%
D3	1	5,88%
S1	3	17,65%
Lainnya	0	0%
Total	17	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 13 responden berpendidikan SMA/SMK (76,47%), sejumlah 1 responden berpendidikan D3 (5,88%), dan sejumlah 3 responden berpendidikan S1 (17,65%). Jadi, dapat disimpulkan dari data di atas bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Umur	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	2	11,76%
1-5 Tahun	11	64,71%
6-10 Tahun	4	23,53%
> 10 Tahun	0	0%
Total	17	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 2 responden memiliki masa kerja < 1 tahun (11,76%), sejumlah 11 responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (64,71%), dan sejumlah 4 responden memiliki masa kerja 6-10 tahun (23,53%). Jadi, dapat disimpulkan dari data di atas bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun.

b. Analisis Deskriptif Kategori Variabel

1) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Hasil analisis deskriptif pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diperoleh nilai minimum sebesar 64, nilai maksimum sebesar 112, nilai mean 93,88235, nilai standar deviasi 10,94807. Selanjutnya data keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir

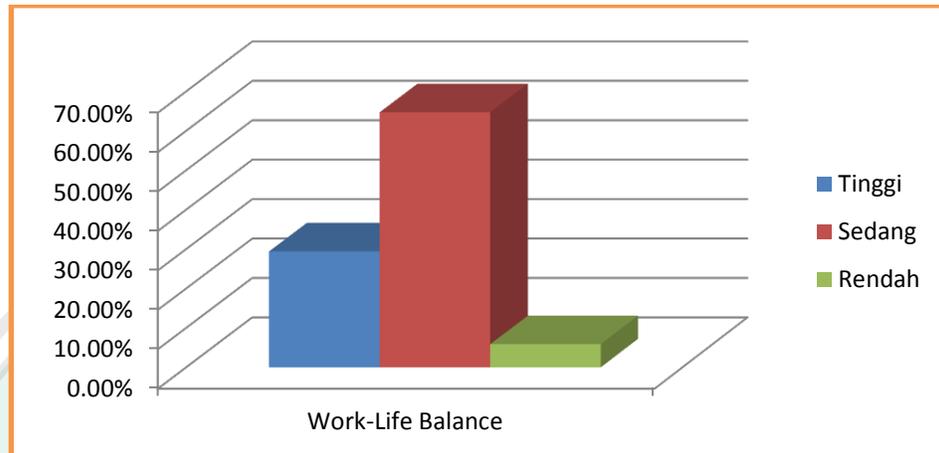
pertanyaan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebanyak 25 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Kategorisasi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 100$	5	29,41%
Sedang	$75 \leq X \leq 100$	11	64,71%
Rendah	$X < 75$	1	5,88%
Total		17	100%

Skor hipotetik variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) didapatkan dari tabulasi data skor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang terdiri dari 25 aitem yang valid. Skor terendah tiap aitem = 2, dan skor tertinggi = 5. Berdasarkan jumlah aitem untuk skala tersebut maka dapat diketahui bahwa skor total jawaban minimum = 50 dan skor jawaban maksimum = 125. Rerata hipotetik variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah $\mu = (125+50) / 2 = 87,5$. Standar Deviasi hipotetiknya sebesar = 12,5

Gambar 4.1
Histogram Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)



Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam kategori sedang yaitu sebanyak 11 responden (64,71%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam kategori tinggi sebanyak 5 responden (29,41%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam kategori rendah sebanyak 1 responden (5,88%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) relatif baik dalam bekerja di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.

2) Beban Kerja (*Work Load*)

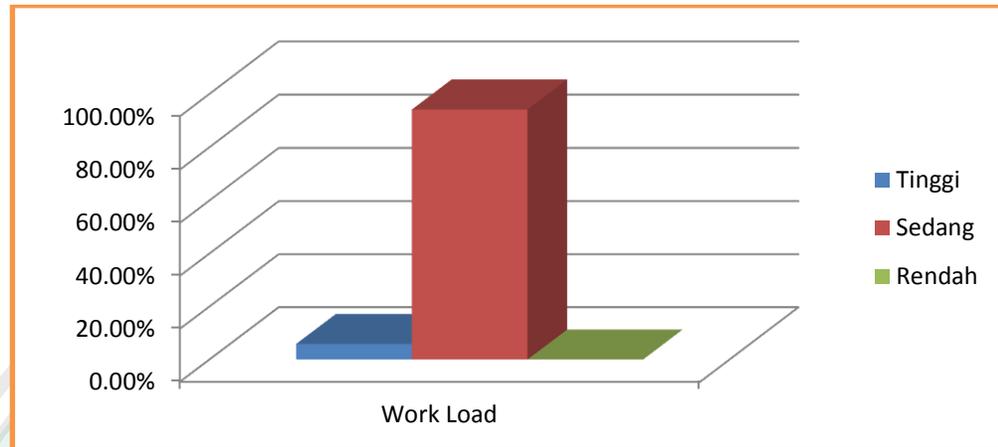
Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja (*work load*) diperoleh nilai minimum sebesar 65, nilai maksimum sebesar 92, nilai mean 75,70588, nilai standar deviasi 5,860511. Selanjutnya data beban kerja (*work load*) dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja (*work load*) sebanyak 20 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja (*work load*) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Kategorisasi Variabel Beban Kerja (*Work Load*)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 80$	1	5,88%
Sedang	$60 \leq X \leq 80$	16	94,12%
Rendah	$X < 60$	0	0%
Total		17	100%

Skor hipotetik variabel beban kerja (*work load*) didapatkan dari tabulasi data skor beban kerja (*work load*) yang terdiri dari 20 aitem yang valid. Skor terendah tiap aitem = 2, dan skor tertinggi = 5. Berdasarkan jumlah aitem untuk skala tersebut maka dapat diketahui bahwa skor total jawaban minimum = 40 dan skor jawaban maksimum = 100. Rerata hipotetik variabel beban kerja (*work load*) adalah $\mu = (100+40) / 2 = 70$. Standar Deviasi hipotetiknya sebesar = 10.

Gambar 4.2
Histogram Beban Kerja (*Work Load*)



Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja (*work load*) dalam kategori sedang yaitu sebanyak 16 responden (94,12%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja (*work load*) dalam kategori tinggi sebanyak 1 responden (5,88%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja (*work load*) dalam kategori rendah sebanyak 0 responden (0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa tercukupi dengan beban kerja (*work load*) yang diterapkan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo.

3. Uji Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

a) Pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>)-beban kerja (<i>work load</i>)	0,637	0,006	Berpengaruh Signifikan
Kendall	Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>)-beban kerja (<i>work load</i>)	0,470	0,010	Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,637 dan nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,010$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) subjek maka semakin tinggi pula skor beban kerja (*work load*) subjek. Hal ini

berarti bahwa **hipotesis** adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo diterima.

b) Pengaruh dari waktu terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu waktu terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	waktu- beban kerja (<i>work load</i>)	0,236	0,361	Tidak Berpengaruh Signifikan
Kendall	waktu- beban kerja (<i>work load</i>)	0,188	0,315	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan tidak adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu waktu terhadap beban kerja (*work load*) dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,236 dan nilai signifikansi 0,361 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,188 dan nilai signifikansi 0,315 ($p > 0,050$). Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-*

life balance) yaitu waktu terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo ditolak.

c) Pengaruh dari emosi terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu emosi terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	Emosi-beban kerja (<i>work load</i>)	0,430	0,085	Tidak Berpengaruh Signifikan
Kendall	Emosi-beban kerja (<i>work load</i>)	0,344	0,065	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan tidak adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu emosi terhadap beban kerja (*work load*) dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,430 dan nilai signifikansi 0,085 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,344 dan nilai signifikansi 0,065 ($p > 0,050$). Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu emosi terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo ditolak.

d) Pengaruh dari sikap terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu sikap terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	Sikap-beban kerja (<i>work load</i>)	0,349	0,169	Tidak Berpengaruh Signifikan
Kendall	Sikap-beban kerja (<i>work load</i>)	0,231	0,211	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan tidak adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu sikap terhadap beban kerja (*work load*) dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,349 dan nilai signifikansi 0,169 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,231 dan nilai signifikansi 0,211 ($p > 0,050$). Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu sikap terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo ditolak.

e) Pengaruh dari tanggung jawab terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu tanggung jawab terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	tanggung jawab-beban kerja (<i>work load</i>)	0,550	0,022	Berpengaruh Signifikan
Kendall	tanggung jawab-beban kerja (<i>work load</i>)	0,436	0,019	Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu tanggung jawab terhadap beban kerja (*work load*) dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,550 dan nilai signifikansi 0,022 ($p < 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,436 dan nilai signifikansi 0,019 ($p < 0,050$). Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu tanggung jawab terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo diterima.

f) Pengaruh dari usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan

Dalam menganalisa pengaruh dari usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, dilakukan uji analisis korelasi Spearman dan Kendall dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*. Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Korelasi Spearman dan Kendall

Korelasi	Hubungan Variabel	R	P	Kesimpulan
Spearman	Usia-lama/masa kerja	0,470	0,857	Tidak Berpengaruh Signifikan
Kendall	Usia-lama/masa kerja	0,030	0,883	Tidak Berpengaruh Signifikan

Hasil uji korelasi Spearman dan Kendall menunjukkan tidak adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara usia terhadap lama/masa kerja/jabatan dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,857 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,030 dan nilai signifikansi 0,883 ($p > 0,050$). Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo ditolak.

C. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban

kerja (*work load*) pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*). Robbins (2003:90) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dengan hal ini mengarah kepada terpuaskannya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada pekerja atau dalam penelitian ini adalah Divisi Penjualan. Sehingga, saat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat dijalankan saat adanya beban dalam bekerja, hal ini akan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*), produktivitas yang semakin meningkat, mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh pekerja, dan bersemangat dalam bekerja.

1. Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebanyak 5 responden (29,41%) memberikan nilai dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 11 responden (64,71%), dan kategori rendah sebanyak 1 responden (5,88%). Jadi, dalam penilaian responden untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah berada dalam kategori sedang, hal ini berarti pekerja di divisi penjualan sebagian memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang tinggi dan sebagian lagi memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang rendah dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan juga pribadi/keluarganya.

Maksudnya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) tinggi dikarenakan sebagian pekerja yang lain dilihat dari hasil wawancara yang sudah dijabarkan sebelumnya dengan perwakilan pekerja mengatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas di perusahaan seperti laporan penjualan tepat waktu tanpa harus membawanya pulang ke rumah untuk dikerjakan sehingga tidak akan mengganggu waktu mereka dengan keluarga. Sedangkan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) rendah dikarenakan sebagian pekerja yang lain dilihat dari hasil wawancara yang sudah dijabarkan sebelumnya dengan perwakilan pekerja mengatakan bahwa terkadang tugas pekerjaan mereka masih dibawa pulang dan dikerjakan di rumah karena belum terselesaikannya laporan dan meskipun waktunya dengan keluarga akhirnya menjadi terganggu.

Hal ini dalam pandangan pekerja yaitu tentang pembagian waktu dan jam kerja oleh perusahaan yang dianggap masuk akal untuk pekerja dalam memenuhi target penjualan setiap harinya, serta perasaan terpuaskannya pekerja saat perusahaan memberi penghargaan terhadap produktivitas pekerja saat berhasil mencapai target penjualan per harinya sehingga merasa bisa bersemangat untuk bekerja tiap hari. Tidak *absenteeism* dengan tanpa alasan untuk bekerja, tidak terlambat saat bekerja dan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan karena beratnya pekerjaan atau gaji yang kurang memenuhi kebutuhan pribadi, serta meningkatnya produktivitas pekerja untuk mencapai hasil sesuai target dari perusahaan yang tentunya akan meningkatkan pengakuan, tingkat penggajian, serta kemungkinan mendapat promosi, dan pekerja bisa berkomitmen terus untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik

mungkin untuk perusahaan dalam PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo ini cukup terpenuhi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) digambarkan oleh Westman, Brough, dan Kalliath (2009) sebagai sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata

2. Tingkat Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel beban kerja (*work load*) sebanyak 1 responden (5,88%) memberikan nilai dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 16 responden (94,12%), dan kategori rendah sebanyak 0 responden (0%). Jadi, dalam penilaian responden untuk variabel beban kerja (*work load*) adalah berada dalam kategori sedang, hal ini berarti pekerja di divisi penjualan sebagian memiliki beban kerja (*work load*) yang tinggi dan sebagian lagi memiliki beban kerja (*work load*) yang rendah dalam melakukan pekerjaannya.

Maksudnya adalah beban kerja (*work load*) tinggi dikarenakan sebagian pekerja yang lain dilihat dari hasil wawancara yang sudah dijabarkan sebelumnya dengan

perwakilan pekerja menunjukkan bahwa waktu mereka yang terbatas dalam mencapai target penjualan produk yang diinginkan, membuat mereka harus cepat memutar otak untuk produk dapat terjual banyak terutama produk baru dan kegiatan yang monoton tiap harinya menjadi sumber dari stres mereka, ditambah sulitnya mereka dalam mencari pelanggan lain yang bersedia untuk membeli produk menjadi alasan sebagian pekerja memiliki beban kerja (*work load*) yang tinggi. Sedangkan, beban kerja (*work load*) rendah dikarenakan sebagian pekerja yang lain dilihat dari hasil wawancara yang sudah dijabarkan sebelumnya dengan perwakilan pekerja menunjukkan bahwa waktu yang terbatas untuk mencapai target tidak membuat mereka kesusahan dalam mencari pelanggan lain dalam membeli produk penjualan terutama untuk produk baru dan mereka masih bisa beristirahat disela-sela mereka mencari pelanggan yang lain.

Hal ini juga termasuk tentang kondisi atau medan kerja saat berada di jalanan menuju lapangan kerja atau outlet-outlet (pasar) untuk menawarkan dan menjual produk Marimas atau saat sudah berada di lapangan kerja itu sendiri. Kemudian, alat dan sarana kerja seperti kendaraan (mobil, motor) untuk sarana bekerja divisi penjualan saat ke lapangan, lalu tanda bukti, alat tulis, produk, termos, dll. untuk membantu pekerja dalam mempromosikan atau menawarkan dan menjual produk ke outlet-outlet atau pelanggan, dan juga gaji yang dicapai atas hasil pekerjaannya saat divisi penjualan bekerja. Tidak lupa somatis dan psikis, yang maksudnya untuk somatis sendiri adalah berkaitan dengan fisik (KBBI) manusia seperti umur dan juga kondisi kesehatannya sedangkan psikis adalah jiwa manusia seperti motivasinya, persepsi, keinginan, maupun cara pengambilan keputusan pekerja baik dalam

menyelesaikan masalah maupun peran dalam bekerja di perusahaan itu sendiri. Serta, lama waktu kerja dan waktu istirahat pekerja dalam PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Sidoarjo ini cukup terpenuhi.

Beban Kerja (*Work Load*) digambarkan oleh Munandar (2012) sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Pada Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh signifikan terhadap beban kerja (*work load*) pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan koefisien Spearman (r) sebesar 0,637 dan nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,010$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,010 ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) subjek maka

semakin tinggi pula skor beban kerja (*work load*) subjek. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) skor tertinggi terdapat pada indikator semangat yang dalam hal ini akan merasa senang jika pekerjaannya saat akan memulai dan setelah dikerjakan berjalan dengan lancar. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tidak keluar dari pekerjaan (*turnover*). Pada variabel beban kerja (*work load*) sendiri skor tertinggi terdapat pada indikator kondisi atau medan dan gaji serta somatis/pengaruh usia (standar pekerjaan) yang dialami juga oleh masing-masing bagian di divisi penjualan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator lama waktu bekerja (target yang harus tercapai) oleh divisi penjualan saat berada di lapangan yang biasanya juga harus mengejar waktu karena banyak outlet yang sudah tutup saat siang hari. Hal menunjukkan bahwa perusahaan serbuk minuman seperti PT. Ulam Tiba Halim (Marimas), yang menentukan kinerja, kondisi dan upah seorang pekerja berdasarkan target kerja yang dicapai, sehingga pekerja memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu.

Hal ini menunjukkan apabila pekerja tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan kebutuhan untuk pemenuhan pribadi dan keluarganya, serta tidak membuat masalah pekerjaan mengganggu kegiatan pribadi baik dengan keluarga, lingkungan maupun pribadi dan mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam

bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Robbins (2003:90) yang menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dengan hal ini mengarah kepada terpuaskannya faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diantaranya dalam hasil penelitian ini faktor dari emosi dan sikap pekerjanya sendiri yang sadar terhadap beban kerja dari pekerjaan mereka di perusahaan.

Sebaliknya, jika persepsi negatif yang muncul maka akan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan membuat waktu mereka dengan kebutuhan keluarga, lingkungan maupun pribadinya menjadi terganggu dan sulit mengatasi masalah pekerjaannya di perusahaan sehingga beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, dan memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Mariati (2013) tentang sebagian besar orang mulai memperhatikan hal lain selain untuk bekerja . Baik itu seperti halnya tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan seperti misalnya, target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus sampai dibawa pulang ke rumah, rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu.

4. Faktor-faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara faktor-faktor variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu waktu, emosi, sikap dan tanggung jawab yang lebih berpengaruh signifikan terhadap beban kerja (*work load*) pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo hanyalah pada faktor tanggung jawab dimana aspek tanggung jawab ini lebih tinggi daripada faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lain. Karena, pekerja mampu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mampu berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat meningkatkan pengakuan oleh perusahaan, tingkat penggajian, serta kemungkinan mendapat promosi oleh perusahaan yang hal ini dapat menguntungkan untuk pribadi dan mengurangi beban kerjanya saat bekerja dan juga tidak membuat masalah yang ada di pekerjaan mengganggu atau menghambat kegiatan pribadinya. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,550 dan nilai signifikansi 0,022 ($p < 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,436 dan nilai signifikansi 0,019 ($p < 0,050$).

