

## Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada *Medical Representative* di Kota Bandung

Mila Fahira Karamina\*, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

milafahirak@gmail.com, annapsikologi98@gmail.com

**Abstract.** Job satisfaction have a very important role in helping organizations understand their employees reactions to their work and the behavior impacts that will occur in the future. Jobstreet survey (2014) involving 17.623 employees in Indonesia shows a high level of job dissatisfaction at 73%, primarily due not having work-life balance. Medical representative promote pharmaceutical products to doctors under high work pressure and mobility demands, often face situations where they have to work beyond formal working hours can sacrificing personal time. This can lead to resignation, reluctance to complete tasks, increased absenteeism, and even turnover. The purpose of this study is to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction among medical representative in Bandung City. Method of this study is quantitative correlational with a sample of 100 medical representative in Bandung City. This study use work-life balance scale from Fisher et al. (2009) adapted into Indonesian by Gunawan et al. (2019) and job satisfaction scale from Luthans (2006) developed by Setyawan and Tobing (2022). The results show a significant positive relationship between work-life balance and job satisfaction with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ) and a Pearson correlation coefficient of 0.506. This indicates the higher work-life balance, the higher job satisfaction, and vice versa.

**Keywords:** *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Medical Representative.*

**Abstrak.** Kepuasan kerja memiliki peran sangat penting dalam membantu organisasi memahami reaksi karyawannya terhadap pekerjaan yang dilakukan beserta dampak perilaku yang akan terjadi di masa mendatang. Survei *Jobstreet* (2014) kepada 17.623 karyawan di Indonesia menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja tergolong tinggi sebesar 73%, terutama disebabkan oleh tidak memiliki *work-life balance*. *Medical representative* mempromosikan produk farmasi kepada dokter dengan tekanan kerja dan mobilitas yang tinggi seringkali menghadapi keadaan harus bekerja di luar jam kerja formal yang dapat mengorbankan waktu pribadi, sehingga mengakibatkan pengunduran diri, malas menyelesaikan pekerjaan, absensi yang meningkat, bahkan *turnover*. Tujuan penelitian ini guna mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 100 *medical representative* di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan skala *work-life balance* dari Fisher et al. (2009) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (2019) serta skala kepuasan kerja dari Luthans (2006) yang dikembangkan oleh Setyawan dan Tobing (2022). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ) dan nilai korelasi Pearson sebesar 0.506. Artinya semakin tinggi *work-life balance*, maka kepuasan kerja semakin tinggi pula, begitu pun sebaliknya.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Medical Representative.*

## A. Pendahuluan

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Lebih lanjut, Luthans (2006) menyatakan terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sunarta (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja penting guna dicapai, baik bagi individu maupun organisasi. Jika ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan pekerjaan yang menyenangkan, tetapi berkaitan pula dengan kesejahteraan psikologis dan kesehatan fisik. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja, perilaku kerja yang positif, kinerja, serta dapat mengendalikan turnover (Sunarta, 2019). Manfaat yang diperoleh perusahaan kedepannya saat kepuasan kerja dimiliki oleh karyawan yakni akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, mampu meminimalisir kelalaian dalam bekerja, dapat mengurangi absensi, perpindahan karyawan dapat ditekan, membatasi biaya per unit, serta mampu meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan, 2010)(Choeriyah & Utami, 2023)

Dilansir dari Beritasatu.com (2014), terdapat survei yang dilakukan oleh lembaga survei internasional Gallup dan Accenture menunjukkan hasil bahwa Indonesia menduduki posisi negara yang memiliki tingkat kepuasan kerja terendah dari 30 negara yang disurvei. Hanya sebesar 18% karyawan di Indonesia yang menyatakan puas dengan pekerjaannya. Sementara itu, terdapat tiga alasan utama yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja pada karyawan antara lain gaji, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan guna mengembangkan karir. Ketidakpuasan kerja tersebut akan berdampak pada psikis karyawan maupun perusahaan, sehingga menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan serta karyawan akan sulit menikmati hidupnya(Darmawan & Dwarawati, 2023)

