

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED SOCIAL
SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA MARKETING ERAFONE
DI KABUPATEN CIREBON**



Oleh :

ERIKA

NIM.200111043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA MARKETING ERAFONE
DI KABUPATEN CIREBON**

ERIKA

NIM.200111043

Telah dipertahankan oleh Tim Penguji
Pada tanggal : 24 Agustus 2024

1. **Dr. Asep Gunawan, M.Si.** (.....)
Pembimbing I
2. **Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M.** (.....)
Pembimbing II
3. **Dr. Wiwi Hartati, S.Kom., M.Si.** (.....)
Penguji I
4. **Sylvani, S.E., M.M.** (.....)
Penguji II

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA MARKETING ERAFONE
DI KABUPATEN CIREBON**

ERIKA

NIM.200111043

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Erika

Nomor mahasiswa : 200111043

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: “PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA MARKETING ERAFONE DI KABUPATEN CIREBON tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya orang atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan

Cirebon, Agustus 2024

Erika

NIM. 200111043

ERIKA
NIM. 200111043

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA MARKETING ERAFONE
DI KABUPATEN CIREBON**

ABSTRAK

Di dunia industri modern, kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis yang sering dialami seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi unsur yang sangat penting dan erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena kepuasan kerja mampu memberikan dampak terhadap kemajuan suatu perusahaan. Akan tetapi, kepuasan kerja tersebut akan dipengaruhi beberapa faktor internal dan eksternal yang dialami masing-masing karyawan salah satunya yaitu unsur *work life balance* dan *perceived social support*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *work life balance* dan *perceived social support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Peneliti menggunakan seluruh karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon yang berjumlah 60 karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Oleh karenanya, teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampling jenuh.

Data yang digunakan adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuisioner. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *perceived social support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan uji regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa untuk variabel *work life balance* (X_1) bernilai positif sebesar 3,094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dan untuk variabel *perceived social support* (X_2) bernilai positif sebesar 4,155 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 46,613 dengan nilai sig. 0,000. sehingga secara simultan *work life balance* dan *perceived social support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Perceived Social Support*, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, kehendak, kekuatan, pertolongan dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Selawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat yang telah memberikan penerangan bagi umat Islam. Proposal dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Perceived Social Support* Terhadap Kepuasan Kerja Marketing Di Kabupaten Cirebon” ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC).

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, iringan do’a dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua
2. Pembimbing
3. sahabat

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sehingga dapat menyempurnakan penulisan proposal ini.

Akhir kata, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cirebon, Juni 2024
Penulis,

Erika
NIM. 200111043

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Uraian Teori.....	16
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2 Work Life Balance	21
2.2.3 Perceived Social Support	28
2.3 Kerangka Berpikir	33

2.3.1	Pengaruh Work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.	33
2.3.2	Pengaruh Perceived Social Support terhadap kepuasan kerja karyawan.....	35
2.3.3	Pengaruh Work life balance dan Perceived Social Support terhadap kepuasan kerja karyawan.....	36
2.4	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Metode Penelitian	38
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.4.1	Waktu Penelitian	42
3.4.2	Tempat Penelitian	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Teknik Analisis Data	45
3.6.1	Uji Validitas	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	46
3.6.3	Uji Hipotesis	46
3.6.4	Uji F	47
3.6.5	Uji Determinasi.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		49
4.1	Karakteristik Responden	49
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50

4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2	Hasil Penelitian.....	52
4.2.1	Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.2.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
4.2.3	Hasil Uji Linear Berganda.....	69
4.2.4	Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.2.5	Hasil Uji F	72
4.2.6	Hasil Uji Determinasi	73
4.3	Pembahasan.....	74
4.3.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon	74
4.3.2	Pengaruh <i>Perceived social Support</i> (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon.....	76
4.3.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) dan <i>Perceived social support</i> (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon	77
BAB V PENUTUP		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran	80
5.2.1	Saran Praktis.....	80
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
DAFTAR LAMPIRAN		88

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja	4
Tabel I-2 Hasil Pra-survey <i>Work life balance</i>	5
Tabel I-3 Hasil Pra-survey <i>Perceived social Support</i>	7
Tabel II-1 Indikator Kepuasan Kerja	21
Tabel II-2 Indikator <i>Work life balance</i>	28
Tabel II-3 Indikator <i>Perceived social Support</i>	33
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel IV-5 Kategori Deskripsi Variabel.....	44
Tabel IV-6 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X_1)	44
Tabel IV-7 Variabel <i>Perceived social Support</i> (X_2)	48
Tabel IV-8 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	53
Tabel IV-9 Kategori Deskripsi Variabel.....	44
Tabel IV-10 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X_1)	44
Tabel IV-11 Variabel <i>Perceived social Support</i> (X_2)	48
Tabel IV-12 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	5
Tabel IV-13 Variabel <i>Perceived social Support</i> (X_2).....	33
Tabel IV-14 Variabel <i>Perceived social Support</i> (X_2)	48
Tabel IV-15 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	5

DAFTAR GAMBAR

Gambar III-1 Kerangka Berpikir	37
Gambar IV-1 Uji Normalitas menggunakan P-Plot.....	67
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja	88
Lampiran 2 Lampiran Prosedur Wawancara dan Kuisisioner	90
Lampiran 3 Frekuensi Karakteristik Responden	99
Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner	100
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen	106
Lampiran 6 Hasil Analisis Data	111
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja saat ini beragam, tidak hanya berdasarkan gender, ras, etnis, budaya, dan gaya kerja, namun juga berdasarkan usia. Data Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2020 menunjukkan bahwa Generasi muda menempati posisi pertama terbanyak dibandingkan generasi lainnya, dan generasi ini mulai memasuki lingkungan kerja (Badan Pusat Statistik, 2021). Menurut Badan Pusat Statistik (2020), Generasi muda tergolong penduduk yang lahir pada rentang tahun 1997-2012 menempati komposisi tertinggi dengan persentase 27,94% dibandingkan generasi lainnya. Namun praktek di lapangan sedikit berbeda, banyak karyawan yang memiliki kemampuan terbaik dan dapat mengikuti perkembangan zaman walau usia mereka sudah tidak dapat dikategorikan muda.

Oleh karena itu, mayoritas perusahaan saat ini merekrut karyawan yang dirasa memiliki talenta terbaik tanpa memandang usia. Setelah merekrut, organisasi harus memungkinkan karyawan mereka menerapkan kemampuan dan potensi penuh mereka untuk pekerjaan mereka. Perusahaan membutuhkan karyawan yang secara mental dan emosional terhubung dengan pekerjaan mereka (Conte et al., 2023). Ini menggambarkan bahwa mereka diinvestasikan dalam tugas pekerjaan mereka dan bersedia melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikannya. Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, mengembangkan dan mengelola kebijakan dan program yang

dirancang untuk memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara optimal (Anwar & Abdullah, 2021). Hal tersebut merupakan bagian dari manajemen yang berkaitan dengan orang-orang di tempat kerja dan dengan hubungan mereka di dalam perusahaan agar tercipta sebuah kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis yang dialami seseorang dalam bekerja (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena kepuasan kerja mampu memberikan dampak terhadap prestasi kerja (Paparang et al., 2021).

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka atau aspek pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai dan karakteristik pribadi mereka, kepuasan kerja mereka akan meningkat dan dengan demikian mengembangkan sikap positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana karyawan merasakan situasi kesenangan dari pekerjaannya atau itu adalah keadaan positif dan emosional karyawan sebagai akibat dari penilaian pekerjaan dan kinerjanya (Riyanto et al., 2021). Kepuasan kerja berkorelasi dengan hasil bisnis yang positif, yaitu loyalitas pelanggan, profitabilitas bisnis, dan produktivitas, penurunan pergantian karyawan, dan hasil keselamatan (Chang et al., 2021). Sehingga kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Sebuah studi online daVinci payments menjabarkan pekerja Generasi muda lebih kecewa dengan posisi mereka saat ini, dengan 78% mengatakan mereka berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dalam waktu dua tahun (McClear, 2019). Hal ini sejalan dengan survey awal penelitian pada 60 karyawan

Erafone bagian marketing yang ada di Kabupaten Cirebon melalui *gforms*, seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel I-1 Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Tugas atau pekerjaan saya sesuai dengan job description	60	24	40%	36	60%
2	Gaji/tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	60	45	75%	15	25%
3	Keamanan dan ketentraman tercipta di tempat kerja saya	60	39	45%	21	55%
4	Tidak ada hal-hal yang menghalangi terselesainya pekerjaan saya	60	18	30%	42	70%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masih terdapat hal-hal yang menghalangi terselesainya pekerjaan karyawan. Terlihat dari 70% karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerjanya mengingat terdapat hal yang menjadi faktor penghambat dalam melakukan pekerjaan baik dari luar maupun dari faktor internal perusahaan sendiri, namun 30% lainnya merasa puas karena pekerjaannya selesai tepat waktu dan tidak ada faktor lain yang menjadi penghambat terselesaikanya pekerjaan. Oleh karena itu penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah *work life balance* dan *sosial support*.

Work life balance merupakan keseimbangan bersama yang melibatkan kehidupan sehari-hari manusia dengan tuntutan pekerjaannya tanpa terdapat kendala di dalamnya. *Work life balance* berkaitan dengan pengelolaan atas tugas

serta tanggung jawab pribadi yang dimiliki karyawan. *Work life balance* memiliki peranan penting dalam membantu karyawan mengelola kehidupannya, mengelola tingkat stres, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Malik et al., 2020). Pegawai yang mempunyai keseimbangan hidup yang tinggi cenderung mempunyai kepuasan kerja.