Kemudian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor aspek dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu tanggung jawab subjek baik untuk pekerjaannya maupun pribadi/keluarga maka semakin tinggi pula skor beban kerja (*work load*) subjek. Dengan para pekerja dapat menyeimbangkan antara aspek

tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan pribadi/keluarga maka, beban kerja yang dirasakan oleh para pekerja akan menjadi lebih ringan dan mereka juga menjadi lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Adapun dari faktor ini sesuai menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Widyasari *et al.*, 2015) yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pekerja yaitu dalam karakteristik keluarga dimana setiap pekerja memiliki cara yang berbeda dalam membentuk dan membina keluarganya. Misal, peran ibu dan ayah dalam setiap keluarga memiliki porsi yang berbeda. Ada ayah yang memiliki peran untuk membantu ibu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah dan mengasuh anak meskipun setelah ayah bekerja, tetapi ada juga ayah yang tidak membantu ibu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah dan mengasuh anak. Atau karena kebutuhan dalam keluarga yang besar membuat ayah bekerja lebih keras untuk meningkatkan produktivitasnya dan berkomitmen tinggi terhadap tugas-tugasnya di perusahaan. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan perbedaan tugas dan tanggung jawab di rumah dan perusahaan yang dapat mempengaruhi dalam menyikapi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Sedangkan, untuk faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lain seperti waktu, emosi, dan sikap ternyata tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall waktu terhadap beban kerja (*work load*) adalah koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,236 dan

nilai signifikansi 0,361 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,188 dan nilai signifikansi 0,315 ($p > 0,050$). Kemudian, emosi terhadap beban kerja (*work load*) adalah koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,430 dan nilai signifikansi 0,085 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,344 dan nilai signifikansi 0,065 ($p > 0,050$). Serta, sikap terhadap beban kerja (*work load*) adalah koefisien korelasi Spearman (r) sebesar 0,349 dan nilai signifikansi 0,169 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,231 dan nilai signifikansi 0,169 ($p > 0,050$).

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Lockwood (2003) bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

Adapun dari faktor ini sesuai menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Widyasari *et al.*, 2015) yang pertama berasal dari karakteristik kepribadian masing-masing pekerja. Setiap pekerja yang jelas memiliki perbedaan kadar penerimaan untuk menerima keadaan dirinya sendiri maupun lingkungannya. Apalagi pandangan yang bervariasi tentang seimbang atau tidak seimbangnya kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Faktor berikutnya menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Widyasari *et al.*, 2015) yaitu perbedaan karakteristik pekerjaan. Setiap pekerja jelas memiliki perbedaan dalam pola kerja, beban kerja, jumlah jam kerja sampai pada perbedaan

resiko adanya konflik kerja. Perbedaan tersebut juga dikarenakan level tugas yang tidak sama dalam setiap jabatan yang dimiliki pekerja.

Faktor ketiga menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Widyasari *et al.*, 2015) yaitu perbedaan sikap dari masing-masing pekerja dalam melihat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Perbedaan mengenai skala prioritas hidup juga membuat pekerja memiliki pandangan yang berbeda mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Ada pekerja yang memiliki sikap untuk mementingkan pekerjaan di atas segalanya hingga ia memorduakan kehidupan pribadinya. Ada juga pekerja yang mementingkan khidupan pribadi sehingga ia hanya bekerja secara formalitas dan sekedarnya saja tanpa memiliki *planning* lebih dalam berkarir. Tetapi ada juga pekerja yang memiliki sikap untuk mementingkan keduanya merupakan bagian dari tanggung jawab hidup atau ada pula pekerja yang tidak mementingkan keduanya sama sekali. semua tergantung dari cara menyikapi masing-masing pekerja (dalam Widyasari *et al.*, 2015).

5. Temuan Tambahan Pengaruh Usia terhadap Lama/Masa Kerja/Jabatan Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap lama/masa kerja/jabatan pada divisi penjualan PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall untuk usia terhadap lama/masa kerja/jabatan dengan koefisien korelasi Spearman (r) sebesar

0,470 dan nilai signifikansi 0,857 ($p > 0,050$) sedangkan, koefisien Kendall (r) sebesar 0,030 dan nilai signifikansi 0,883 ($p > 0,050$).

Hal ini menunjukkan bahwa ternyata usia pekerja di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo tidak banyak mempengaruhi dengan berapa lama kerja seseorang mampu untuk terus bekerja di perusahaan. Padahal menurut Robbins dan Judge (2008:64) mengatakan bahwa usia berpengaruh terhadap lama kerja seseorang dalam bekerja. Karena, semakin tua seseorang, maka semakin kecil kemungkinannya untuk keluar dari perusahaan dan mampu untuk meneruskan pekerjaan. Para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibanding pekerja yang lebih muda karena masa/lama pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Hal ini tidak berpengaruh juga mungkin dikarenakan rentang usia tiap pekerja di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) cabang Sidoarjo yang tidak terlalu berbeda dan masih dalam kisaran usia produktif untuk mengembangkan kemampuan bekerja yang lebih baik dan mendapat gaji yang dianggap lebih tinggi dan layak untuk diterima serta masa kerja pekerja yang rata-rata masih sebentar berkisar 1-5 tahun membuat usia pekerja ini tidak mempengaruhi lama bekerja pekerja tersebut untuk mampu terus mengerjakan pekerjaan mereka apalagi pekerjaan yang melakukan pengulangan gerak atau sama dan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari yang lebih baik dan sesuai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang dengan presentase 64,71% yang berjumlah 11 pekerja.
2. Tingkat beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo mayoritas berada pada kategori sedang dengan presentase 94,12% yang berjumlah 16 pekerja.
3. Didapatkan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini didapat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,006 ($p < 0,010$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,010 ($p < 0,050$).
4. Didapatkan hasil penelitian yaitu dari faktor-faktor keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih berpengaruh terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo adalah faktor tanggung jawab pekerja sendiri terhadap beban kerja (standar dan

target yang harus dicapai) di perusahaan dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,022 ($p < 0,050$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,019 ($p < 0,050$).

5. Didapatka hasil temuan penelitian yang lain yaitu tidak adanya korelasi/ pengaruh signifikan antara usia terhadap lama/masa kerja/jabatan divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi Spearman dan Kendall dengan korelasi Spearman nilai signifikansinya 0,857 ($p > 0,050$) sedangkan, korelasi Kendall nilai signifikansinya 0,883 ($p > 0,050$).

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut adalah:

1. Kepada PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) perusahaan perlu mengatur hal keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pekerjanya. Sehingga, hal ini akan mengurangi tingkat ketidakhadiran pekerja (*absenteeism*), meningkatkan produktivitas kerja juga, dapat menurunkan tingkat stress yang dialami oleh pekerja, dan tentunya pekerja akan lebih bersemangat dalam mencapai target penjualan untuk perusahaan.

2. Kepada PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo dalam variabel beban kerja (*work load*) perusahaan perlu mengatur hal yang dapat mengurangi beban kerja (*work load*) atau tingkat stres berlebih yang dialami pekerja. Sehingga hal ini akan mengurangi dampak kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi serta tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Perusahaan perlu mengatur alat dan sarana kerja yang memadai, aman dan sesuai untuk pekerja dengan mempertimbangkan kondisi fisik baik faktor usia, kesehatan pekerja dan juga psikis pekerja dengan pengaturan pembagian waktu bekerja yang tepat.
3. Kepada pekerja (Divisi Penjualan) di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), pekerja perlu mempertahankan aspek tanggung jawab dengan baik. Karena tidak hanya akan menguntungkan pribadi seperti meningkatnya pengakuan oleh perusahaan, tingkat penggajian, serta kemungkinan mendapat promosi dari perusahaan namun juga akan mengurangi beban kerja yang berlebih saat bekerja.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk:
 - a. Mengkaji lebih banyak jurnal sejenis yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) maupun beban kerja (*work load*) sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih ajeg.

- b. Memilih subjek penelitian dengan karakteristik responden berbeda misalnya berasal dari latar belakang wirausaha, atau buruh dan menambahkan lagi jumlah responden penelitian yang lebih banyak dari ini.
- c. Mengukur keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan beban kerja (*work load*) dengan variabel yang berbeda dengan penelitian ini sehingga akan mendukung berbagai teori baru yang bermunculan.