Dilansir dari Liputan6.com (2015), menyebutkan bahwasanya survei tingkat kepuasan pekerja di Indonesia dilakukan oleh portal lowongan kerja JobsDB kepada 2.324 responden yang bidang pekerjaannya beragam. Hasil survei tersebut menunjukkan sebesar 73% responden merasa ketidakpuasan dengan pekerjaannya saat ini. Alasan ketidakpuasan tersebut sebagian besar disebabkan oleh gaji, fasilitas, serta perusahaan yang memberi bonus tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan. Di sisi lain, lambatnya jenjang karir serta minimnya program pengembangan karyawan, tidak puas atas sistem kerja yang perusahaan anut membuat pekerja di Indonesia merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Hasil survei tersebut juga memperlihatkan bahwasanya sebesar 80% responden berkeinginan untuk pindah kerja dan mencari pekerjaan baru dalam 12 bulan ke depan. Dengan hasil survei tersebut semakin memperjelas bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia dapat dikatakan masih rendah(Zahra Raudia Gozali, 2022)

Aznedra (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berperan penting karena mampu membantu organisasi guna memahami reaksi karyawannya terhadap pekerjaan yang dilakukan beserta dampak perilaku yang akan terjadi di masa mendatang. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja, maka akan mendorong perilaku positif dalam bekerja, misal produktif, disiplin, patuh, inovatif, dan suka menolong (Yahyagil, 2015). Sementara itu, ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari rasa malas pekerja saat berangkat ke tempat kerjanya maupun malas dengan pekerjaannya. Permasalahan bagi perusahaan dapat ditimbulkan oleh perilaku malas pada karyawan, seperti tingginya tingkat absensi, terlambat kerja, melanggar disiplin, dan lain sebagainya (Riggio, 2009).

Hasil survei yang dilakukan Jobstreet (2014) kepada 17.623 karyawan di Indonesia menunjukkan sejumlah 73% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan sejumlah faktor, yakni bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (54%), tidak memiliki jenjang karir di kantor tempat bekerja (60%), karakter atasan dengan gaya kepemimpinan paternalistik (53%), serta tidak memiliki work life-balance (85%). Berdasar keempat faktor tersebut, yang menjadi penyebab terbesar yaitu karyawan di Indonesia tidak memiliki work-life balance (85%). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan menganggap work-life balance perlu diterapkan. Hal tersebut dianggap penting karena mulai adanya kesadaran perusahaan akan kondisi karyawannya yang tidak sekadar diharuskan memenuhi peran serta menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, akan tetapi di luar pekerjaannya pula (Junaidin, 2019).

Fisher et al. (2003) mendefinisikan work-life balance sebagai hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior, dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi

bagi diri sendiri. Fisher et al. (2009) memaknai work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Lebih lanjut, Fisher et al. (2009) mengemukakan work-life balance memiliki empat dimensi antara lain Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Work-life balance yang dikemukakan oleh Fisher et al. menekankan bahwa keseimbangan ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, di mana individu yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia dan puas. Dengan kata lain, ketika individu merasa bahwa pekerjaan dapat berkontribusi positif pada kehidupan pribadi mereka, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

Hasil riset New World of Work yang diselenggarakan oleh Microsoft dengan melibatkan lebih dari 200 responden asal Indonesia menunjukkan bahwasanya konsep tradisional tentang bekerja telah mengalami perubahan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kantor menjadi salah satu tantangannya, di mana sejumlah 77% responden menyebutkan bahwasanya aspek terpenting dalam pekerjaannya ialah keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kantor, namun capaian dari hal tersebut hanya dirasakan oleh 47% responden. Selain itu, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada pukul 17.00 sehingga mayoritas responden Indonesia sejumlah 93% menyebutkan bahwa mereka tetap dituntut guna dapat dihubungi di luar jam kerja agar dapat menyelesaikan tugas secara efisien (News Microsoft, 2016). Kemudian, survei yang dilakukan oleh Jobstreet (2014) menyebutkan bahwa terdapat 62% karyawan di Indonesia mengakui sulit beristirahat karena masih memikirkan pekerjaannya. Permasalahan work-life balance timbul saat individu tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, hingga mengakibatkan timbulnya gangguan fisik maupun psikologis. Gangguan psikologis salah satunya ialah stres dan gangguan fisik yaitu individu mudah terserang penyakit jantung (Nurhabiba, 2020). Manfaat yang didapat saat work-life balance sudah karyawan capai diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik maupun mental (Purwati, 2016).