Organisasi atau perusahaan yang mempertimbangkan serta mengelola *Work life balance* karyawan dengan baik, akan menerima berbagai timbal balik positif berupa perilaku positif karyawan serta peningkatan kepuasan kerja (Kowalski & Ślebarska, 2022). Sehingga *Work life balance* mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja lanjutnya. Namun kenyataanya, hanya sedikit perusahaan yang memperhatikan unsur *work life balance* karyawannya. Hal ini dapat terlihat dari hasil pra-survey tentang *work life balance* kepada 60 karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon melalui *gform* yang menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel I-2 Hasil Pra-Survey *Work life Balance*

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan	60	21	35%	39	65%
2	Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	60	45	75%	15	25%
3	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan	60	18	30%	42	70%
4	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan	60	39	65%	21	35%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan pada bidang marketing tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan sosial dan pekerjaan. Terbukti sebanyak 65% karyawan marketing menganggap bahwa kegiatan pekerjaan dan kegiatan di kehidupan pribadinya tidak berjalan beriringan, hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang masih menggunakan sistem kerja tanpa melakukan rapat harian atau rapat mingguan, dan sering memberi tugas tambahan di waktu libur sehingga pimpinan perusahaan tidak mengetahui kondisi psikologis karyawan akibat dari apa yang terjadi di rumah dan lingkungan pekerjaan. Padahal, kemampuan karyawan dalam mengelola kegiatan yang ada di lingkup pekerjaan dan di lingkungan rumah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Irawanto et al (2021) menyebutkan bahwa *Work life balance* berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Selain faktor internal karyawan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan harian, terdapat faktor eksternal yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni dukungan sosial. Dukungan sosial secara konseptual didefinisikan sebagai penyediaan sumber daya bagi individu baik dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, yang biasanya dibagi ke dalam kategori dukungan emosional, instrumental, atau informasional, dan penilaian (Bavik et al., 2020). Selain itu, dukungan sosial dicirikan oleh mutualitas yaitu pertukaran sumber daya antar individu atau antara individu dan kelompok. Sanjaya (2020) mengatakan dukungan sosial dapat berasal dari keluarga (orang tua, anak, teman) dan lingkungan pekerjaan (rekan kerja, atasan, bawahan).

Dukungan sosial dapat memberikan efek positif seperti mengurangi stres dan meningkatkan harga diri. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Sulaiman & Mawati (2019) menyatakan bahwa dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan dukungan sosial baik di lingkungan kerja, maupun di lingkungan rumah. Hal ini dapat terlihat dari hasil pra-survey tentang *perceived social support* kepada 60 karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon melalui *gform* yang menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel I-3 Hasil Pra-Survey *Perceived social Support*

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Ketika saya sedih saya memperoleh dukungan emosional dari keluarga	60	33	55%	27	45%
2	Atasan saya kurang memberi arahan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan	60	45	75%	15	25%
3	Saya dilibatkan dalam semua kegiatan baik intenal maupun kegiatan sosial di tempat kerja	60	36	60%	24	40%
4	Teman di kantor membantu saya ketika saya sedang mengalami kesulitan	60	18	30%	42	70%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial terutama dukungan dari teman satu kantor, hal ini terbukti sebanyak 70% karyawan tidak mendapat bantuan ketika sedang mengalami kesulitan, sedangkan 30% lainnya mendapat dukungan dari teman satu kantor ketika mendapat masalah. Hal ini dikarenakan para karyawan terlalu fokus pada diri dan tugasnya masing-masing sehingga jarang membantu antar karyawan satu sama lain. Lingkungan kerja yang tidak sehat seperti yang dijelaskan di atas

biasa disebut dengan lingkungan yang *toxic*. Lingkungan yang *toxic* seringkali membuat karyawan menjadi terganggu, hal tersebut masuk ke dalam kategori yang negatif seperti kebiasaan minum alkohol, mengadakan pesta, dan lain sebagainya sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Kim et al., 2020)

Kepuasan kerja pada karyawan terutama dalam bidang marketing atau pemasaran menjadi salah satu unsur sangat penting. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, sehingga perusahaan mendapatkan banyak pelanggan dan berimbas pada peningkatan kuantitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara work life balance dan sosial support terhadap kepuasan kerja marketing. Subjek penelitian ini adalah karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebagai kebaruan dalam penelitian. Judul dalam penelitian ini yakni, *“Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Social Support Terhadap Kepuasan Kerja Marketing Erafone di Kabupaten Cirebon ”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut :

1. Tingginya prosentase karyawan yang masuk dalam kategori generasi muda akibat dari bonus demografi.
2. Prosentase ketidakpuasan terhadap pekerjaan sangat tinggi terutama karyawan.

3. Tingginya tingkat atau rencana resign dari pekerjaan yang terjadi pada karyawan.
4. Rendahnya dukungan eksternal dari lingkungan sehingga karyawan seringkali tidak semangat dalam bekerja
5. Tingginya tekanan kerja dan tingkat stress pada karyawan yang mengakibatkan ia ingin segera resign dari perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka penelitian ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada *work life balance* dan *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka tersusun rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara preceived sosial support terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon?
3. Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara work life balance dan *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .
2. Mengetahui pengaruh yang signifikan antara *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon.
3. Mengetahui pengaruh yang simultan antara work life balance dan *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .

1.6 Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian, ada manfaat yang dapat diambil dari sebuah penelitian. Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris mengenai pengaruh antara *work life balance* dan *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon yang akan bermanfaat untuk megembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di bidang ilmu Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Manajemen

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Cirebon terutama yang berada di bidang marketing atau pemasaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang *work stress* dan *perceived social support* yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja marketing pada karyawan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul	Hasil
1	(Septiani & Wijono, 2022)	Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Dengan sychological Well-Being Pada Anggota Polisi Wanita	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap psychological well-being pada Anggota Polwan di Polres X. <i>Work life balance</i> mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.
2	(Drahansky et al., 2019)	<i>Linking Perceived Social Support with Job Satisfaction: The Role of Global Empowerment in the Workplace</i>	Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta pemberdayaan global tampaknya berpengaruh menjadi dua penentu penting kepuasan kerja dalam pelayanan kesehatan. Kedua tipe tersebut dukungan sosial, atasan dan rekan kerja, tampaknya

			mempengaruhi kepuasan kerja baik secara langsung dan secara tidak langsung melalui pemberdayaan global
3	(Pitoyo & Handayani, 2022)	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Hasil ini dapat dijelaskan dengan teori motivasi hierarki Maslow dan social exchange theory. Secara simultan, <i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan dengan cognitif evaluation theory.
4	(Maharani et al., 2023)	Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro	Hasil analisis linier menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara <i>Work life balance</i> dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, <i>Work life balance</i> tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di daerah Bintaro secara

			signifikan. Meskipun <i>Work life balance</i> dianggap penting dalam konteks kesejahteraan karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja di lingkungan kerja Bintaro.
5	(Muntazhar et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui <i>Work life balance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work life balance</i> . Selain itu, kompensasi dan <i>Work life balance</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun lingkungan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Namun, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui <i>Work life balance</i> . Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan

			signifikan terhadap kepuasan kerja melalui <i>Work life balance</i> .
6	(Susanti & Paskarini, 2022)	Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security	Bahwa mayoritas responden (38,9%) memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, sementara mayoritas responden lainnya (56,9%) merasa puas dengan pekerjaan mereka. Analisis data menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat dukungan sosial dan kepuasan kerja, dengan nilai p (p value) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (alpha) sebesar 0.05.
7	(Hariyanti & Laily, 2020)	Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain (Kb)	Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB). Meskipun dukungan sosial hanya menjelaskan sebagian kecil dari variabilitas kepuasan kerja guru, temuan ini menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan

			guru KB.
8	(Garmendia et al., 2023)	<i>Perceived Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion</i>	<i>Perceived Social Support</i> berpengaruh secara langsung terhadap job satisfaction secara signifikan berdasarkan hasil penghitungan uji t menggunakan aplikasi SPSS. Sementara itu, <i>Perceived Social Support</i> tidak berpengaruh secara langsung terhadap terhadap emotional exhaustion hal ini terjadi karena ada faktor yang mempengaruhi diluar variabel yang digunakan.
9	(Suryanarayana, 2022)	<i>Perceived Social Support and Emotional Competence: An Empirical Study</i>	Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara <i>Perceived Social Support</i> dan <i>Emotional Competence</i> . Korelasi tersebut terpengaruhi oleh teman sebaya di usia 15-19 tahun dan dipengaruhi keluarga pada usia 45-55 tahun.
10	(Zhang et al., 2024)	The impact of job stress on perceived professional benefits among Chinese nurses caring for Patients with	Hal yang mempengaruhi stres kerja manfaat profesional yang dirasakan perawat yang merawat pasien ginekologi kanker. Ini

		gynecological cancer: mediating effects of <i>Perceived Social</i> <i>Support</i> and self-efficacy	Penting bagi manajer keperawatan untuk mengurangi stres kerja perawat dukungan sosial yang cukup dan efektif dan pada akhirnya meningkatkan efikasi diri mereka meningkatkan manfaat profesional yang mereka rasakan
--	--	---	---

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup sejauh mana mereka merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta dapat memengaruhi retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja dapat bervariasi dari individu ke individu, tetapi umumnya meliputi aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, serta perasaan dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Karyawan yang merasa komitmen dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Fauzi et al., 2022).

Kepuasan kerja dapat tercermin dalam seberapa puas karyawan dengan lingkungan kerja mereka, sejauh mana mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi, dan seberapa besar mereka merasa nilai dan dihargai oleh perusahaan. Misalnya, karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik dan mendapat dukungan sosial yang cukup mungkin cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada yang tidak. Selain itu, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, seperti pelatihan dan pengembangan karir, juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Bahwa tingkat kepuasan kerja dan kualitas layanan internal berada pada tingkat yang tinggi. Terdapat hubungan positif yang tinggi, sangat kuat, dan signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas layanan internal (Phoa & Nazarudin, 2019).

Kepentingan besar dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya. Ini dapat mencakup implementasi kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional. Dengan memprioritaskan kepuasan kerja karyawan, Erafone Cirebon tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai (Boka & Foeh, 2024).

Job Satisfaction atau Kepuasan kerja merupakan topik yang menarik dan penting karena telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi karyawan, kepuasan kerja membawa perasaan menyenangkan dalam bekerja. Bagi organisasi, kepuasan kerja berguna untuk meningkatkan produksi, memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Davis dkk. (2017) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai.

2. Dimensi kepuasan kerja

Para ahli memiliki pandangan yang berbeda tentang apa itu kepuasan kerja dan dimensi-dimensi yang membentuknya. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske (2006) serta Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011), kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa dimensi, seperti gaji, kondisi pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Pendapat ini didukung oleh Kim dkk. (2020), yang menambahkan dimensi-dimensi seperti jam kerja, manfaat, tingkat stres, dan fleksibilitas. Selain itu, Mangkunegara (2017) menekankan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan yang dipengaruhi oleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Dimensi-dimensi yang dapat mengukur variabel kepuasan kerja meliputi prestasi, pendapatan, kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan interaksi. Dengan memperhatikan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat lebih memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang menentukan kesejahteraan dan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Ada beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Luthans, 2006). Lain halnya dengan Luthans, Koys, (2001) dalam penelitiannya mengukur kepuasan kerja dengan empat hal yakni Senang dengan perusahaan, senang dengan karir di perusahaan, ingin loyal dengan perusahaan dan senang dengan rekan kerja.