DAFTAR PUSTAKA

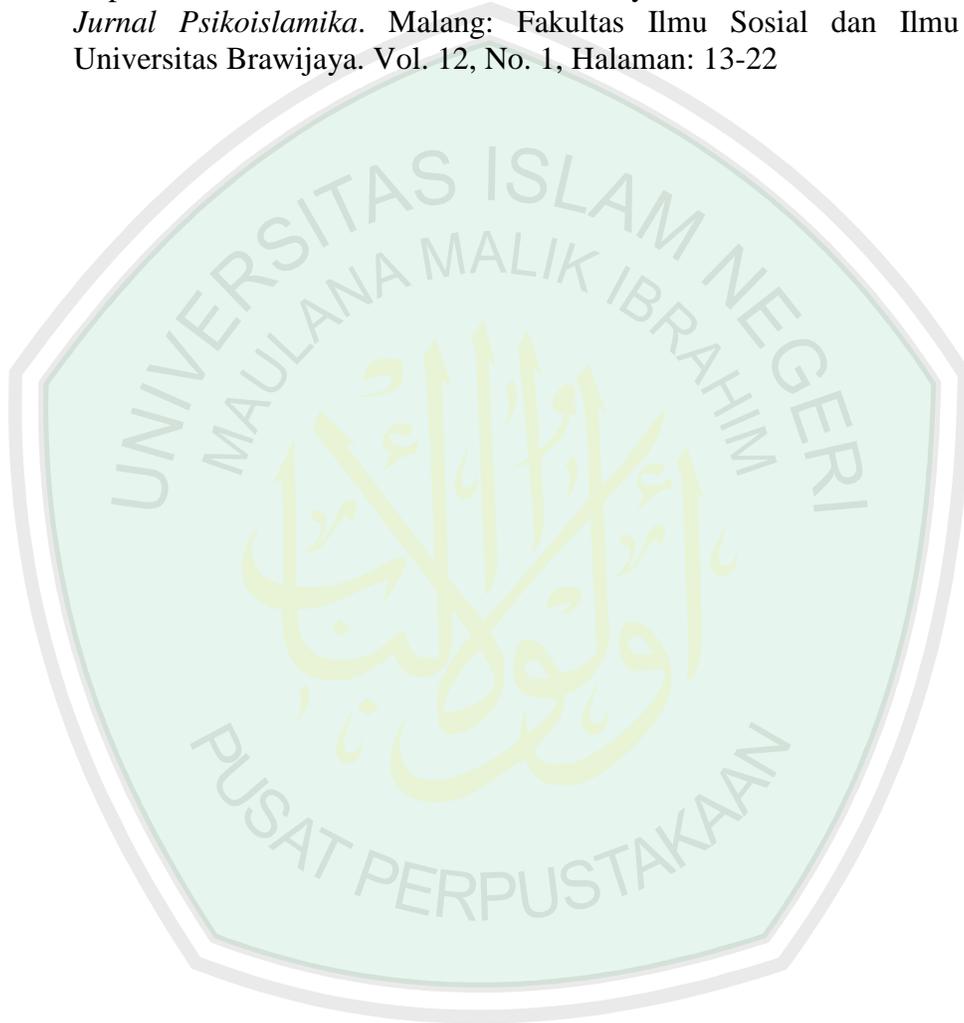
- Afifuddin, M.A. (2011). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Djombang Baru. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Halaman: 1-98
- Anggara, K, R. (2008). Pengukuran Produktivitas Berdasarkan Beban Kerja (Studi Kasus Pada Industri Kerupuk). *Jurnal*. Bogor. Halaman: 1-16
- Arikunto, Prf. Dr. S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya. Halaman: 134
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Halaman: 1-74
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Halaman: 37-48
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Halaman: 3-5
- 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*. American Psychological Association. Vol.14, No.4, pp: 441-456
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT.Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Surakarta : Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret. Halaman: 1-69
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M., (2001), Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Balance. *Family Relation*. Vol. 50, pp: 49-58
- Jogiyanto. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. Halaman: 101

- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Halaman: 1-59
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*. Vol. XIII
- Mariati. (2013). Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Halaman: 1-67
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Halaman: 383-386
- Moleong, L. J. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. Halaman: 135
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika. Halaman: 183-231
- Nursalam, & Pariani, S. (2000). Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan. Halaman: 107
- Permendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. Diunduh pada tanggal 17 Desember 2015. http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008_tentang_pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf_d327286472
- Purwaningsih, P., Haryanti, & Aini, F. (2013). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Volume 1, No.1, Halaman 48-56
- Purwanto, S.pd, E. (2010). *Identifikasi dan Definisi Variabel*. Diunduh pada tanggal 17 Desember 2015. <http://karyailmiahremaja.blogspot.co.id/2010/08/identifikasi-dan-definisivariabel.htm>

- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Halaman: 102-103
- Pratiwi, S. (2011). Pengaruh Persepsi Kualitas Layanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Jakarta. *Skripsi Psikologi*. Halaman 1-116
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatra Utara. Halaman: 1-110
- Raharjo, S. (2014). *Cara Melakukan Uji Linieritas dengan Program SPSS*. Diunduh pada tanggal 3 Mei 2016.
<http://www.spssindonesia.com/2014/02/ujilinearitas-dengan-program-spss.html>
- Ramadhani, M. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Halaman: 1-13
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Halaman: 90-160
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat. Halaman: 63-64
- Suneth, M. (2012). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Halaman: 1-81
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo. Halaman: 3
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. Halaman: 117-118
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Halaman: 61
- Tarwaka, Bakri, S., & Lilik, S., (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press. Halaman: 8-103

Usman, H., & Purnomo. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Halaman: 52

Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*. Malang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya. Vol. 12, No. 1, Halaman: 13-22



LAMPIRAN



Lampiran 1 Skala

SKALA PENGUKURAN

DATA RESPONDEN

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai identitas pribadi Anda.

Nama (**Boleh Nama Samaran**) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Status Perkawinan * : Menikah / Belum Menikah

Pendidikan Terakhir * : SMA/SMK

D3

S1

Lainnya

Lama Bekerja * : Kurang dari 1 tahun

1 – 5 tahun

6 – 10 tahun

Lebih dari 10 tahun

Keterangan: (*) coret yang sesuai

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pilihlah satu jawaban pada setiap pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling menggambarkan tentang keadaan Anda. Pastikan Anda telah menjawab semua pernyataan sebelum mengembalikan kuisisioner ini. Silahkan berikan **tanda silang (X)** pada salah satu dari lima pilihan di kotak jawaban yang tersedia sebagai tanggapan bagi setiap pernyataan

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Ragu-ragu

Skala keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*)

SILAHKAN KERJAKAN DENGAN JUJUR

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi					
2.	Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja					
3.	Saya sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi					
4.*	Saya pulang ke rumah tanpa membawa tugas perusahaan yang belum terselesaikan					
5.*	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk mencapai target penjualan setiap harinya					
6.	Saya lega masalah di perusahaan tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga					
7.*	Saya pulang ke rumah dengan membawa tugas perusahaan					
8.	Saya bergairah untuk pulang ke rumah karena pekerjaan di perusahaan berjalan dengan lancar					
9.	Saya mempunyai cukup waktu untuk mencapai target penjualan					

10.	Saya malas bangun pagi untuk bekerja	SS	S	N	TS	STS
11.*	Saya akan absen kerja ketika ada masalah keluarga/pribadi	SS	S	N	TS	STS
12.*	Saya tidak memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja tiap hari	SS	S	N	TS	STS
13.*	Saya selalu masuk kerja meskipun ada masalah keluarga/pribadi	SS	S	N	TS	STS
14.*	Saya senang saat berhasil mencapai target penjualan dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi	SS	S	N	TS	STS
15.	Saya sedih saat gagal mencapai target penjualan dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terbengkalai	SS	S	N	TS	STS
16.	Saya semangat bangun pagi untuk bekerja	SS	S	N	TS	STS
17.	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga dan pribadi	SS	S	N	TS	STS
18.	Saya tertekan dengan masalah di perusahaan yang mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga	SS	S	N	TS	STS
19.	Saya terlambat bekerja ketika ada masalah keluarga/pribadi	SS	S	N	TS	STS
20.*	Saya merasa lelah saat pulang dari bekerja karena masalah di perusahaan belum terselesaikan	SS	S	N	TS	STS
21.	Saya dapat mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi	SS	S	N	TS	STS
22.	Saya berusaha untuk masuk kerja agar mendapatkan bonus	SS	S	N	TS	STS
23.	Saya sulit mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi sehingga pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan	SS	S	N	TS	STS
24.	Saya dapat menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga	SS	S	N	TS	STS
25.	Saya terpaksa harus absen kerja meskipun rugi tidak mendapat bonus dari perusahaan	SS	S	N	TS	STS
26.	Saya melakukan pekerjaan dengan buruk sehingga sulit mendapat	SS	S	N	TS	STS

	pengakuan dari perusahaan dan keluarga					
27.	Saya berusaha untuk tepat waktu agar pekerjaan tersebut tidak tertunda	SS	S	N	TS	STS
28.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mendapat pengakuan dari perusahaan dan keluarga	SS	S	N	TS	STS
29.	Saya sering terlambat saat bekerja sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan menjadi tertunda	SS	S	N	TS	STS
30.*	Saya merasa pekerjaan ini merupakan bagian dari kehidupan pribadi	SS	S	N	TS	STS
31.*	Saya tetap ingin bekerja di perusahaan karena penghasilan yang didapat sesuai dengan kebutuhan pribadi	SS	S	N	TS	STS
32.	Saya malas melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin karena masih kurangnya hasil yang didapat untuk kebutuhan keluarga	SS	S	N	TS	STS
33.	Saya pernah berpikir ingin pindah kerja karena hasil yang didapat saat ini kurang memenuhi kebutuhan pribadi	SS	S	N	TS	STS
34.	Saya merasa pekerjaan ini bukan bagian dari kehidupan pribadi	SS	S	N	TS	STS
35.	Saya gagal menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga	SS	S	N	TS	STS
36.*	Saya harus bisa menyelesaikan semua pekerjaan demi kemajuan perusahaan	SS	S	N	TS	STS

Skala beban kerja (*work load*)

SILAHKAN KERJAKAN DENGAN JUJUR

No.	Pernyataan	Jawaban				
1.	Saya merasa jumlah pekerja saat ini sudah cukup untuk mengatasi pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
2.	Pekerja yang ada saat ini jumlahnya kurang untuk menangani pekerjaan yang ada	SS	S	N	TS	STS
3.	Saya melakukan pekerjaan yang kurang sesuai dengan standar tuntutan kerja yang diberikan	SS	S	N	TS	STS
4.	Saya memakai alat dan sarana kerja yang aman saat bekerja	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mendapatkan gaji yang kurang sesuai dengan target penjualan tiap harinya	SS	S	N	TS	STS
6.	Saya mudah mencari target penjualan saat berada di lapangan kerja	SS	S	N	TS	STS
7.*	Saya tetap bekerja meskipun dalam kondisi yang kurang sehat	SS	S	N	TS	STS
8.	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan standar tuntutan kerja yang diberikan	SS	S	N	TS	STS
9.*	Saya sudah merasa payah dalam bekerja di usia saya sekarang ini	SS	S	N	TS	STS
10.	Saya sulit mencapai target penjualan saat berada di lapangan kerja	SS	S	N	TS	STS
11.*	Saya merasa mudah lelah saat bekerja di lapangan	SS	S	N	TS	STS
12.*	Saya telah diberikan alat dan sarana kerja lengkap yang sesuai oleh perusahaan	SS	S	N	TS	STS
13.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan target penjualan tiap harinya	SS	S	N	TS	STS
14.	Saya sulit memusatkan pikiran untuk bekerja	SS	S	N	TS	STS
15.*	Saya belum diberikan alat dan sarana kerja lengkap dan sesuai oleh perusahaan	SS	S	N	TS	STS
16.	Saya dapat memusatkan pikiran hanya untuk bekerja	SS	S	N	TS	STS