Penelitian yang dilakukan Wenno (2018) menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Persero Area Ambon, lalu penelitian tersebut didukung oleh Putridena dan Prastika (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan coffee shop berstatus mahasiswa di Kota Samarinda. Namun, terdapat kontradiksi pada penelitian dari Pranindhita dan Wibowo (2020) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati, serta didukung oleh penelitian dari Azzahra dan Ernawati (2024) memperlihatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada anggota polisi polres Karanganyar. Berdasarkan uraian beberapa penelitian sebelumnya ditemukan adanya inkonsistensi hasil, maka perlu dianalisis lebih lanjut mengenai hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja.

Dalam perusahaan farmasi terdapat para karyawan bidang marketing yang umumnya disebut medical representative. Pola kerja yang dimiliki medical representative didominasi oleh bekerja di lapangan dengan mengunjungi rumah sakit, klinik, dan apotek yang berbeda untuk mempromosikan produk berupa obat dan alat kesehatan dengan sasaran pasarnya lingkup dokter. Tugas medical representative antara lain mempresentasikan kepada dokter mengenai penggunaan, komposisi, efek samping produk, serta dapat menjelaskan segala informasi secara detail yang berkaitan dengan produk yang ditawarkannya. Selain itu, medical representative bertugas mempersuasi dan meyakinkan dokter yang sudah menggunakan produk lain dengan cara menyampaikan perbandingan dan keunggulan produk yang diharapkan dokter akan tertarik untuk menggunakan produk tersebut, serta menjaga relasi yang baik dan melakukan follow up dengan dokter untuk mengetahui apakah produk yang ditawarkannya telah digunakan oleh dokter saat memberikan resep kepada pasien atau tidak.

Ditinjau berdasar fenomena medical representative yang sering terjadi diantaranya karyawan mengundurkan diri, malas menyelesaikan pekerjaannya, protes kepada atasannya, serta meningkatnya absensi. Beberapa hal tersebut disebabkan oleh faktor ketidakpuasan kerja dan pada akhirnya medical representative memiliki keinginan pindah kerja (Nasution, 2017). Karena kepuasan kerja yang kurang, Khan et al. (2012) menguatkan permasalahan tersebut bahwa faktor yang dapat menyebabkan medical representative berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan yaitu beban kerja berupa tekanan penjualan, pengembangan karir, hubungan antara atasan dengan karyawan, hubungan antar karyawan,

kompensasi, serta brand image perusahaan.

Karakteristik pekerjaan medical representative dapat berdampak terhadap work-life balance seperti bekerja dalam waktu yang lama saat medical representative melakukan kunjungan bertemu dengan dokter hingga larut malam karena harus menyesuaikan dengan jadwal praktik dokter dan hal ini akan mempengaruhi kesehatan mereka akibat dari tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Meskipun medical representative memiliki jam kerja yang fleksibel, mereka tetap akan melakukan pertemuan dengan dokter bahkan pada saat hari libur akhir pekan, sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga (Umamaheswari & Sindhuja, 2018). Pekerjaan medical representative biasanya melibatkan banyak perjalanan untuk mengunjungi dokter di rumah sakit, klinik, dan apotek yang berbeda, kemudian waktu di perjalanan tersebut dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi dan keluarga. Pada akhirnya medical representative seringkali harus bekerja di luar jam kerja seperti malam hari dan hari libur akhir pekan untuk memenuhi target penjualan, sehingga hal tersebut dapat membuat mereka sulit menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Medical representative dinilai sebagai pekerjaan yang mempunyai tekanan tinggi serta mobilitasnya tinggi, di mana medical representative mempunyai kompleksitas dalam tugas maupun tanggung jawabnya guna tercapainya target perusahaan, akan tetapi pada saat yang bersamaan juga berkewajiban guna memenuhi tuntutan keluarganya di kehidupan pribadi (Dewi et al., 2021). Work-life balance dapat membantu perusahaan mempertahankan para karyawan yang berada didalamnya, di mana work-life balance mengacu pada sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya (Greenhaus et al., 2003). Work-life balance perlu dimiliki oleh karyawan karena dapat menciptakan kepuasan kerja, di mana hal ini akan bermanfaat bagi suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan, memotivasi karyawan untuk berprestasi, dan menghasilkan kinerja secara optimal untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada medical representative di Kota Bandung. Selanjutnya, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana work-life balance pada medical representative di Kota Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada medical representative di Kota Bandung?
3. Seberapa erat hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada medical representative di Kota Bandung?