Gaji atau kompensasi sering dianggap sebagai indikator utama kepuasan kerja. Hal ini mencakup tidak hanya jumlah uang yang diterima, tetapi juga keadilan dalam distribusi upah, manfaat tambahan, dan penghargaan finansial lainnya. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi dengan adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

Kondisi kerja adalah indikator lain yang sangat penting dalam menilai kepuasan kerja. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek seperti keamanan dan kesehatan kerja, ketersediaan peralatan yang memadai, dan lingkungan fisik yang nyaman dan mendukung. Ruang kerja yang bersih, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang diperlukan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, fleksibilitas dalam jam kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa tempat kerja mereka mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka akan cenderung lebih puas dan setia kepada organisasi.

Hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, juga merupakan indikator utama kepuasan kerja. Interaksi yang positif dan suportif dengan atasan dapat meningkatkan perasaan dihargai dan diakui oleh karyawan. Supervisor yang menunjukkan empati, dan mendorong pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Selain itu, hubungan yang baik dengan rekan kerja, termasuk kerja sama tim yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan dukungan sosial, juga sangat penting.

Tabel II-1 Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Job Satisfaction	Pay	1. Kepuasan dengan gaji dan tunjangan
		2. Persepsi keadilan dalam pembayaran
	Work Conditions	1. Kepuasan dengan kondisi kerja fisik
		2. Kepuasan dengan lingkungan kerja
	Promotion Opportunities	1. Kesempatan untuk promosi
		2. Kesempatan untuk pengembangan karir

2.2.2 Work Life Balance

1. Pengertian Pengaruh Work Life Balance

Work life balance adalah konsep yang menyoroti pentingnya menjaga keseimbangan antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan kesehatan pribadi. Keseimbangan ini menjadi semakin relevan di era modern dengan peningkatan tekanan dan tuntutan dalam lingkungan kerja yang seringkali dapat mengganggu kehidupan pribadi. *Work life balance* memperhatikan bahwa karyawan bukan hanya pekerja, tetapi juga individu dengan kebutuhan dan keinginan di luar konteks pekerjaan. Ini berarti penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan ini, karena *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. WLB atau Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting bagi individu untuk mengelola tanggung jawab profesional mereka seiring dengan komitmen pribadi (Chauhan et al., 2024)

Work life balance dapat tercermin dalam sejauh mana karyawan dapat mengatur dan mengelola waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Misalnya, apakah karyawan memiliki fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka, apakah ada kebijakan yang

memungkinkan untuk bekerja dari rumah atau memperoleh cuti yang cukup, dan seberapa besar perusahaan mendukung karyawan dalam menghadapi stres dan tekanan yang mungkin timbul dari pekerjaan mereka. Menyediakan sumber daya dan dukungan yang memadai untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mengurangi tingkat kelelahan, stres, dan burnout di tempat kerja. Variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan dari variabilitas keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh variabel penyusunan waktu kerja fleksibel, sedangkan sisanya variabel keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel penyusunan waktu kerja fleksibel (Diani et al., 2023).

Pentingnya *Work life balance* dan mengambil langkah-langkah konkret untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki akses ke lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung. Ini dapat mencakup implementasi kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, program kesehatan dan kesejahteraan, serta promosi budaya kerja yang memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, Erafone Cirebon dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka, sambil tetap menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dampak kerja jarak jauh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Kerja jarak jauh dapat memengaruhi keseimbangan

kehidupan kerja dan kepuasan hidup karyawan (Stasiuk-Piekarska, 2024).

Menurut Chauhan et al., (2024) Work Life Balance adalah sebuah sosial yang berasal dari negara industri Barat, relevansi wacana WLB dalam konteks sosial dan budaya yang lebih luas dipertanyakan. Lain halnya dengan Chauhan, Flippo (2011) berpendapat bahwa Work Life Balance adalah sebuah arus konsep yang dapat dipahami sebagai hubungan yang ada antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi dengan dampak besar pada faktor-faktor seperti kesehatan, tidak adanya stres, kesejahteraan, kualitas hidup, organisasi kinerja, dan pembangunan manusia dan sosial yang berkelanjutan, antara lain Work Life Balance memiliki sistem kerja 6 jam dan terbagi menjadi 4 shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu 8 jam sistem kerja yang terbagi dalam 3 shift, sehingga karyawan mempunyai lebih banyak waktu untuk dihabiskan bersama keluarga mereka. Hasil yang dicapai dari sistem baru ini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menjadi lebih positif mempertimbangkan hal-hal lain dalam pekerjaannya, antara lain: peningkatan mutu pelayanan, kebanggaan terhadap organisasi, perasaan terikat dan tanggung jawab terhadap efisiensi kerja dan organisasi (Stasiuk-Piekarska, 2024)

Dari beberapa pengertian tentang work life balance di atas dapat disimpulkan bahwa work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja

selaras dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu baik dalam lingkungan kerja maupun di luar, atau secara sederhana dapat juga digambarkan sebagai kepuasan dan fungsi baik di tempat kerja maupun di rumah.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja dapat bervariasi. Pertama, jenis kelamin menjadi salah satu faktor yang signifikan. Peran yang ditetapkan berdasarkan gender sering kali merupakan bagian dari sistem tradisional dalam pembagian tugas di lingkungan keluarga. Sehingga, individu seringkali mengalami konflik peran ketika terjebak dalam dunia kerja yang memerlukan waktu dan komitmen yang besar. Kedua, perencanaan kerja memainkan peran penting. Kebijakan jam kerja yang fleksibel memungkinkan individu untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan pribadi. Ini membantu mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih efektif.

Dukungan dari organisasi juga berpengaruh besar. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja di tempat kerja dapat memberikan efek positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan dan diterima di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selanjutnya, dukungan dari keluarga juga

memiliki peran penting. Karena kehidupan seorang karyawan bermula dari lingkungan keluarga, dukungan dari keluarga dapat memberikan energi positif yang dibutuhkan untuk berhasil dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Terakhir, stres kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Situasi yang tegang atau ketidaknyamanan di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

2. Dimensi Work Life Balance

Dimensi *Work life balance* mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi seberapa seimbang individu dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Pertama, dimensi yang penting adalah keseimbangan waktu. Ini mengacu pada seberapa baik individu dapat mengalokasikan waktu mereka di antara tuntutan pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan kegiatan sosial. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan individu untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka.

Keseimbangan keterlibatan adalah dimensi lain dari *Work life balance*. Ini mencakup tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan keterlibatan dalam aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa individu tidak terlalu terikat pada pekerjaan

mereka sehingga mereka dapat menikmati kehidupan di luar pekerjaan dengan memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka. Kepuasan ini mencakup seberapa puas individu dengan pekerjaan mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan waktu luang yang mereka miliki. Dimensi ini sangat penting karena tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan dan meningkatkan produktivitas serta kebahagiaan individu

3. Indikator Work Life Balance

Mc Donald dkk (2005) menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) dapat diukur melalui tiga dimensi utama. Pertama, Time balance (keseimbangan waktu) merujuk pada seberapa seimbangnya jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu untuk pekerjaannya dan untuk hal-hal di luar pekerjaannya. Dalam konteks ini, penting untuk menilai sejauh mana individu dapat mengalokasikan waktu dengan adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kedua, Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) mengacu pada seberapa besar atau seberapa dalam keterlibatan psikologis dan komitmen individu dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan keterlibatan dalam aktivitas di luar pekerjaan. Evaluasi keterlibatan ini membantu dalam memahami sejauh mana individu terlibat secara emosional dan mental dalam berbagai aspek kehidupannya. Ketiga, Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) mengacu pada tingkat kepuasan individu

terhadap pekerjaannya dan kegiatan di luar pekerjaannya. Penilaian terhadap tingkat kepuasan ini membantu dalam menentukan sejauh mana individu merasa puas dan memenuhi kebutuhan mereka.

Sedangkan, Fisher (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat empat dimensi untuk mengukur work life balance yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work*

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

4. *Work Enhancement Of Personal Life*

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.

Tabel II-2 Indikator *Work life balance*

Variabel	Dimensi	Indikator
Work Life Balance	<i>Work Interference With personal Life</i>	Kemampuan mengalokasikan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi
		Kepuasan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
	<i>Personal Life Interference With Work</i>	Tingkat keterlibatan psikologis dalam pekerjaan
		Tingkat keterlibatan dalam aktivitas di luar pekerjaan
	<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	Kepuasan terhadap pekerjaan
		Meningkatnya kualitas pekerjaan
	<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	Kepuasan terhadap aktivitas di luar pekerjaan
		Meningkatnya kualitas hidup

2.2.3 Perceived Social Support

1. Pengertian *Perceived Social Support*

Perceived Social Support merujuk pada persepsi individu tentang tingkat dukungan sosial yang mereka terima dari lingkungan sekitarnya, termasuk dari rekan kerja, atasan, dan perusahaan tempat mereka bekerja. Dukungan sosial yang dirasakan dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari dukungan emosional hingga dukungan instrumental, yang semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan

kepuasan kerja individu. Persepsi akan dukungan sosial dapat memengaruhi bagaimana karyawan mengatasi stres dan tekanan di tempat kerja, serta meningkatkan rasa keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi. Secara bersama-sama, kompetensi, lingkungan kerja, dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kompetensi, lingkungan kerja, dan locus of control masing-masing juga berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kepuasan kerja (Aris et al., 2024).

Marketing di Kabupaten Cirebon , *Perceived Social Support* dapat tercermin dalam interaksi dan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan manajemen perusahaan. Misalnya, sejauh mana karyawan merasa didukung oleh rekan kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, atau seberapa sering mereka merasa memiliki akses langsung ke atasan untuk mendapatkan bimbingan dan masukan terkait pekerjaan mereka. Selain itu, dukungan dari perusahaan dapat tercermin dalam kebijakan dan program yang didukung oleh manajemen untuk membantu karyawan mengatasi tantangan dan kesulitan yang mungkin mereka hadapi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rada et al., 2024).