17.*	Saya memakai alat dan sarana kerja yang kurang aman saat bekerja	SS	S	N	TS	STS
18.	Saya gagal mendapatkan bonus dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
19.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan tepat waktu	SS	S	N	TS	STS
20.	Saya mendapatkan bonus selain gaji saat bekerja penuh	SS	S	N	TS	STS
21.	Saya masih bisa menikmati pekerjaan ini meskipun di usia saya sekarang ini	SS	S	N	TS	STS
22.	Saya mempunyai banyak waktu luang saat bekerja	SS	S	N	TS	STS
23.	Saya merasa kuat saat bekerja di lapangan	SS	S	N	TS	STS
24.*	Saya sulit meninggalkan perusahaan saat waktu kerja telah selesai	SS	S	N	TS	STS
25.	Saya susah bekerja saat dalam kondisi yang kurang sehat	SS	S	N	TS	STS
26.*	Saya dapat melupakan pekerjaan sejenak saat jam istirahat	SS	S	N	TS	STS
27.*	Saya bisa melakukan pekerjaan yang berbeda tiap harinya	SS	S	N	TS	STS
28.*	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	SS	S	N	TS	STS
29.	Saya memanfaatkan dengan baik saat jam istirahat dengan hal-hal yang berguna	SS	S	N	TS	STS
30.*	Saya masih bekerja meskipun di jam istirahat	SS	S	N	TS	STS
31.*	Saya dapat meninggalkan perusahaan ketika waktu kerja telah selesai	SS	S	N	TS	STS
32.*	Saya sulit berhenti memikirkan pekerjaan yang belum selesai saat istirahat	SS	S	N	TS	STS
33.	Saya sulit menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	SS	S	N	TS	STS
34.*	Saya selalu sibuk bekerja di setiap waktu	SS	S	N	TS	STS

--TERIMA KASIH--

(*) Aitem gugur

Lampiran 2 Analisis Data

Data Analisis SPSS *Work-Life Balance*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.8824	.85749	17
Butir2	3.4706	1.12459	17
Butir3	3.5294	.94324	17
Butir4	3.1176	1.26897	17
Butir5	3.7059	.77174	17
Butir6	3.8824	.85749	17
Butir7	3.7647	.97014	17
Butir8	4.2941	.91956	17

Butir9	3.8235	.72761	17
Butir10	4.1765	1.13111	17
Butir11	3.5294	1.00733	17
Butir12	3.5882	1.06412	17
Butir13	3.5882	.93934	17
Butir14	4.2941	.68599	17
Butir15	2.8235	1.33395	17
Butir16	4.2353	.83137	17
Butir17	4.0000	.70711	17
Butir18	3.7647	.66421	17
Butir19	3.8824	.69663	17
Butir20	2.7059	.84887	17
Butir21	3.8235	.63593	17
Butir22	3.9412	.74755	17
Butir23	3.1765	1.07444	17
Butir24	4.0000	.50000	17
Butir25	3.4706	1.00733	17
Butir26	3.7647	.97014	17
Butir27	4.1176	.48507	17
Butir28	3.6471	.70189	17
Butir29	3.9412	.74755	17
Butir30	3.7059	.98518	17
Butir31	4.0000	.61237	17
Butir32	3.7059	.77174	17
Butir33	3.1765	.80896	17
Butir34	3.6471	.78591	17
Butir35	3.7059	.46967	17
Butir36	4.1176	.33211	17



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	130.1176	120.735	.678	.808
Butir2	130.5294	126.890	.241	.823
Butir3	130.4706	125.765	.359	.818
Butir4	130.8824	137.735	-.171	.842
Butir5	130.2941	130.471	.181	.823
Butir6	130.1176	124.610	.465	.815
Butir7	130.2353	128.941	.198	.824
Butir8	129.7059	129.096	.206	.823
Butir9	130.1765	129.154	.276	.821
Butir10	129.8235	120.154	.517	.812
Butir11	130.4706	133.015	.009	.831
Butir12	130.4118	132.632	.020	.831
Butir13	130.4118	130.257	.145	.825
Butir14	129.7059	131.596	.139	.824
Butir15	131.1765	125.154	.245	.824
Butir16	129.7647	119.066	.799	.805
Butir17	130.0000	126.875	.432	.817
Butir18	130.2353	126.691	.476	.816
Butir19	130.1176	126.860	.440	.817
Butir20	131.2941	137.971	-.223	.836
Butir21	130.1765	125.529	.584	.814
Butir22	130.0588	123.934	.586	.812
Butir23	130.8235	119.279	.589	.809
Butir24	130.0000	127.500	.576	.816
Butir25	130.5294	120.640	.569	.810
Butir26	130.2353	125.066	.380	.817
Butir27	129.8824	128.360	.514	.817

Butir28	130.3529	129.743	.251	.821
Butir29	130.0588	121.059	.768	.807
Butir30	130.2941	132.971	.014	.830
Butir31	130.0000	134.250	-.026	.828
Butir32	130.2941	123.221	.609	.811
Butir33	130.8235	124.654	.495	.814
Butir34	130.3529	129.243	.246	.822
Butir35	130.2941	128.971	.474	.818
Butir36	129.8824	133.110	.134	.824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.3400E2	134.250	11.58663	36

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.8824	.85749	17
Butir2	3.4706	1.12459	17
Butir3	3.5294	.94324	17
Butir6	3.8824	.85749	17
Butir8	4.2941	.91956	17
Butir9	3.8235	.72761	17
Butir10	4.1765	1.13111	17
Butir15	2.8235	1.33395	17
Butir16	4.2353	.83137	17
Butir17	4.0000	.70711	17
Butir18	3.7647	.66421	17
Butir19	3.8824	.69663	17
Butir21	3.8235	.63593	17
Butir22	3.9412	.74755	17
Butir23	3.1765	1.07444	17
Butir24	4.0000	.50000	17
Butir25	3.4706	1.00733	17
Butir26	3.7647	.97014	17
Butir27	4.1176	.48507	17
Butir28	3.6471	.70189	17
Butir29	3.9412	.74755	17
Butir32	3.7059	.77174	17
Butir33	3.1765	.80896	17
Butir34	3.6471	.78591	17
Butir35	3.7059	.46967	17



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	90.0000	106.375	.721	.875
Butir2	90.4118	113.507	.212	.891
Butir3	90.3529	111.243	.388	.884
Butir6	90.0000	111.250	.435	.883
Butir8	89.5882	115.007	.203	.889
Butir9	90.0588	114.559	.306	.885
Butir10	89.7059	105.721	.553	.880
Butir15	91.0588	107.809	.371	.888
Butir16	89.6471	106.618	.731	.875
Butir17	89.8824	112.735	.441	.883
Butir18	90.1176	113.610	.410	.883
Butir19	90.0000	112.625	.457	.882
Butir21	90.0588	110.934	.636	.879
Butir22	89.9412	110.309	.573	.880
Butir23	90.7059	105.596	.594	.878
Butir24	89.8824	113.235	.599	.881
Butir25	90.4118	108.132	.511	.881
Butir26	90.1176	110.485	.414	.884
Butir27	89.7647	113.816	.561	.882
Butir28	90.2353	115.441	.260	.886
Butir29	89.9412	106.934	.800	.875
Butir32	90.1765	107.779	.717	.876
Butir33	90.7059	110.096	.537	.880
Butir34	90.2353	115.066	.248	.887
Butir35	90.1765	115.779	.382	.884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.8824	119.860	10.94807	25

Data Analisis SPSS Work Load

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.2353	.56230	17
Butir2	3.2941	.46967	17
Butir3	3.5294	.71743	17
Butir4	4.1765	.39295	17
Butir5	3.5882	.61835	17

Butir6	3.6471	.78591	17
Butir7	3.8824	.60025	17
Butir8	4.2941	.46967	17
Butir9	3.7647	.75245	17
Butir10	3.5882	.61835	17
Butir11	4.0588	.42875	17
Butir12	4.0000	.61237	17
Butir13	3.9412	.42875	17
Butir14	3.9412	.55572	17
Butir15	3.8824	.60025	17
Butir16	3.9412	.65865	17
Butir17	3.7647	.90342	17
Butir18	3.6471	.60634	17
Butir19	4.0588	.55572	17
Butir20	4.2941	.46967	17
Butir21	4.2941	.46967	17
Butir22	3.0588	.96635	17
Butir23	3.7059	.58787	17
Butir24	3.7059	.46967	17
Butir25	3.3529	.99632	17
Butir26	3.8824	.60025	17
Butir27	4.0588	.74755	17
Butir28	2.4706	.62426	17
Butir29	4.2353	.56230	17
Butir30	3.1176	.92752	17
Butir31	3.7647	.75245	17
Butir32	3.1176	.78121	17
Butir33	3.8824	.60025	17
Butir34	3.9412	.55572	17