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan menekankan analisis pada data-data numerikal (angka) yang diolah melalui metode statistika dan penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel penelitian ini terdiri atas 100 medical representative di Kota Bandung dengan teknik non-probability sampling yaitu accidental sampling dan menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi yang tidak diketahui sehubungan informasi data dari perusahaan farmasi bersifat tertutup. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form secara online. Alat ukur yang digunakan yaitu skala work-life balance mengacu pada Fisher et al. (2009) yang telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (2019). Dalam skala work-life balance ini memiliki empat dimensi yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Skala work-life balance ini terdiri atas 6 item favorable dan 11 item unfavorable. Skala kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006) yang dikembangkan oleh Setyawan & Tobing (2022). Dalam skala kepuasan kerja ini memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja ini terdiri atas 20 item favorable dan 20 item unfavorable. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur keeratan hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja dengan melihat nilai signifikansi dan koefisien korelasi Pearson yang dibantu perhitungannya melalui Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25. Uji korelasi

Pearson dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas (Hulu & Sinaga, 2019). Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal dan hubungan antara kedua variabel ini linear. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka data dilanjutkan untuk uji korelasi Pearson.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan menekankan analisis pada data-data numerikal (angka) yang diolah melalui metode statistika dan penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel penelitian ini terdiri atas 100 medical representative di Kota Bandung dengan teknik non-probability sampling yaitu accidental sampling dan menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi yang tidak diketahui sehubungan informasi data dari perusahaan farmasi bersifat tertutup. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form secara online. Alat ukur yang digunakan yaitu skala work-life balance mengacu pada Fisher et al. (2009) yang telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al. (2019). Dalam skala work-life balance ini memiliki empat dimensi yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Skala work-life balance ini terdiri atas 6 item favorable dan 11 item unfavorable. Skala kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2006) yang dikembangkan oleh Setyawan & Tobing (2022). Dalam skala kepuasan kerja ini memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja ini terdiri atas 20 item favorable dan 20 item unfavorable. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur keeratan hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja dengan melihat nilai signifikansi dan koefisien korelasi Pearson yang dibantu perhitungannya melalui Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25. Uji korelasi Pearson dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas (Hulu & Sinaga, 2019). Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal dan hubungan antara kedua variabel ini linear. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka data dilanjutkan untuk uji korelasi Pearson.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.56777070
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.039
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, di mana nilai tersebut menunjukkan  $0.200 > 0.05$ . Artinya, data penelitian berdistribusi normal.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * WORK-LIFE BALANCE	Between Groups	(Combined)	9488.351	30	316.278	1.895	.015
		Linearity	5369.063	1	5369.063	32.165	.000
		Deviation from Linearity	4119.288	29	142.044	.851	.679
Within Groups			11517.649	69	166.922		
Total			21006.000	99			

**Gambar 2.** Hasil Uji Linearitas

Pada gambar di atas ditemukan nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0.679, di mana nilai tersebut menunjukkan  $0.679 > 0.05$ . Artinya, terdapat hubungan yang linear antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

**Correlations**

		WLB	KEPUASAN KERJA
WORK-LIFE BALANCE	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

**Gambar 3.** Hasil Uji Korelasi

Pada gambar di atas ditemukan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, di mana nilai tersebut menunjukkan  $0.000 < 0.05$  yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Selanjutnya, nilai korelasi Pearson diperoleh sebesar 0.506, artinya terdapat korelasi positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *work-life balance*, maka menjadikan kepuasan kerja semakin tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah *work-life balance*, maka akan semakin rendah kepuasan kerja.