Penting bagi manajemen Erafone Cirebon untuk memahami pentingnya *Perceived Social Support* dan mengambil langkah-langkah untuk memperkuat dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan mereka. Ini dapat mencakup pengembangan kebijakan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara karyawan, pelatihan untuk manajer dalam memberikan dukungan yang efektif kepada tim mereka, serta menciptakan budaya kerja yang mempromosikan empati, penghargaan, dan kerjasama. Dengan memperkuat *Perceived Social Support* di tempat kerja, Erafone Cirebon dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan. Bahwa secara parsial, kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kemampuan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Yudha & Wulandari, 2024)

2. Dimensi *Perceived Social Support*

Dimensi *Perceived Social Support* mengacu pada persepsi individu tentang tingkat dukungan sosial yang mereka terima dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan. Pertama, dukungan sosial dari keluarga sering kali dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam membentuk

kesejahteraan individu. Keluarga dapat memberikan dukungan emosional, praktis, dan moral yang membantu individu mengatasi tantangan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Beberapa dimensi dari *Perceived Social Support* diukur untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai dukungan sosial yang dirasakan oleh individu (Oktarina et al., 2021).

Kedua, dukungan sosial dari teman di tempat kerja maupun diluar lingkungan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan individu. teman yang memberikan dukungan dalam bentuk kolaborasi, kerjasama, dan dukungan emosional dapat menciptakan lingkungan hidup yang positif dan membangun rasa kepercayaan dan solidaritas di antara anggota tim. Selain itu, dukungan dari orang terdekat dalam bentuk pengakuan, dukungan, dan pembinaan mental juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu. Keseluruhan, dimensi *Perceived Social Support* sangat penting dalam memengaruhi keberhasilan dan kesejahteraan serta kepuasan terhadap karya yang dihasilkan oleh seseorang baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka, sehingga ia dapat meningkatkan kualitas kinerja untuk memajukan perusahaan dan merekatkan hubungan dengan teman dan lingkungan.

3. Indikator *Perceived Social Support*

Perceived Social Support atau persepsi dukungan sosial merupakan persepsi individu tentang dukungan yang mereka terima

dari lingkungan sosial mereka, baik dari keluarga, teman, maupun rekan kerja. Indikator utama dari *Perceived Social Support* meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Dukungan emosional mencakup rasa empati, cinta, dan kepercayaan yang diterima individu dari orang-orang di sekitarnya, yang dapat membantu mereka merasa dihargai dan diterima. Dukungan instrumental mencakup bantuan fisik atau material, seperti bantuan finansial atau bantuan dengan tugas-tugas sehari-hari. Dukungan informasi mencakup nasihat, saran, dan umpan balik yang dapat membantu individu dalam mengambil keputusan..

Adapun indikator untuk mengukur Social Support dalam penelitian ini adalah model skala likert yang mengadaptasi The MSPSS (Multidimensional Scale of *Perceived Social Support*) yang dibuat oleh (Zimet et al., 1988). The MSPSS mengukur tiga sumber social support yaitu:

1. Dukungan Sosial Keluarga

Aspek ini mengukur bagaimana hubungan yang sangat potensial karena mudah diperoleh yang bebas dari finansial memiliki keakraban yang mengakar karna hubungan darah. pada bagian ini lansia diminta menjawab bagaimana kualitas dukungan sosial keluarga.

2. Dukungan Sosial Teman

Aspek ini mengukur derajat kepuasan berteman antara lansia dengan lingkungan temannya berupa lingkungan. sekitar. Pada

bagian ini penderita diminta menuliskan derajat kepuasan atas social support yang diterimanya melalui orang-orang yang disebut teman.

3. Dukungan Sosial Orang Terdekat

Sumber dukungan lain yang juga bermanfaat bagi individu adalah kelompok dukungan sosial lain. Dukungan ini berasal dari seseorang yang spesial yang melibatkan terdapat interaksi kecil secara langsung, baik orang terdekat yang berada di lingkungan kerja, maupun orang terdekat yang berada di rumah.

Tabel II-3 Indikator *Perceived social Support*

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Perceived Social Support</i>	Support from Family	Dukungan emosional dari keluarga
		Dukungan praktis dari keluarga
	Support from Friends	Dukungan emosional dari teman
		Dukungan praktis dari teman
	Support from Significant Other	Dukungan emosional dari pasangan
		Dukungan praktis dari pasangan

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan

Work life balance merupakan keseimbangan bersama yang melibatkan kehidupan sehari-hari manusia dengan tuntutan pekerjaannya tanpa terdapat kendala di dalamnya. Artinya, pekerja tetap menikmati seluruh kegiatan yang ada di lingkungan pekerjaan maupaun di lingkungan rumah dan sekitarnya. *Work life balance* memiliki peranan penting dalam membantu

karyawan mengelola kehidupannya, mengelola tingkat stres, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Malik et al., 2020). Pegawai yang mempunyai keseimbangan hidup yang tinggi cenderung mempunyai kepuasan kerja

Pitoyo & Handayani, (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Hasil ini dapat dijelaskan dengan teori motivasi hierarki Maslow dan social exchange theory. Secara simultan, *Work life balance* dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan dengan cognitif evaluation theory.

Sejalan dengan hasil dua penelitian di atas, Novianti (2023) menyatakan bahwa bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tanjungpinang dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif.

Dari beberapa hasil penelitian di atas yang menunjukan hasil yang sama dimana *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Perceived Social Support* terhadap kepuasan kerja karyawan

Dukungan sosial secara konseptual didefinisikan sebagai penyediaan sumber daya bagi individu baik dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, yang biasanya dibagi ke dalam kategori dukungan emosional, instrumental, atau informasional, dan penilaian (Bavik et al., 2020). Lebih lanjut Sanjaya (2020) mengatakan dukungan sosial dapat berasal dari keluarga (orang tua, anak, teman) dan lingkungan pekerjaan (rekan kerja, atasan, bawahan).

Susanti & Paskarini (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa mayoritas responden (38,9%) memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, sementara mayoritas responden lainnya (56,9%) merasa puas dengan pekerjaan mereka. Analisis data menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat dukungan sosial dan kepuasan kerja, dengan nilai p (p value) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (alpha) sebesar 0.05.

Sejalan dengan Susanti & Paskarini, Hariyanti & Laily (2020) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB). Meskipun dukungan sosial hanya menjelaskan sebagian kecil dari variabilitas kepuasan kerja guru, temuan ini menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru KB.

Oleh karena itu, hubungan antara *Perceived Social Support* dan kepuasan kerja berdasarkan temuan peneliti sebelumnya, yang menunjukkan

temuan mereka sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penjelasan di atas, dan menyimpulkan bahwa *Perceived Social Support* berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kepuasan kerja.

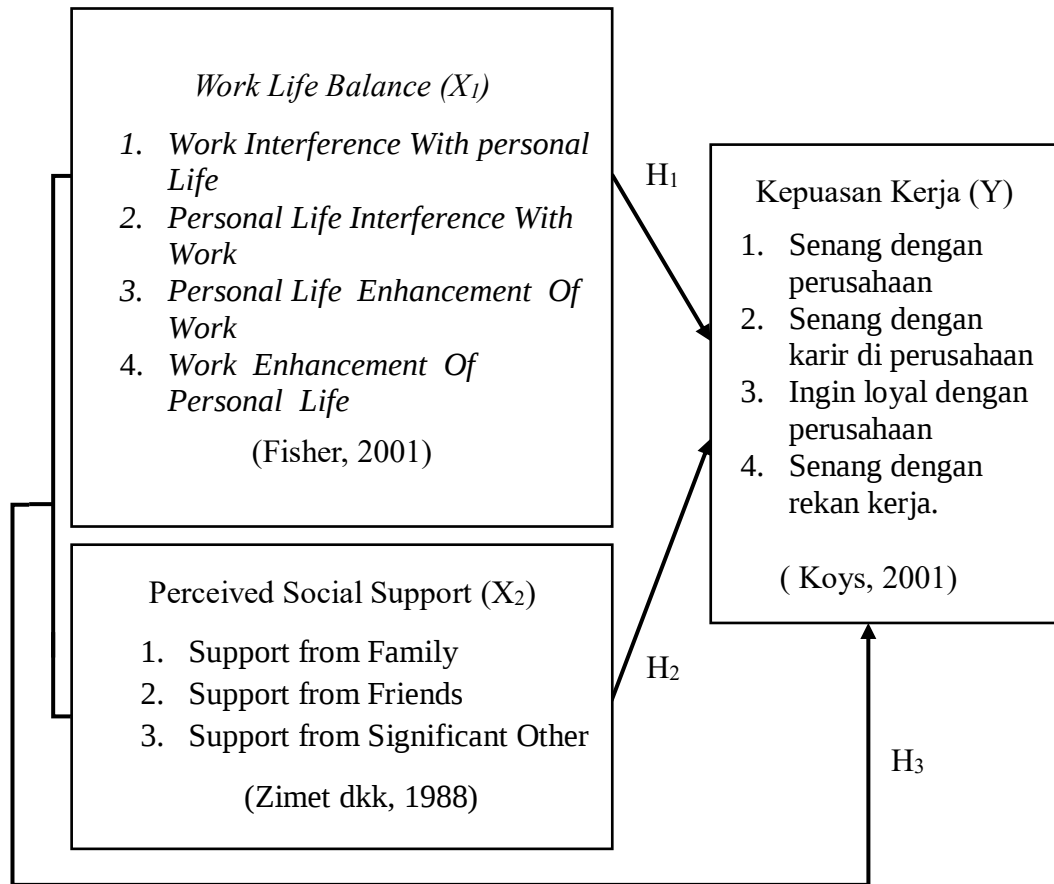
H2 : *Perceived Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Work life balance dan Perceived Social Support terhadap kepuasan kerja karyawan

Keseimbangan kerja dan dukungan sosial secara simultan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pitoyo & Handayani (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work life balance* dan dukungan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Hasil ini dapat dijelaskan dengan teori motivasi hierarki Maslow dan social exchange theory. Secara simultan, *Work life balance* dan dukungan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan dengan cognitive evaluation theory.

Oleh karena itu, hubungan antara *Work life balance* dan *Perceived Social Support* secara simultan serta kepuasan kerja berdasarkan temuan peneliti sebelumnya, dan menyimpulkan bahwa *Work life balance* dan *Perceived Social Support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kepuasan kerja

H3 : *Work Life Balance* dan *Perceived Social Support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar III-1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal terhadap rumusan masalah serta hasil dari inti masalah yang dijelaskan sebelumnya berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H_1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_2 : *Perceived Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_3 : *Work life balance* dan *Perceived Social Support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Studi ini akan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Metode penelitian akan melibatkan penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon . Pertama, kuesioner akan dirancang untuk mengukur variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *Work life balance*, *Perceived Social Support*, dan kepuasan kerja. *Work life balance* akan diukur melalui pertanyaan tentang kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara *Perceived Social Support* akan dievaluasi melalui persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, dan perusahaan. Kepuasan kerja akan diukur dengan menanyakan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka saat ini. Setelah data terkumpul, analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier akan digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (*Work life balance* dan *Perceived Social Support*) dan variabel dependen (kepuasan kerja), serta mengukur seberapa besar pengaruhnya. Dengan demikian, metode penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana *Work life balance* dan *Perceived Social Support* memengaruhi kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .

Definisi penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017) yaitu judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel

atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Sosial Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Cirebon. Menurut Sugiyono (2017) judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinan. Kemudian ia melanjutkan penjelasannya bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei.

Menurut Kerlinger (Suigiyono, 2017) mengemukakan bahwa, penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Menurut David Kline (Suigiyono, 2017) walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok control seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representative. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel yaitu variabel independennya Work Life Balance (X1), Perceived Sosial Support (X2) sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja akan diukur sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka marketing di Kabupaten Cirebon .	1. Senang dengan perusahaan 2. Senang dengan karir di perusahaan 3. Ingin loyal dengan perusahaan 4. Senang dengan rekan kerja. (Koys, 2001)
2	Work Life Balance	<i>Work life balance</i> akan diukur sebagai tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .	1. <i>Work Interference With personal Life</i> 2. <i>Personal Life Interference With Work</i> 3. <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> 4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (Fisher, 2001)
3	Perceived Sosical Support	<i>Perceived Social Support</i> akan diukur sebagai persepsi karyawan terhadap tingkat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, dan perusahaan marketing di Kabupaten Cirebon .	1. ada seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan 2. ada seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat 3. ada keluarga yang mendukung 4. mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga 5. ada orang istimewa yang membuat nyaman 6. ada teman yang membantu 7. ada teman yang diandalkan ketika mengalami kendala 8. dapat mendiskusikan masalah dengan keluarga 9. memiliki teman spesial yang dapat dijadikan teman curhat 10. ada seseorang yang peduli dengan perasaan yang dimiliki 11. keluarga sedia membantu mengambil keputusan 12. ada sahabat yang dapat dijadikan teman diskusi tentang masalah (Zimet dkk, 1988)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mencakup semua karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon . Adapun jumlah karyawan marketing Erafone yang ada di Kabupaten Cirebon yang peneliti ketahui adalah sebanyak 60 karyawan. Karyawan-karyawan tersebut tersebar di 12 titik di Kabupaten Cirebon dengan masing-masing toko memiliki 5 karyawan marketing.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Suigiyono, 2017). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto & Suharsimi, 2017).

Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan marketing Erafone di Kabpaten Cirebon yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang (Suigiyono, 2017).

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan, terhitung dari bulan Mei 2024 hingga bulan Juli 2024. Walaupun secara proses, peneliti sudah memulai langkah penelitian awal yakni memilih objek dan subjek penelitian serta instrumen yang akan digunakan sejak bulan April 2024. Adapun langkah demi langkah penulis uraikan dalam tabel berikut ini:

No	Uraiana Kegiatan	Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		Minggu Ke-															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan penelitian																
2.	Perencanaan Instrumen																
3.	Pengumpulan data																
4.	Analisi data																
5.	Penyusunan Laporan																

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa perusahaan Erafone yang tersebar di seluruh daerah di Kabupaten Cirebon .

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah teknik yang umum digunakan dalam penelitian survei. Kuesioner dapat diberikan kepada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon untuk mengukur persepsi mereka tentang *Work life balance*, *Perceived Social Support*, dan kepuasan kerja. Data dari kuesioner dapat dianalisis secara kuantitatif. Sedangkan Wawancara mendalam atau wawancara terstruktur

dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan pandangan karyawan tentang topik penelitian. Wawancara ini dapat dilakukan secara langsung dengan karyawan di tempat kerja atau secara daring melalui platform video conference.

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa pedoman dan indikator sebagai berikut:

1. Pedoman Wawancara dan Kuesioner

(1) Langkah Wawancara

- a. Memberi salam dan mengucapkan terimakasih kepada responden karena telah bersedia meluangkan waktu yang ada dan memberikasn informasi.
- b. Memperkenalkan diri dengan menyebutkan nama dan asal institusi (universitas).
- c. Menginformasikan bahwa wawancara dan kuesioner berlangsung singkat kurang lebih 15 menit.
- d. Menjelaskan tujuan wawancara dan kuesioner.

2. Kuisisioner

Disajikan beberapa pernyataan tentang *work life balance*, *perceived social support* dan kepuasan kerja kepada karyawan untuk diisi sesuai yang dialami

Variabel	Pernyataan	Skala Likert
Work Life Balance	1. Saya merasa senang bekerja sebagai tim marketing di perusahaan ini. 2. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan supervisor. 3. Saya tidak mengalami kesulitan	1=Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Cukup Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju

	dalam mencapai target yang ditetapkan 4. Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya 5. Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip perusahaan. 6. Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan 7. Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan 8. Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya	
<i>Perceived Social Support</i>	1. Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan 2. Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi 3. Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan 4. Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan 5. Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan 6. Saya merasa beban kerja saya terlalu berat sehingga tidak bisa menjalani kehidupan di luar pekerjaan dengan baik 7. Kemampuan yang saya kembangkan di tempat kerja dapat digunakan ketika saya sedang melakukan aktivitas sosial 8. Saya merasa beban hidup saya terlalu berat sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1=Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Cukup Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju

Kepuasan Kerja	1. Saya memiliki seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan 2. Saya memiliki seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat 3. Keluarga selalu mendukung saya dalam kondisi apapun 4. Saya mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga 5. Saya memiliki orang istimewa yang membuat saya merasa nyaman 6. Teman saya selalu membantu saya dalam kondisi apapun 7. Saya memiliki teman yang dapat diandalkan 8. Keluarga saya dapat membantu memberikan solusi ketika saya mengalami musibah 9. Teman-teman saya selalu bisa menjadi tempat diskusi untuk menyelesaikan masalah 10. Orang-orang sekitar saya peduli dengan persaan saya 11. keluarga saya membantu saya dalam mengambil keputusan 12. Masalah yang saya hadapi akan selesai ketika teman-teman saya ikut membantu	1=Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Cukup Setuju, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju
----------------	---	---

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan melibatkan serangkaian langkah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (*Work life balance* dan *Perceived Social Support*) dan variabel dependen (kepuasan kerja) pada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Menurut Arikunto

(2012), suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas instrumen diukur dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor item dengan skor total, yang dihitung menggunakan rumus r_{xy} . Jika koefisien korelasi r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , item tersebut dinyatakan valid. Ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari yang diharapkan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Arikunto & Suharsimi, (2017) menjelaskan bahwa instrumen yang reliabel menghasilkan data yang dapat dipercaya. Metode Alpha Cronbach sering digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner. Rumus Alpha Cronbach menghitung tingkat konsistensi internal dari seluruh item dalam instrumen, dengan nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi dari 0,7 dianggap sebagai indikator bahwa instrumen tersebut reliabel.

3.6.3 Uji Hipotesis

Mengacu pada tujuan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *work life balance* (X_1) dan *preceived social support* (X_2) secara bersama terhadap kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta / koefisien regresi a

b = Koefisien regresi b

X_i = Variabel Independen (*work life balance* dan *perceived social support*)

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (t -test) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 = Variabel Independen (X) tidak berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Y)

H_1 = Variabel Independen (X) berpengaruh terhadap Variabel Dependen (Y) Jika:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, variabel bebas berpengaruh signifikan atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dari t_{hitung} ,

$Sig. > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh

$Sig. < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka H_1 diterima, variabel bebas berpengaruh signifikan

3.6.4 Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*work life balance* dan *perceived social support*) secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel:

- a. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_a diterima).
- b. Jika nilai signifikan $f > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.(H_0 diterima dan H_a ditolak)

3.6.5 Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan kontribusi yang cukup baik untuk menjelaskan variabel dependennya. Nilai determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *adjusted R square* agar dapat mengevaluasi model regresi dengan baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden peneliti akan membahas mengenai karakteristik tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun semua data ini diambil dari masing-masing responden yang telah memberikan datanya serta telah menjawab seluruh pertanyaan dari kuisioner yang telah diberikan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. karyawan yang bekerja sebagai tim marketing di Kabupaten Cirebon yang peneliti ketahui berjumlah 60 orang dan peneliti menjadikan seluruhnya sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan marketing yang bekerja di daerah Kabupaten Cirebon . Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	38.33	38.33	38.33
	Perempuan	37	61.67	61.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan marketing laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini hanya 23 karyawan atau dengan persentase 38,33%. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin wanita berjumlah 37 karyawan atau dengan persentase 61,67%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan marketing yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Adapun responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	5	8.34	8.34	8.34
	SLTA	27	45.0	45.0	53.34
	Diploma	17	28.33	28.33	81.67
	S1	11	18.33	18.33	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon adalah SLTP berjumlah 5 orang atau dengan persentase 8,34%, untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 27 karyawan atau dengan persentase 45%, kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 17 karyawan atau sama dengan 28,33%. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 11 orang

atau dengan persentase 18,33%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian karyawan marketing yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan menengah atas.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon . Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 25 Tahun	24	40.0	40.0	40.0
	26 – 30 Tahun	29	48.33	48.33	88.33
	> 30 Tahun	7	11.67	11.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki rentang usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun yang paling dominan dengan jumlah 29 karyawan atau dengan persentase sebesar 48,33%, kemudian rentang usia 20 tahun sampai dengan 25 tahun dengan 24 karyawan atau 40% dan yang terakhir adalah rentang usia 30 tahun keatas dengan jumlah 7 karyawan atau dengan persentase sebesar 11,67%. Hal ini dapat diartikan bahwa hampir seluruh karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon yang menjadi responden di dalam penelitian ini masuk ke dalam kategori usia muda atau usia produktif

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Adapun responden berdasarkan

usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	1 – 3 Tahun	36	63.33	63.33	68.33
	> 3 Tahun	21	31.67	31.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan marketing yang telah bekerja selama 1 – 3 tahun paling dominan pada di Kabupaten Cirebon dengan jumlah 36 karyawan atau dengan persentase 63,33 %. Kemudian karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 3 tahun dengan jumlah 21 karyawan atau dengan persentase 31,67%. Sedangkan karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun memiliki jumlah 3 karyawan atau dengan persentase 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan marketing yang berpengalaman.