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	123.8824	38.360	.367	.654
Butir2	123.8235	39.279	.295	.661
Butir3	123.5882	37.632	.351	.652
Butir4	122.9412	39.059	.412	.657
Butir5	123.5294	37.765	.406	.650
Butir6	123.4706	35.265	.573	.630
Butir7	123.2353	39.816	.140	.669
Butir8	122.8235	39.529	.251	.663
Butir9	123.3529	40.118	.058	.677
Butir10	123.5294	37.515	.441	.648
Butir11	123.0588	40.184	.160	.668
Butir12	123.1176	40.360	.064	.674
Butir13	123.1765	39.904	.212	.665
Butir14	123.1765	39.404	.218	.664
Butir15	123.2353	39.316	.207	.665
Butir16	123.1765	38.029	.341	.654
Butir17	123.3529	40.118	.026	.684
Butir18	123.4706	36.015	.667	.631
Butir19	123.0588	38.309	.381	.654
Butir20	122.8235	39.029	.338	.658
Butir21	122.8235	39.154	.316	.659
Butir22	124.0588	34.559	.505	.631
Butir23	123.4118	39.257	.222	.664
Butir24	123.4118	44.007	-.480	.700
Butir25	123.7647	36.566	.305	.655
Butir26	123.2353	42.066	-.153	.689

Butir27	123.0588	40.059	.065	.677
Butir28	124.6471	43.993	-.380	.704
Butir29	122.8824	38.610	.330	.657
Butir30	124.0000	38.750	.141	.673
Butir31	123.3529	40.368	.032	.679
Butir32	124.0000	42.625	-.196	.699
Butir33	123.2353	38.566	.310	.657
Butir34	123.1765	40.279	.092	.672

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.2712E2	41.235	6.42147	34

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3.2353	.56230	17
Butir2	3.2941	.46967	17
Butir3	3.5294	.71743	17
Butir4	4.1765	.39295	17
Butir5	3.5882	.61835	17
Butir6	3.6471	.78591	17
Butir8	4.2941	.46967	17
Butir10	3.5882	.61835	17
Butir13	3.9412	.42875	17
Butir14	3.9412	.55572	17
Butir16	3.9412	.65865	17
Butir18	3.6471	.60634	17
Butir19	4.0588	.55572	17
Butir20	4.2941	.46967	17
Butir21	4.2941	.46967	17
Butir22	3.0588	.96635	17
Butir23	3.7059	.58787	17
Butir25	3.3529	.99632	17
Butir29	4.2353	.56230	17
Butir33	3.8824	.60025	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	72.4706	31.515	.398	.805
Butir2	72.4118	32.257	.350	.807
Butir3	72.1765	31.154	.334	.809

Butir4	71.5294	31.890	.519	.802
Butir5	72.1176	31.110	.414	.804
Butir6	72.0588	29.184	.535	.796
Butir8	71.4118	33.007	.207	.813
Butir10	72.1176	30.485	.509	.799
Butir13	71.7647	33.066	.222	.812
Butir14	71.7647	32.316	.272	.811
Butir16	71.7647	31.691	.299	.810
Butir18	72.0588	28.809	.794	.783
Butir19	71.6471	31.493	.408	.804
Butir20	71.4118	32.507	.302	.809
Butir21	71.4118	32.507	.302	.809
Butir22	72.6471	29.243	.399	.808
Butir23	72.0000	31.500	.379	.806
Butir25	72.3529	29.118	.394	.809
Butir29	71.4706	31.765	.357	.807
Butir33	71.8235	31.404	.384	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.7059	34.346	5.86051	20

Data SPSS Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Life Balance	Work Load
N		17	17
Normal Parameters ^a	Mean	134.00	127.12
	Std. Deviation	11.587	6.421
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.165
	Positive	.084	.165
	Negative	-.112	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.463	.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983	.746

a. Test distribution is Normal.

Data SPSS Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Load * Work Life Balance	17	100.0%	0	.0%	17	100.0%

Report

Work Load

Work Life Balance	Mean	N	Std. Deviation
-------------------	------	---	----------------

64	71.00	1	
83	65.00	1	
85	76.00	1	
87	74.00	1	
89	73.00	1	
90	80.00	1	
91	73.00	1	
93	79.00	1	
95	76.00	1	
96	70.00	1	
99	72.00	1	
100	76.00	1	
102	79.00	1	
103	86.00	2	8.485
104	72.00	1	
112	79.00	1	
Total	75.71	17	5.861

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Load *	Between	(Combined)	627.765	15	41.851	1.308	.604
Work Life Balance	Groups	Linearity	170.403	1	170.403	5.325	.260
		Deviation from Linearity	457.362	14	32.669	1.021	.661
	Within Groups		32.000	1	32.000		
	Total		659.765	16			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Load * Work Life Balance	.508	.258	.975	.951

Data SPSS Uji Spearman dan Kendall

Nonparametric Correlations

Work-Life Balance terhadap Work Load

Correlations

			Work Life Balance	Work Load
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.637**
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	17	17
		<hr/>		
	Work Load	Correlation Coefficient	.637**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Work Life Balance	Work Load
Kendall's tau_b	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.470*
		Sig. (2-tailed)	.	.010
		N	17	17
Kendall's tau_b	Work Load	Correlation Coefficient	.470*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	.
		N	17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Work-Life Balance (Waktu) terhadap Work Load

Correlations

			Work Life Balance_waktu	Work Load
Kendall's tau_b	Work Life Balance_waktu	Correlation Coefficient	1.000	.188
		Sig. (2-tailed)	.	.315
		N	17	17
Kendall's tau_b	Work Load	Correlation Coefficient	.188	1.000
		Sig. (2-tailed)	.315	.
		N	17	17
Spearman's rho	Work Life Balance_waktu	Correlation Coefficient	1.000	.236
		Sig. (2-tailed)	.	.361
		N	17	17

Work Load	Correlation Coefficient	.236	1.000
	Sig. (2-tailed)	.361	.
	N	17	17

Work-Life Balance (Emosi) terhadap Work Load

Correlations

		Work Life Balance_emosi	Work Load
Kendall's tau_b	Work Life Balance_emosi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.344
		N	.065
Work Load		Correlation Coefficient	.344
		Sig. (2-tailed)	.065
		N	17
Spearman's rho	Work Life Balance_emosi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.430
		N	.085
Work Load		Correlation Coefficient	.430
		Sig. (2-tailed)	.085
		N	17

Work-Life Balance (Sikap) terhadap Work Load
Correlations

			Work Life Balance_sika p	Work Load
Kendall's tau_b	Work Life Balance_sikap	Correlation Coefficient	1.000	.231
		Sig. (2-tailed)	.	.211
		N	17	17
	Work Load	Correlation Coefficient	.231	1.000
		Sig. (2-tailed)	.211	.
		N	17	17
Spearman's rho	Work Life Balance_sikap	Correlation Coefficient	1.000	.349
		Sig. (2-tailed)	.	.169
		N	17	17
	Work Load	Correlation Coefficient	.349	1.000
		Sig. (2-tailed)	.169	.
		N	17	17

Work-Life Balance (Tanggung Jawab) terhadap Work Load

Correlations

			Work Life Balance_tang gungjawab	Work Load		
Kendall's tau_b	Work Life	Correlation	1.000	.436*		
	Balance_tanggungjawa	Coefficient				
	b	Sig. (2-tailed)			.	.019
		N			17	17
Work Load	Work Life	Correlation	.436*	1.000		
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)			.019	.
		N			17	17
Spearman's rho	Work Life	Correlation	1.000	.550*		
	Balance_tanggungjawa	Coefficient				
	b	Sig. (2-tailed)			.	.022
		N			17	17
Work Load	Work Life	Correlation	.550*	1.000		
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)			.022	.
		N			17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Usia terhadap Lama Kerja

Correlations

			Umur	Lama Kerja
Kendall's tau_b	Umur	Correlation Coefficient	1.000	.030
		Sig. (2-tailed)	.	.883
		N	17	17
	Lama Kerja	Correlation Coefficient	.030	1.000
		Sig. (2-tailed)	.883	.
		N	17	17
Spearman's rho	Umur	Correlation Coefficient	1.000	.047
		Sig. (2-tailed)	.	.857
		N	17	17
	Lama Kerja	Correlation Coefficient	.047	1.000
		Sig. (2-tailed)	.857	.
		N	17	17

Lampiran 3 Data Excel

Data Excel Work-Life Balance

	1	2	3	6	8	9	10	15	16	17	18	19	21	22	23	24	25	26	27	28	29	32	33	34	35	T		
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	Tinggi
2	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	104	Tinggi
3	3	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	2	3	5	3	4	3	2	2	3	89	Sedang	
4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	100	Sedang
5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Sedang
6	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Tinggi
7	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	104	Tinggi
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	95	Sedang
9	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	64	Rendah	
10	4	2	4	4	3	3	5	2	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	89	Sedang	
11	4	2	2	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	90	Sedang
12	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	112	Tinggi	
13	4	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	91	Sedang	
14	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	83	Sedang
15	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	96	Sedang	
16	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	2	3	3	3	3	4	86	Sedang	
17	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	93	Sedang	