**Kategorisasi Work-Life Balance**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	18.0	18.0	18.0
	Sedang	65	65.0	65.0	83.0
	Tinggi	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Gambar 4.** Kategorisasi Work-Life Balance

Pada gambar di atas menunjukkan tingkat *work-life balance* pada *medical representative* di Kota Bandung sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 65 orang (65%), sisanya kategori tinggi sebanyak 17 orang (17%) dan kategori rendah sebanyak 18 orang (18%).

**Kategorisasi Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	14.0	14.0	14.0
	Sedang	70	70.0	70.0	84.0
	Tinggi	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**Gambar 5.** Kategorisasi Kepuasan Kerja

Pada gambar di atas menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 70 orang (70%), sisanya kategori tinggi sebanyak 16 orang (16%) dan kategori rendah sebanyak 14 orang (14%).

### Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya mayoritas *medical representative* di Kota Bandung sebanyak 65 orang (65%) memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang. Perihal

tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas *medical representative* mampu menjadikan tuntutan pekerjaan seimbang dengan kehidupan pribadi, namun tidak sepenuhnya optimal. Dalam teori Fisher et al. (2009), menyatakan bahwasanya *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu guna menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalani yaitu di tempat kerja dan di luar pekerjaan. *Medical representative* yang memiliki tingkat *work-life balance* sedang ini cukup mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun masih terdapat tantangan dan konflik yang harus dihadapi. Ketika *medical representative* memiliki *work-life balance* kategori sedang ini memiliki jadwal kerja yang padat untuk memenuhi target penjualan dengan melakukan kunjungan rutin ke dokter, mereka masih dapat meluangkan waktunya untuk aktivitas pribadi dan keluarga. Di sisi lain, *medical representative* terkadang harus mengorbankan waktu pribadinya dan waktu bersama keluarga untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, seperti bekerja di hari libur akhir pekan untuk mencapai target penjualan yang tinggi, menghadiri rapat, membuat laporan hasil penjualan dan kunjungan ke dokter.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya mayoritas *medical representative* di Kota Bandung sebanyak 70 orang (70%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang. Perihal tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas *medical representative* merasa cukup puas dengan beberapa hal dalam pekerjaan mereka, namun masih ada beberapa hal yang tidak sepenuhnya memuaskan. Dalam teorinya Luthans (2006), memaknai kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. *Medical representative* yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang ini merasa puas dengan adanya dukungan dan terjalinnya hubungan secara baik bersama rekan kerja dan atasan. Namun, *medical representative* harus menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan mencapai target penjualan, dan keterbatasan kesempatan promosi untuk mengembangkan karir yang dapat menjadi penyebab penurunan kepuasan kerja. *Medical representative* yang memiliki kepuasan kerja kategori sedang ini melakukan pekerjaannya dengan baik, seperti menawarkan dan presentasi produk kepada dokter tetapi terkadang mereka merasa kurang termotivasi atau munculnya rasa jenuh akibat dari rutinitas pekerjaan yang kompleks di lapangan.

Berdasar hasil uji korelasi ditemukan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0.000 < 0.05$  yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Kemudian, nilai korelasi Pearson diperoleh sebesar 0.506, artinya terdapat korelasi positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Perihal tersebut memperlihatkan semakin tinggi *work-life balance*, menjadikan semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah *work-life balance*, maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis statistik, yakni  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018) serta Putridena dan Prastika (2023) menyatakan bahwasanya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Dalam konteks *medical representative* yang seringkali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu yang ketat, terutama karakteristik pekerjaannya yang berfokus pada penjualan dan promosi produk farmasi kepada dokter. Kemudian, *medical representative* harus memenuhi target penjualan yang mengharuskan mereka untuk melakukan jadwal kunjungan rutin dengan dokter di rumah sakit, klinik, apotek yang seringkali padat dan mencakup perjalanan ke berbagai fasilitas kesehatan yang berbeda, serta berinteraksi dengan banyak dokter yang memiliki beragam karakter dalam sehari saat bekerja. Akibatnya, *medical representative* mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lalu berdampak pada *work-life balance*. Oleh karena itu, kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dimiliki bagi *medical representative* untuk meningkatkan kepuasan kerja karena keseimbangan ini dapat membantu mereka dalam menjaga kesehatan mental dan fisik, serta memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab pribadi yang membuat mereka lebih puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