4.2 Hasil Penelitian

Data hasil penelitian yang telah peneliti kumpulkan dari 60 responden adalah sebagai berikut :

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan skala 5 yaitu skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju. Akan tetapi, jika pernyataan tersebut bernilai negatif maka skor dari masing-masing pernyataan menjadi skor 5 sangat tidak setuju, skor 4 tidak setuju, skor 3

cukup setuju, skor 2 setuju, dan skor 1 sangat setuju.

Data yang diperoleh selanjutnya ditabulasikan berdasarkan kriteria tertentu yang menghasilkan suatu data yang dapat digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat persepsi yang diteliti yaitu *Work Life Balance* (X_1), *Perceived social Support* (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon . Kemudian setiap butir pernyataan tersebut akan dihitung dengan interval sebagai berikut:

Tabel IV-5 Kategori Deskripsi Variabel

Interval Rata-rata	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

4.2.1.1 Deskripsi Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Pada variabel *work life balance* (X_1) terdapat 8 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-6 Variabel *Work Life Balance* (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata	Kriteria
1	Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan	0	1	2	19	38	4,56	Sangat Baik
2	Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam	29	28	3	0	0	4,43	Sangat Baik

	kehidupan pribadi							
3	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan	0	0	3	19	38	4,58	Sangat Baik
4	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	0	0	3	16	41	4,63	Sangat Baik
5	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan	26	25	6	3	0	4,23	Sangat Baik
6	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat sehingga tidak bisa menjalani kehidupan di luar pekerjaan dengan baik	37	17	5	1	0	4,50	Sangat Baik
7	Kemampuan yang saya kembangkan di tempat kerja dapat digunakan ketika saya sedang melakukan aktivitas sosial	0	0	3	21	36	4,55	Sangat Baik
8	Saya merasa beban hidup saya terlalu berat sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.	44	12	2	2	0	4,63	Sangat Baik

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *work life balance* (X_1) sebesar 4,52 dan masuk ke dalam interval sangat baik karenailai rata-rata berkisaran antara 4,21 – 5,00 Sehingga

dapat diukur bahwa kondisi *work life balance* karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sangat baik. Secara rinci tanggapan karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon terhadap *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan 1 *Work life balance*, Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan, sebanyak 38 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang menyatakan setuju, 2 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada item pernyataan 2 *Work life balance*, Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi, sebanyak 29 orang menyatakan sangat tidak setuju, 28 orang menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada yang menyatakan setuju dan sangat setuju.
3. Pada item pernyataan 3 *Work life balance*, Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan, sebanyak 38 orang menyatakan sangat setuju, 19 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan 4 *Work life balance*, Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 41 orang menyatakan sangat setuju, 16 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5. Pada item pernyataan 5 *Work life balance*, Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan, sebanyak 26 orang menyatakan sangat tidak setuju, 25 orang menyatakan tidak setuju, 6 orang menyatakan cukup setuju, 3 orang menyatakan setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat setuju.
6. Pada item pernyataan 6 *Work life balance*, Saya merasa beban kerja saya terlalu berat sehingga tidak bisa menjalani kehidupan di luar pekerjaan dengan baik, sebanyak 37 orang menyatakan sangat tidak setuju, 17 orang menyatakan tidak setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang menyatakan setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat setuju.
7. Pada item pernyataan 7 *Work life balance*, Kemampuan yang saya kembangkan di tempat kerja dapat digunakan ketika saya sedang melakukan aktivitas sosial, sebanyak 36 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
8. Pada item pernyataan 8 *Work life balance*, Saya merasa beban hidup saya terlalu berat sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebanyak 44 orang menyatakan sangat tidak setuju, 12 orang menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat setuju.

Dari hasil pernyataan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat yakni “Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan”

dan pernyataan ke delapan yakni “Saya merasa beban hidup saya terlalu berat sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.” dengan rata-rata sebesar 4,63. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan kelima yaitu ” Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan dengan rata-rata 4,23.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel *Perceived social Support* (X₂)

Pada variabel *perceived social support* (X₂) terdapat 12 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-7 Variabel *Perceived social Support* (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata	Kriteria
1	Saya memiliki seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan	0	2	8	28	22	4,16	Baik
2	Saya memiliki seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat	0	2	6	30	22	4,20	Baik
3	Keluarga selalu mendukung saya dalam kondisi apapun	0	2	7	28	23	4,20	Baik
4	Saya mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga	0	1	7	26	26	4,28	Sangat Baik
5	Saya memiliki orang istimewa yang membuat saya merasa nyaman	0	2	6	28	24	4,23	Sangat Baik
6	Teman saya selalu membantu saya dalam kondisi apapun	0	2	5	18	35	4,33	Sangat Baik

7	Saya memiliki teman yang dapat diandalkan	0	2	5	20	33	4,40	Sangat Baik
8	Keluarga saya dapat membantu memberikan solusi ketika saya mengalami musibah	0	2	4	23	31	4,38	Sangat Baik
9	Teman-teman saya selalu bisa menjadi tempat diskusi untuk menyelesaikan masalah	0	2	6	21	31	4,35	Sangat Baik
10	Orang-orang sekitar saya peduli dengan persaan saya	0	2	6	22	30	4,33	Sangat Baik
11	keluarga saya membantu saya dalam mengambil keputusan	0	1	4	18	37	4,51	Sangat Baik
12	Masalah yang saya hadapi akan selesai ketika teman-teman saya ikut membantu	0	0	8	22	30	4,36	Sangat Baik

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel *perceived social support* (X_2) adalah 4,39. dan masuk ke dalam interval sangat baik karenailai rata-rata berkisaran antara 4,21 – 5,00 Sehingga dapat diukur bahwa kondisi *perceived social support* karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sangat baik. Secara rinci tanggapan karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon terhadap *perceived social support* adalah sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan 1 *perceived social support*, Saya memiliki seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan, sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 8 orang

menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Pada item pernyataan 2 *perceived social support*, Saya memiliki seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat, sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan dan sangat tidak setuju.
3. Pada item pernyataan 3 *perceived social support*, Keluarga selalu mendukung saya dalam kondisi apapun, sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan 4 *perceived social support*, Saya mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga, sebanyak 26 orang menyatakan sangat setuju, 26 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan 5 *perceived social support*, Saya memiliki orang istimewa yang membuat saya merasa nyaman, sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada item pernyataan 6 *perceived social support*, Teman saya selalu membantu saya dalam kondisi apapun, sebanyak 35 orang

menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

7. Pada item pernyataan 7 *perceived social support*, Saya memiliki teman yang dapat diandalkan, sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju, 20 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Pada item pernyataan 8 *perceived social support*, Keluarga saya dapat membantu memberikan solusi ketika saya mengalami musibah, sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
9. Pada item pernyataan 9 *perceived social support*, Teman-teman saya selalu bisa menjadi tempat diskusi untuk menyelesaikan masalah, sebanyak 31 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Pada item pernyataan 10 *perceived social support*, Orang-orang sekitar saya peduli dengan persaan saya, sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan cukup setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Pada item pernyataan 11 *perceived social support*, keluarga saya

membantu saya dalam mengambil keputusan, sebanyak 37 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

12. Pada item pernyataan 12 *perceived social support*, Masalah yang saya hadapi akan selesai ketika teman-teman saya ikut membantu, sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, 8 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dari hasil pernyataan data diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan ke sebelas yakni “keluarga saya membantu saya dalam mengambil keputusan” dengan rata-rata sebesar 4,51. Sedangkan nilai pernyataan terendah ada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan” dengan rata-rata 4,16.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 8 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-8 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-rata	Kriteria
1	Saya merasa senang bekerja sebagai tim marketing di perusahaan ini.	0	4	5	30	21	4,13	Baik

2	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan supervisor.	29	27	4	0	0	4,41	Sangat Baik
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan	0	0	5	31	24	4,31	Sangat Baik
4	Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	0	1	7	28	24	4,25	Sangat Baik
5	Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip perusahaan.	0	0	4	29	27	4,38	Sangat Baik
6	Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan	0	1	7	28	24	4,25	Sangat Baik
7	Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	4	29	27	4,38	Sangat Baik
8	Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya	0	0	5	18	37	4,53	Sangat Baik

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah 4,30. dan masuk ke dalam interval sangat baik karenailai rata-rata berkisaran antara 4,21 – 5,00 Sehingga dapat diukur bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sangat baik. Secara rinci

tanggapan karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan 1 kepuasan kerja, Saya merasa senang bekerja sebagai tim marketing di perusahaan ini, sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, 4 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada item pernyataan 2 kepuasan kerja, Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan supervisor, tidak ada yang menyatakan setuju dan sangat setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, 27 orang menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 29 orang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada item pernyataan 3 kepuasan kerja, Saya tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 31 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan 4 kepuasan kerja Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya, sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan 5 kepuasan kerja, Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip perusahaan,

sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

6. Pada item pernyataan 6 kepuasan kerja, Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, 7 orang menyatakan cukup setuju, 1 orang menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada item pernyataan 7 kepuasan kerja, Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 27 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, 4 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.
8. Pada item pernyataan 8 kepuasan kerja, Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya, sebanyak 37 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 5 orang menyatakan cukup setuju, dan tidak ada orang yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Dari hasil pernyataan data diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan dengan nilai tertinggi ada pada pernyataan ke sebelas yakni “Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya” dengan rata-rata sebesar 4,53. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa senang bekerja sebagai tim marketing di perusahaan ini” dengan rata-rata 4,13.