Data Excel Work Load

	1	2	3	4	5	6	8	10	13	14	16	18	19	20	21	22	23	25	29	33	T		
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	Sedang
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92	Tinggi
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	74	Sedang
4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	76	Sedang
5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	5	4	4	72	Sedang
6	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	80	Sedang
7	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4	4	4	72	Sedang
8	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	76	Sedang
9	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	71	Sedang
10	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4	73	Sedang
11	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	80	Sedang
12	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	4	2	5	4	4	79	Sedang
13	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	73	Sedang
14	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	65	Sedang	
15	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	70	Sedang
16	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	76	Sedang
17	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	79	Sedang

Lampiran 4 Observasi dan Wawancara Penelitian

Tanggal	Observasi dan Wawancara
31 Maret 2016	<p>Dengan bagian MD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi: MD melakukan pengecekan produk Marimas di outlet-outlet/ pasar yang sudah pernah dikunjungi oleh sales untuk kemudian ditata dan difoto, kemudian meminta tanda tangan ke setiap outlet yang sudah dikunjungi untuk laporan ke kantor. Terkadang menanyakan ke setiap pemilik outlet apakah produk baru sudah masuk atau belum, dan terkadang menanyakan juga kenapa tidak mengambil banyak produk yang lain dan baru, karena biasanya setiap outlet punya alasan sendiri-sendiri seperti produk tidak laku atau tidak banyak diminati atau salesnya belum datang untuk menawarkan produk tersebut. 2. Kutipan Wawancara: (sebelumnya sudah berkenalan terlebih dulu) <ul style="list-style-type: none"> Peneliti: Mbak apakah setiap harinya pengecekan produk ini ada targetnya mbak? MD: Iya mbak, untuk MD sendiri perharinya ditarget harus mengunjungi 15 outlet-outlet yang sudah dikunjungi oleh sales atau yang dulunya sudah menjadi pelanggan. Tapi, jika tempatnya jauh setelah absen di kantor saya harus segera berangkat untuk mengejar waktu soalnya banyak outlet yang siang sudah tutup semua. Peneliti: Apakah mbak memilih sendiri di daerah atau outlet-outlet yang mbak kunjungi? MD: Tidak mbak, kalau aku di bagian daerah Sidoarjo Porong, kalau MD yang lain ada yang di Surabaya juga, jadi tiap MD punya daerah tanggung jawab kunjungannya sendiri-sendiri. Peneliti: Terus bagaimana mbak buat laporannya? Apakah langsung dikerjakan setelah berkunjung kemudian sorenya diberikan ke kantor? Atau di bawa pulang baru besoknya menyerahkan laporannya? MD: Ya kalau untuk laporan tulisnya waktu istirahat saya mengerjakan laporannya mbak, kemudian sorenya saya serahkan ke kantor. Tapi, kalau untuk yang laporan ketikan atau keseluruhan saya kerjakan di rumah kemudian langsung dikirim lewat e-mail. Peneliti: Oh begitu ya mbak. Makasih ya mbak buat waktunya juga sudah dibolehkan ikut ke lapangannya begini juga bisa bantu-bantu buat pengalaman walau cuma sedikit. MD: Iya sama-sama mbak.
1 April 2016	<p>Dengan bagian Sales kanvas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi: Sales kanvas melakukan penawaran dan penjualan produk Marimas ke setiap outlet-outlet/pasar dengan harga yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik yang ada promo atau harga

	<p>yang sudah pada umumnya. Dan terkadang sales kanvas juga membawa dan mendaftarkan produk Marimas ke minimarket.</p> <p>2. Kutipan wawancara: (sebelumnya sudah berkenalan terlebih dulu)</p> <p>Peneliti: Mas apakah ini juga ditarget tiap harinya?</p> <p>SK: Iya mbak, perbulannya berapa juta gitu, tapi tiap harinya harus cepat mbak ke outletnya soalnya mengejar waktu, takut outletnya sudah tutup kalau kesiangan. Apalagi kalau sales kanvas kan kalau bisa terjualnya per-<i>box</i> tiap produk (banyak) walaupun rencengan juga boleh.</p> <p>Peneliti: Apakah semua outlet boleh dimasuki untuk menawarkan produk mas?</p> <p>SK: Nggak mbak, kalau outletnya sudah dimasuki oleh distributor kita tidak bisa masuk mbak, karena harganya juga beda.</p> <p>Peneliti: Terus bagaimana buat laporannya mas?</p> <p>SK: Ya dari bukti pembayaran ini saya menghitung totalnya sambil jalan terus nanti saya serahkan ke kantor mbak.</p> <p>Peneliti: Oh begitu ya mas. Makasih ya mas buat waktunya sudah diperbolehkan juga buat ikut ke lapangannya begini juga bisa bantu-bantu buat pengalaman walau cuma sedikit.</p> <p>SK: Iya sama-sama mbak.</p>
<p>2-3 April 2016</p>	<p>Dengan bagian Promosi</p> <p>1. Observasi: Promosi melakukan penawaran produk Marimas dengan memberikan minuman atau makanan dengan gratis untuk tester dan memberikan promo jual (seperti beli 2 produk gratis gelas cantik) untuk pelanggan yang mau membeli produk tersebut sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan. Dengan sebelumnya menyiapkan es batu, galon air, termos, gelas plastik dsb untuk nantinya saat sampai di tempat tujuan produk dapat dibuat di mobil dengan segera kemudian dapat langsung dipromosikan dan ditawarkan ke calon pelanggan. Sedangkan jika ada <i>event-event</i> (<i>car free day</i>, dll.) bagian promosi akan mendirikan <i>stand</i> penjualan dan mempromosikannya disana.</p> <p>2. Kutipan wawancara: (sebelumnya sudah berkenalan terlebih dulu)</p> <p>Peneliti: Mbak apakah bagian promosi saat bekerja begini juga diberikan target per-harinya mbak/</p> <p>PI: Iya mbak, per-bulan berapa juta gitu, tapi yang melaporkannya nanti TL nya.</p> <p>Peneliti: Kalau promosi apa setiap hari kerjanya mbak? Soalnya katanya Pak saya bisa ikut ke lapangan juga besok Minggu nya selain hari ini?</p> <p>PI: Nggak mbak, kalau promosi kerjanya hari Selasa sampai Minggu mbak jam 08.00-16.00 WIB. Tapi kalau hari Minggu bisa</p>

	<p>mulai jam 05.00- 12.00 WIB mbak tapi kalau ada <i>event-event</i> besar bisa sampai sore/malam atau kalau <i>event</i>-nya ternyata ke luar kota bisa sampai 3 harian dan menginap di hotel yang disediakan.</p> <p>Peneliti: Oh begitu ya mbak. Makasih ya mbak buat waktunya juga sudah dibolehkan ikut ke lapangannya begini juga bisa bantu-bantu buat pengalaman walau cuma sedikit.</p> <p>MD: Iya sama-sama mbak.</p>
4 April 2016	<p>Dengan Admin</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi: Admin melakukan penghitungan dan memeriksa hasil dari pencapaian penjualan yang telah dilakukan oleh seluruh bagian dan melaporkannya ke kantor pusat, serta untuk mengurus surat-surat tes, dll. untuk perekrutan pekerja yang baru (yang pada saat itu juga memang ada perekrutan pekerja baru untuk bagian sales). 2. Kutipan wawancara: (sebelumnya sudah berkenalan terlebih dulu) <p>Peneliti: Mbak itu kata Pak Andi (Spv) saya bisa melihat data absen selama 3 bulan terakhir pekerja disini mbak untuk data tambahan saya, bolehkah saya melihatnya mbak?</p> <p>Adm: Oh iya mbak, bentar ya mbak, saya <i>print</i> kan dulu.</p> <p>Peneliti: Iya mbak. (sambil menunggu) mbak apa yang bagian mbak kerjakan disini mbak? Apa mbak biasanya keluar lapangan juga ikut menjual produk?</p> <p>Adm: Ya begini mbak, saya menghitung terus memeriksa jumlah dari pencapaian penjualan sales dan yang lain terus nantinya dilaporkan dan dikirim ke pusat. Saya kerjanya ya di dalam kantor mbak, tapi terkadang juga turun ke lapangan untuk melihat dan menjual/ mempromosikan produk Marimas.</p> <p>Peneliti: Kalau jam kerjanya mbak sendiri? Apakah sama dengan yang lain mbak?</p> <p>Adm: Saya jam kerjanya sama dengan sales motoris mbak, jam 08.00- 17.00 WIB, kalau yang lain jam 16.00 WIB selesainya. Ini mbak datanya (menyerahkan data absen ke peneliti). Perlu apalagi mbak?</p> <p>Peneliti: Oh iya mbak. Itu mbak, ada jadwal kegiatan/ apa saja yang dilakukan seluruh bagian yang bekerja disini tidak mbak?</p> <p>Adm: Oh tidak mbak, kalau jadwal kegiatan bisa tanya langsung ke bagian masing-masing saja, kemarin-kemarin sudah ikut dengan bagian lain kan? Kalau saya ya pekerjaannya ya seperti yang saya katakan tadi mbak.</p> <p>Peneliti: Iya mbak kemarin sudah ikut dan tanya-tanya. Kalau begitu terima kasih ya mbak, maaf sudah merepotkan.</p> <p>Adm: Iya mbak, sama-sama.</p>
5 April 2016	Dengan bagian Sales motoris