*Medical representative* dengan tingkat *work-life balance* rendah seringkali menunjukkan perilaku cenderung stres, mudah lelah, dan kurang termotivasi. *Medical representative* ini akan mengalami kesukaran dalam membagi waktu antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadi yang dapat menimbulkan perasaan kewalahan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, *medical representative* menjadi kurang mampu dalam memberikan kinerja yang optimal saat

menjalankan pekerjaannya, seperti berinteraksi dengan dokter untuk mempersuasi dan menawarkan produk farmasi yang dibawanya. Dengan perihal tersebut akan berdampak negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memicu penurunan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Kemudian, *medical representative* dengan tingkat *work-life balance* sedang cenderung memiliki perilaku yang seimbang dalam bekerja. *Medical representative* ini cukup mampu mengelola waktu dan peran untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun terkadang mereka masih menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini dapat menghasilkan kepuasan kerja yang cukup baik, tetapi belum optimal secara sepenuhnya karena masih ada beberapa tantangan pekerjaan dan tanggung jawab di kehidupan pribadi yang harus dihadapi oleh *medical representative* dalam mempertahankan keseimbangan antara keduanya.

Sementara itu, *medical representative* dengan tingkat *work-life balance* tinggi memperlihatkan perilaku yang positif dalam bekerja, dengan adanya kemampuan yang baik dalam mengelola waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mereka lebih mampu mengelola stres. *Medical representative* ini biasanya lebih energik, termotivasi, dan produktif karena merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka maupun sebaliknya. Perihal tersebut berkontribusi pada tingginya tingkat kepuasan kerja, karena *medical representative* merasa terpenuhi kebutuhan baik dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Work-life balance pada *medical representative* di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebanyak 65 orang (65%).
2. Kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (70%).
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada *medical representative* di Kota Bandung sebesar 0.506.

#### **Ucapan Terimakasih**

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat beserta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada *Medical Representative* di Kota Bandung”. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Anna Rozana, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai dosen pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi, *medical representative* di Kota Bandung selaku responden penelitian yang bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi kuesioner, serta berbagai pihak lainnya yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426-434.
- Azzahra, Q. A., & Ernawati, S. (2024). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, 3(3), 40-46.
- Berita Satu. (2014). *Survei: Dari 30 Negara, Karyawan di Indonesia Paling Tidak Bahagia*.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21.

- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 131–138.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Firmansyah, S., & Wicaksono, D. A. (2018). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Industri Budidaya Jamur Di Dusun Sodong. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 16-27.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling The Relationship Between Work-Life Balance and Organizational Outcomes. *Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. 1-26.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: et A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 16(2), 180-188.
- Jobstreet. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*.
- Leonard, F., & Renanita, T. (2019). Hubungan Antara Kepemilikan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X. *Psychopreneur Journal*, 3(1), 6-15.
- Lie, E., & Sukmarani (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Work Engagement Pada Karyawan di PT X. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 23-37.
- Liputan 6. (2015). *73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Sepuluh Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Microsoft. (2016). *Studi New World of Work Tunjukkan Pentingnya Transformasi Tempat Kerja bagi Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Bisnis di Indonesia*.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX*, 7(3), 407-428.
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 570-580.
- Putridena, A. S., & Prastika, N. D. (2023). Study of the Relationship between Work Life Balance and Job Satisfaction in Coffee Shop Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 299-305.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28-38.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Staf Gudang PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-15.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikosains*, 17(2), 145-158.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2), 63-75.
- Umamaheswari, R., & Sindhuja, R. (2018). Work-Life Balance Among Medical Representatives and The Strategies to Attain a Balanced Work-Life. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 4(7), 464-469.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Zahra Raudia Gozali. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27–32.  
<https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>