4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji melihat valid atau tidaknya kuisioner yang telah dilampirkan. Pada uji validitas memperlihatkan antara rhitung atau person correlation dengan rtabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan rhitung dengan rtabel berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 60-2 = 58$ (n adalah jumlah data), sehingga R tabel yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 0,254 dan pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun uji validitas pada variabel *work life balance*, *perceived social support* dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-9 Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<i>Wrok Life Balance (X₁)</i>	X1.1	0,427	0,254	Valid
	X1.2	0,449	0,254	Valid
	X1.3	0,458	0,254	Valid
	X1.4	0,455	0,254	Valid
	X1.5	0,560	0,254	Valid
	X1.6	0,634	0,254	Valid
	X1.7	0,633	0,254	Valid
	X1.8	0,565	0,254	Valid
<i>Perceived social Support (X₂)</i>	X2.1	0,844	0,254	Valid
	X2.2	0,871	0,254	Valid
	X2.3	0,836	0,254	Valid
	X2.4	0,897	0,254	Valid
	X2.5	0,870	0,254	Valid
	X2.6	0,878	0,254	Valid
	X2.7	0,866	0,254	Valid
	X2.8	0,844	0,254	Valid
	X2.9	0,480	0,254	Valid
	X2.10	0,903	0,254	Valid
	X2.11	0,565	0,254	Valid
	X2.12	0,897	0,254	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,785	0,254	Valid
	Y.2	0,629	0,254	Valid
	Y.3	0,731	0,254	Valid
	Y.4	0,709	0,254	Valid
	Y.5	0,781	0,254	Valid
	Y.6	0,778	0,254	Valid
	Y.7	0,806	0,254	Valid
	Y.8	0,368	0,254	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dan hasilnya memperlihatkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk melihat bagaimana sebuah indikator konsisten atau bagaimana indeks tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila *coefecient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-10 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	8	0,60	0,644	Reliabel
<i>Perceived social Support</i> (X_2)	12		0,963	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8		0,872	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

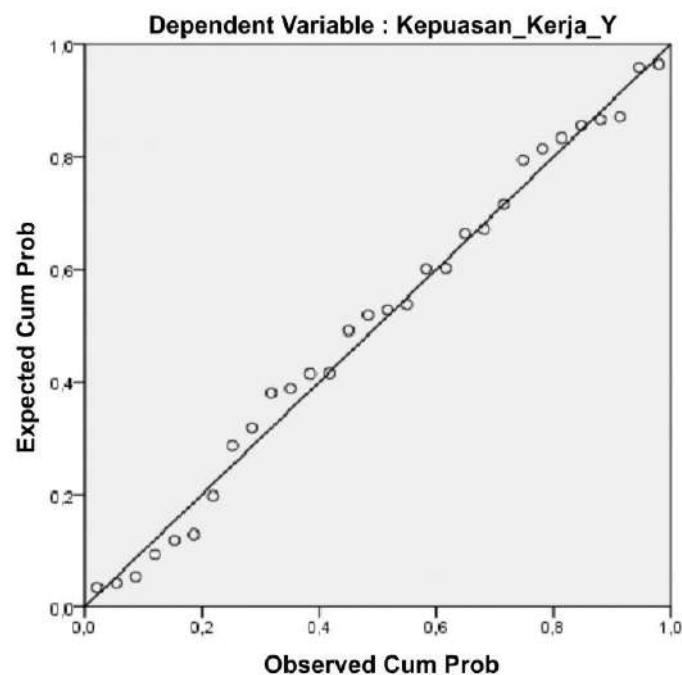
Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel *work life balance* (X_1) yaitu sebesar 0,644, nilai pada variabel *perceived social*

support (X_2) adalah sebesar 0,963 dan pada variabel kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 0,872. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai cronbach alpha tiap-tiap variabel $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

4.2.2.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolahan SPSS dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar IV-1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

4.2.2.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel IV-11 Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,486	2,059
<i>Perceived social Support</i> (X_2)	0,486	2,059

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

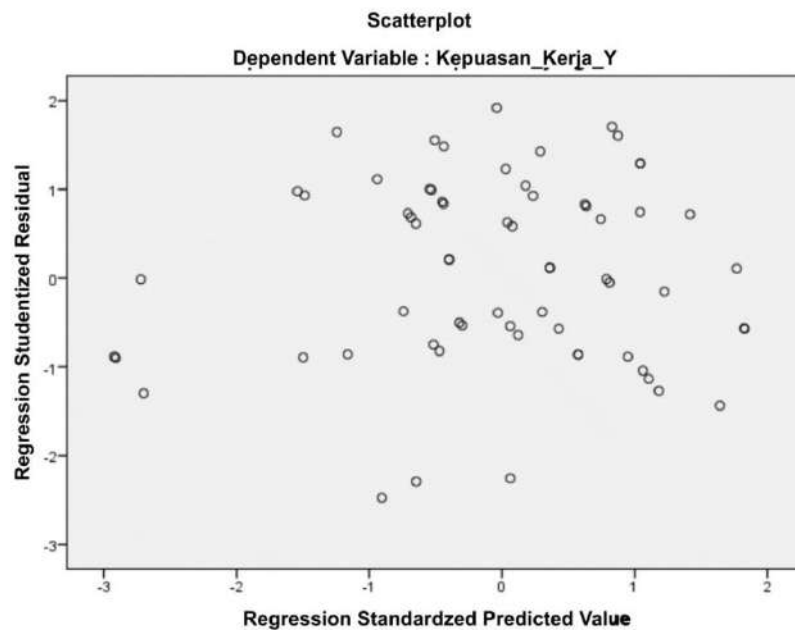
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinearitas, hal ini dapat dilihat dari nilai tollerance baik dari variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) yang memiliki nilai sebesar 0,486. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$). Sedangkan nilai VIF pada variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) sebesar 2,059, sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 (< 10). Maka dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

4.2.2.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarlized*

delete residual nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat dilihat pada *scatterplot* yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV-2 Heterokedastisitas Menggunakan *Scatterplot*



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Terlihat pada grafik scatterplot di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

4.2.3 Hasil Uji Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-12 Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefecient		Standardized Coefecient
	B	Std Error	Beta
Constant	9,830	8,127	
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	0,829	0,268	0,362
<i>Work environment</i> (X ₂)	0,487	0,117	0,486

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada Tabel IV.13, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,830 + 0,829 X_1 + 0,487 X_2$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 9,830 yang artinya apabila *work life balance* dan *perceived social support* tetap atau konstan, maka kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebesar 9,830.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *work life balance* (X₁) bernilai positif sebesar 0,829 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *work life balance* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebesar 0,829 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *perceived social support* (X_2) bernilai positif sebesar 0,487 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *perceived social support* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebesar 0,487 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon . kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2,002. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Secara parsial maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV-13 Uji Parsial (Uji t)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Constant	1,210		0,231
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	3,094	2,002	0,003
<i>Perceived social support</i> (X_2)	4,155		0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel *work life balance* (X_1) diperoleh t_{hitung}

sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikan $0,003 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (3,094) > t_{tabel} (2,002)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing di Kabupten Cirebon atau dengan kata lain hipotesis H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Sedangkan pengujian pada variabel *perceived social support*(X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,155 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (4,155) > t_{tabel} (2,002)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *perceived social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon atau dengan kata lain hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon.

4.2.5 Hasil Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh antara variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon , pengujian dilakukan menggunakan alat uji statistik.

Metode Fisher atau uji F pada tingkat kepercayaan 0,050 dengan kriteria membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dapat diketahui dengan

menghitung df_1 (jumlah data variabel $- 1$) $= 2 - 1 = 1$ dan df_2 $n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh sebesar 4,05. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak secara ANNOVA^a dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV-14 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653,657	2	826,829	46,613	0,000
	Residual	1011,076	57	17,738		
	Total	2664,733	59			

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,05. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,613 > 4,05$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon , atau dengan kata lain hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

4.2.6 Hasil Uji Determinasi

Koefesien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefesien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefesien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel IV-14 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	.0,621	0,607	4,212

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel diatas nilai koefesien determinasi (R^2) sebesar 0,621 Hal ini menunjukkan bahwa 62,1% variabel *work life balance* dan *perceived social support* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pada karyawan marketing di Kabupaten Cirebon. Sedangkan sisanya, yaitu 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kepemimpinan, *knowledge sharing*, motivasi dan lain sebagainya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon

Hasil dari uji t untuk variabel *work life balance* (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikan 0,003 < 0,050 dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (3,094) > t_{tabel} (2,002). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon atau dengan kata lain hipotesis H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Berdasarkan hasil data tersebut maka dapat diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing di Kabupten Cirebon. Hal ini disebabkan karena *work life balance*

merupakan salah satu faktor penentu dalam memahami informasi atau pengetahuan yang mempengaruhi dalam menentukan kepuasan.

Semakin tinggi *work life balance* atau pekerjaan yang seimbang maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kehidupan atau jam kerja tidak seimbang maka tidak terjadinya kepuasan karyawan dalam bekerja. *Work life balance* yang tidak terpenuhi akan berdampak dalam menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering membuat kesalahan.

Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Maka antara jam kerja dengan kehidupan pribadi seperti hobi, keluarga, dan hal lainnya dilakukan secara seimbang. *Work life balance* 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Wijono, (2022) dan Novianti (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* atau kehidupan pribadi dengan jam kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga apabila *work life balance* karyawan tercapai maka kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan tercapai.

4.3.2 Pengaruh *Perceived social Support* (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon

Pengujian pada variabel *perceived social support* (X₂) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,155 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (4,155) > t_{tabel} (2,002)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *perceived social support* dan kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon atau dengan kata lain hipotesis H_{a2} diterima dan H₀₂ ditolak.

Perceived social support dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan *perceived social support* mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, teman kerja yang kooperatif, serta keluarga dan teman yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan, begitu juga sebaliknya. Jika Lingkungan kerja yang buruk, teman kerja yang acuh, serta keluarga dan teman yang tidak mendukung maka akan memberikan dampak yang negatif pada karyawan dan akan menurunkan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang saling membantu menjadikan konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat serta kondisi tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sehingga karyawan marketing mengharapkan lingkungan kerja yang sehat, teman kerja yang kooperatif, serta keluarga dan teman yang mendukung dalam kondisi apapun. Sehingga dapat mencapai target yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *perceived social support* yang terpenuhi akan meningkatkan kepuasan karyawan. Akan tetapi sebaliknya apabila *perceived social support* tidak memadai dan tidak membantu pekerjaan karyawan tersebut maka efisiensi dan produktivitas dari karyawan akan menurun, sehingga menyebabkan penurunan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drahansky dkk., (2019) dan Susanti & Paskarini, (2022) yang menyatakan bahwa *perceived social support* merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan atau penurunan kepuasan karyawan. Sehingga *perceived social support* harus diperhatikan oleh perusahaan dalam kenyamanan, kebersihan dan kondisi lingkungan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

4.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan *Perceived social support* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Marketing Erafone di Kabupten Cirebon

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,05. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,613 > 4,05$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan *perceived social support* (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon , atau dengan kata lain hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 Hal ini menunjukkan bahwa 62,1% variabel *work life balance* dan *perceived social support* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pada karyawan Marketing di Kabupten Cirebon . Sedangkan sisanya, yaitu 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kepemimpinan, *knowledge sharing*, motivasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo & Handayani (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *perceived social support* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui *software* SPSS, didapatkan hasilnya sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam pembahasan menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga *work life balance* mampu mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan setiap kenaikan *work life balance*, maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebesar 0,829 (82,9%).
2. *Perceived social support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam pembahasan, menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga *perceived social support* mampu mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan setiap kenaikan *perceived*

social support akan meningkat kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon sebesar 0,487 (48,7%).