	<p>1. Observasi: Sales motoris melakukan penawaran dan penjualan produk Marimas ke setiap outlet-outlet/pasar dengan harga yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik yang ada promo atau harga yang sudah pada umumnya. Namun, sebelum berangkat ke lapangan masing-masing mereka rapat terlebih dulu untuk mengetahui target yang sudah dicapai hari kemarin sudah tercapai atau belum dan target hari ini apa saja yang harus didapat apalagi saat ada produk baru yang harus bisa terjual.</p> <p>2. Kutipan wawancara: (sebelumnya sudah berkenalan terlebih dulu)</p> <p>Peneliti: Mas apakah target penjualan disini sama dengan yang lainnya?</p> <p>SM: Kalau disini ditargetnya per hari mbak. Ada berapa ratus perharinya, jika tercapai nanti tiap bulannya bisa mendapatkan bonus yang lumayan apalagi jika sering masuk kerja, tapi kalau tidak ya hanya gaji biasa mbak dapatnya.</p> <p>Peneliti: Apakah sama dengan sales kanvas mas, bahwa tidak semua outlet boleh dimasuki untuk menawarkan produk mas?</p> <p>SM: Iya mbak, karena itu harus cepat biar tidak keduluan outletnya dimasuki oleh yang lain apalagi untuk produk yang baru.</p> <p>Peneliti: Terus bagaimana buat laporannya mas?</p> <p>SM: Ya dari bukti pembayaran ini saya menghitung totalnya sambil jalan dan disela istirahat mbak terus nanti saya serahkan ke kantor untuk dihitung ulang dan diperiksa.</p> <p>Peneliti: Oh begitu ya mas. Terima kasih ya mas buat waktunya dan maaf sudah merepotkan.</p> <p>SM: Ya mbak sama-sama.</p>
6-7 April 2016	<p>Observasi: Ada bagian audit yang datang dari kantor pusat untuk mengaudit pekerja yang ada di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo, tetapi secara bergantian dengan yang lain karena tetap harus ada yang bekerja di lapangan. Dan peneliti berpamitan dan mengucapkan terima kasih serta berfoto sebentar bersama dengan Supervisor (Pak Andi) dan yang lain sebelum mereka berangkat kerja ke lapangan karena peneliti sudah selesai melakukan penelitian disana.</p>

Monthly Report

Dept. : STOCK POINT (20)
Sect. : SPS (140)

JANUARY Date : 21/12/15 - 20/01/16

NO	Emp. No	Employee Name	IN OUT TTL																									
			IN	OUT	TTL	IN	OUT	TTL	IN	OUT	TTL	IN	OUT	TTL														
1	693	Devi Fadiah Rahmawati	21	07:34	17:04	09:29	22	07:25	17:05	09:39	23	24	PH	25	PH	26	27											
			28	07:29	18:06	10:36	29	07:59	17:00	09:00	30	07:20	18:13	10:53	01	PH	02	07:54	15:25	07:31	03							
			04	07:54	18:06	10:11	05	07:49	17:19	09:30	06	07:51	18:15	10:24	07	07:46	17:47	10:00	08	07:44	17:49	10:04	09	07:43	15:06	07:23	10	
			11	07:47	18:25	10:37	12	07:56	17:04	09:08	13	07:38	17:36	09:57	14	07:37	17:38	10:01	15	07:50	17:08	09:18	16	07:50	16:21	08:30	17	
			18	07:43	18:06	10:23	19	07:01	18:37	11:36	20																	
			21			22			23					24	PH	25	PH	26	27									
2	UTH.0 00067	M Zaenuri	21	06:52	17:23	10:31	29	07:47	17:05	09:17	30	07:47	17:11	09:23	31	07:51	17:06	09:15	01	PH	02	07:48	15:34	07:46	03			
			04	07:51	17:14	09:22	05	07:52	17:21	09:29	06	07:51	17:53	10:02	07	07:54	17:36	09:32	08	07:42	17:05	09:23	09	07:50	14:45	06:54	10	
			11	07:56	17:08	09:12	12	07:51	17:10	09:18	13	07:53	17:07	09:13	14	07:49	17:14	09:24	15	07:52	17:21	09:26	16	07:52	15:11	07:18	17	
			18	07:57	17:18	09:21	19			20																		
			21			22			23					24	PH	25	PH	26	27									
			28	06:52	17:23	10:31	29	07:47	17:05	09:17	30	07:47	17:11	09:23	31	07:51	17:06	09:15	01	PH	02	07:48	15:34	07:46	03			
3	UTH.0 00068	Syamsu Hartisna Muda	21	07:46	17:09	09:22	22	07:29	17:05	09:36	23	24	PH	25	PH	26	27											
			28	06:47	17:55	11:07	29	06:31	17:18	10:46	30	06:28	17:43	11:15	31	06:31	17:38	11:06	01	PH	02	06:28	15:41	09:12	03			
			04	08:56	17:26	11:20	05	06:15	17:30	11:14	06	06:03	18:23	12:20	07	06:05	17:49	11:43	08	06:19	17:15	10:56	09	06:08	15:48	09:40	10	
			11	06:09	17:15	11:06	12	06:04	17:37	11:33	13	06:21	17:36	11:15	14	06:11	17:35	11:24	15	06:10	17:31	11:21	16	06:08	15:11	09:03	17	
			18	06:10	17:20	11:09	19			20																		
			21			22			23					24	PH	25	PH	26	27									
4	UTH.0 00069	Siti Fatimah	21	07:47	17:12	09:24	29	07:36	17:06	09:29	30	07:33	17:07	09:13	31	08:00	17:08	09:07	01	PH	02	07:59	15:33	07:33	03			
			04	07:52	17:05	09:12	05	07:46	17:16	09:29	06	07:34	17:39	10:05	07	07:43	17:12	09:28	08	07:40	17:03	09:23	09	07:50	14:15	06:24	10	
			11	07:55	17:03	09:07	12	07:49	17:07	09:17	13	07:53	17:20	09:26	14	07:55	17:10	09:14	15	07:49	17:12	09:22	16	07:49	14:09	06:20	17	
			18	07:31	17:02	09:31	19	07:50	17:03	09:12	20																	
			21			22			23					24	PH	25	PH	26	27									
			28	07:47	17:12	09:24	29	07:36	17:06	09:29	30	07:33	17:07	09:13	31	08:00	17:08	09:07	01	PH	02	07:59	15:33	07:33	03			
5	UTH.0 00070	Siti Fatimah	21	07:52	17:05	09:12	22	07:46	17:16	09:29	23	07:34	17:39	10:05	24	07:43	17:12	09:28	25	07:40	17:03	09:23	26	07:50	14:15	06:24	27	
			28	07:55	17:03	09:07	29	07:49	17:07	09:17	30	07:53	17:20	09:26	31	07:55	17:10	09:14	01	PH	02	07:49	14:09	06:20	03			
			04	07:55	17:03	09:07	05	07:49	17:07	09:17	06	07:53	17:20	09:26	07	07:55	17:10	09:14	08	07:49	17:12	09:22	09	07:49	14:09	06:20	10	
			11	07:55	17:03	09:07	12	07:49	17:07	09:17	13	07:53	17:20	09:26	14	07:55	17:10	09:14	15	07:49	17:12	09:22	16	07:49	14:09	06:20	17	
			18	07:31	17:02	09:31	19	07:50	17:03	09:12	20																	
			21			22			23					24	PH	25	PH	26	27									

Note
Black = Normal
Red = No Schedule
Blue and Under Line = Late
Black and Under Lin = Less then Schedule



INDUSTRI MINUMAN SERBUK
PT. ULAM TIBA HALIM

Jl. Candi I / D 21, Kawasan Industri Candi Gatot Subroto
Semarang - 50146 Indonesia
Telp. (62.24) 7614027 (Hunting) Fax. (62.24) 7614037, 76104038
E-mail : info@marimas.com Website : www.marimas.com

SURAT KETERANGAN
024-SK/HRD-UTH/IV/16

Yang bertanda tangan di bawah ini atas nama PT. Ulam Tiba Halim :

Nama : E. Sapti Handayani

Jabatan : HRD Manager

Aiamat : PT. Ulam Tiba Halim

Jl. Candi I / D 20 Kawasan Industri Candi Gatot Subroto Semarang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Putrie Dwi Purwati

NIM : 12410070

Tempat Penelitian : PT. Ulam Tiba Halim Cabang Sidoarjo

Adalah benar yang bersangkutan telah melakukan penelitian skripsi di PT. Ulam Tiba Halim Cabang Sidoarjo dengan judul “ Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Beban Kerja (Work Load) Tim Sales di PT. Ulam Tiba Halim Cabang Sidoarjo “ .

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Semarang

Pada tanggal : 19 April 2016

E. Sapti Handayani
HRD Manager





**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Telepon / Faksimile 0341-558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / www.psikologi.uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Putrie Dwi Purwati
NIM : 12410070
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Beban Kerja (*Work Load*) Divisi Penjualan Di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo
Dosen Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

No.	Tanggal/Bulan	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	28 Oktober 2015	Pengajuan Proposal Penelitian	1.
2.	1 Desember 2015	Revisi Bab I, II, III	2.
3.	4 Desember 2015	Konsultasi Bab I, II, III	3.
5.	10 Januari 2016	Revisi Bab III dan Kuesioner	4.
6.	18 Januari 2016	Konsultasi Bab III dan Kuesioner	5.
7.	25 Maret 2016	Acc Bab I, II, III dan Kuesioner	6.
8.	19 April 2016	Konsultasi Bab IV dan V	7.
9.	10 Mei 2016	Revisi Bab IV dan V	8.
10.	18 Mei 2016	Acc Bab I, II, III, IV, V dan Abstrak	9.

Malang, 19 Mei 2016

Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004