3. *Work life balance* dan *perceived social support* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada marketing di Kabupaten Cirebon.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

Kepada PT Erafone agar dapat menjaga kualitas *work life baalance* dan *perceived social support* seluruh karyawannya. Hal ini bertujuan agar karyawan marketing Erafone mampu mencapai target dan menjangkau pelanggan yang lebih luas. Selain itu, bagi manager PT Erafone agar mampu memberikan kebijakan dengan berpedoman pada standar *work life balance* yang baik sehingga karyawan mampu memaksimalkan tugas dan target yang diberikan serta dapat meningkatkan jumlah penjualan produk Erafone. Kemudian bagi kerabat dan keluarga karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon agar memperhatikan dan meningkatkan dukungan terhadap rekan dan karyawannya, hal ini bertujuan agar mampu menciptakan lingkungan kantor dan lingkungan rumah yang nyaman dan tentran sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas kerjanya.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dan lebih kuat. Variabel yang dapat ditambahkan pada penelitian ini meliputi motivasi, tanggung jawab budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel-variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. In Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, & Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (4th ed.). Rineka Cipta.
- Aris, A. A., Wardhana, A., Dg.Mapata, Rachmawaty, & Hartini, H. (2024). Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Locus of control dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru. *Perspektif*, 13(2), 401–412. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v13i2.10969>
- Bavik, Y. L., Shaw, J. D., & Wang, H., X. (2020). Social support: Multidisciplinary review, synthesis, and future agenda. *Academy of Management Annals*, 2, 726–758.
- Boka, M. O., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 173–182. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1891>
- Chang, B., Baimaganbetova, S., Yang, M., & ... (2021). The Project for Critical Research, Pedagogy & Praxis: An Educational Pipeline Model for Social Justice Teacher Education in Times of Division and *Critique, Critical* ..., 225–249. https://www.academia.edu/download/71997798/Chang_Baimaganbetova_Yang_Cheung_Pun_and_Yip_2021_The_PCRP_book_pagination_.pdf
- Chauhan, S., Sharma, S., & Vidani, J. (2024). *Work-Life Balance*. April.

- Conte, M., Varraso, R., Fournier, A., Rothwell, J. A., Baglietto, L., Fornili, M., Sbidian, E., & Severi, G. (2023). A prospective study of the association between living in a rural environment during childhood and risk of psoriasis. *Environmental Research*, 237(September). <https://doi.org/10.1016/j.envres.2023.117062>
- Davis, K., Newstrom, J. W., & Dharma, A. (2017). *Perilaku dalam Organisasi* (12th ed.). Erlangga.
- Diani, R. D., Nikensari, S. I., & Handaru, A. W. (2023). Differences in Work-Life Balance, Flexible Time Arrangement, and Life Satisfaction of Employees of the Ombudsman of the Republic of Indonesia According to Education Level. *Journal of Social Research*, 3(1), 145–157. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i1.1671>
- Drahansky, M., Paridah, M. ., Moradbak, A., Mohamed, A. ., Owolabi, F. abdulwahab taiwo, Asniza, M., & Abdul Khalid, S. H. . (2019). Linking Social Support with Job Satisfaction: The Role of Global Empowerment in the Workplace. *Intech, i(tourism)*, 13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5772/57353>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1102>
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gwyn Fisher, G., Smith, C. S., Vincent Kantorski, A., Hakel -, M. D., & Musher-

- Eizenman, D. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study Committee*.
- Hariyanti, S., & Laily, N. (2020). Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain (Kb). *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 15(1), 64. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v15i1.2002>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kim, Y. J., Lee, S. Y., & Cho, J. H. (2020). A study on the job retention intention of nurses based on social support in the covid-19 situation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(18), 1–9. <https://doi.org/10.3390/su12187276>
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote Working and Work Effectiveness: A Leader Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph192215326>
- Koys, D. J. (2001). The Effects Of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, And Turnover On Organizational Effectiveness A Unit-Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 8(January 2001), 347–356.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- McClear, S. (2019). *Millennial and Gen Z workers have low job satisfaction and*

really want rewards and prizes. Ladders. <https://www.theladders.com/career-advice/millennial-and-gen-z-workers-have-low-job-satisfaction-and-really-want-rewards-and-prizes>

McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2005). *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*. *Women in Management Review* (in press).

Muntazhar, S. K., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series Business and Management*, 3. https://www.researchgate.net/publication/368513373_Pengaruh_Work_Life_Balance_dan_Lingkungan_Kerja_terhadap_Kepuasan_Kerja

Novianti, W. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/831/%0Ahttps://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/831/1/18612098.pdf>

Oktarina, T. D., Cahyadi, S., & Susanto, H. (2021). Adaptasi Revised-Multidimensional Scale of Perceived Social Support pada Guru di Kota Bandung. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(2), 289. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i2.3259>

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

Phoa, P. S. C., & Nazarudin, M. N. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kualiti Perkhidmatan Dalaman Staf Majlis Sukan Negeri-Negeri Di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(32), 119–129. <https://doi.org/10.35631/ijepe.4320012>

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159.

<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>

- Rada, R., Widyakto, A., Lulus Prapti NSS, R., & Triyani, D. (2024). Determinan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 22(2), 1028. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8979>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sanjaya, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>
- Stasiuk-Piekarska, A. (2024). The Impact of Remote Work on Human Well-Being. *European Research Studies Journal*, XXIV(Special Issue 5), 726–741. <https://doi.org/10.35808/ersj/2762>
- Suigiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 257.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryanarayana, A. (2022). Perceived Social Support and Emotional Competence: An Empirical Study. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(1), 63–85.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi*

Kesehatan Indonesia (MPPKI), 5(9), 1122–1128.
<https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>

Yudha, M. K., & Wulandari. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan Pada Kantor Pos Bima*. 4(02), 7823–7830.

Zhang, Y., Meng, X., & Zhou, L. (2024). The impact of job stress on perceived professional benefits among Chinese nurses caring for patients with gynecological cancer: mediating effects of perceived social support and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 15(April), 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1344185>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

HASIL PRA-SURVEI

Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Tugas atau pekerjaan saya sesuai dengan job description	60	24	40%	36	60%
2	Gaji/tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	60	45	75%	15	25%
3	Keamanan dan ketentraman tercipta di tempat kerja saya	60	39	45%	21	55%
4	Tidak ada hal-hal yang menghalangi terselesainya pekerjaan saya	60	18	30%	42	70%

Hasil Pra-Survey *Work life Balance*

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan	60	21	35%	39	65%
2	Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	60	45	75%	15	25%
3	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan	60	18	30%	42	70%
4	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan	60	39	65%	21	35%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Hasil Pra-Survey *Perceived social Support*

No	Pernyataan	Jml Rspdn	Ya		Tidak	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Ketika saya sedih saya memperoleh dukungan emosional dari keluarga	60	33	55%	27	45%
2	Atasan saya kurang memberi arahan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan	60	45	75%	15	25%
3	Saya dilibatkan dalam semua kegiatan baik intenal maupun kegiatan sosial di tempat kerja	60	36	60%	24	40%
4	Teman di kantor membantu saya ketika saya sedang mengalami kesulitan	60	18	30%	42	70%

Sumber: Data peneliti, diolah 2024

Lampiran 2

PEDOMAN PROSEDUR WAWANCARA DAN KUESIONER

i. Pengantar Wawancara dan Kuesioner

1. Memberi salam dan mengucapkan terimakasih kepada responden karena telah bersedia meluangkan waktu yang ada dan memberikasn informasi.
2. Memperkenalkan diri dengan menyebutkan nama dan asal institusi (universitas).
3. Menginformasikan bahwa wawancara dan kuesioner berlangsung singkat kurang lebih 15 menit.
4. Menjelaskan tujuan wawancara dan kuesioner.

ii. Tujuan Wawancara dan Kuesioner

Tujuan adanya wawancara dan pengumpulan data melalui kuesioner sebagai data penelitian skripsi dengan judul “*Pengaruh perceived social support Dan Perceived Social Support Terhadap Kepuasan Kerja Marketing di Kabupaten Cirebon*”.

iii. Prosedur Wawancara dan kuesioner

1. Meminta izin kepada responden untuk melakukan wawancara dan pengambilan data melalui keusioner.
2. Meminta responden untuk memberikan pendapatnya baik positif maupun negatif.
3. Menjelaskan bahwa wawancara direkam dengan menggunakan recorder.
4. Menjelaskan bahwa hasil wawancara dan kuesioner hanya untuk penelitian.

D. Kesimpulan dan Penutup Wawancara dan Kuesioner

1. Pewawancara membuat rangkuman hasil wawancara dan mengolah data menggunakan tabulasi data untuk pengumpulan data melalui keusioner.
2. Menanyakan kepada responden apakah masih ada yang ingin disampaikan untuk ditambahkan.
3. Mengucapkan salam dan terimakasih kepada responden atas informasi yang diberikan dan meminta maaf jika ada kesalahan.

PEDOMAN WAWANCARA

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Kepuasan Kerja	1. Senang dengan perusahaan 2. Senang dengan karir di perusahaan 3. Ingin loyal dengan perusahaan 4. Senang dengan rekan kerja. (Koys, 2001)	• Apakah anda senang dengan pekerjaan anda ? • Apakah anda senang menjadi karyawan marketing ? • Bagaimana cara anda menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan ? • Apakah anda senang dengan rekan kerja anda?
2	perceived social support	1. <i>Work Interference With personal Life</i> 2. <i>Personal Life Interference With Work</i> 3. <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> 4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (Fisher, 2001)	• Mengapa anda tidak bisa menyeimbangkan kegiatan di perusahaan dengan kegiatan pribadi? • Bagaimana cara anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ? • Apakah anda mengalami stress ketika ada kegiatan keluarga yang berbarengan dengan kegiatan perusahaan ? • Mengapa anda tidak bisa ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di lingkungan rumah anda?
3	Perceived Sosical Support	1. ada seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan 2. ada seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat 3. ada keluarga yang mendukung 4. mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga 5. ada orang istimewa yang membuat nyaman 6. ada teman yang membantu 7. ada teman yang diandalkan ketika mengalami kendala	• Apakah anda mendapat dukungan dari keluarga ketika tengah mengalami kendala ? • Apakah anda mendapat bantuan dari teman ketika anda tengah mengalami masalah di tempat kerja atau di lingkungan rumah ? • Bagaimana rekan kerja atau pimpinan anda menciptakan lingkungan

		8. dapat mendiskusikan masalah dengan keluarga 9. memiliki teman spesial yang dapat dijadikan teman curhat 10. ada seseorang yang peduli dengan perasaan yang dimiliki 11. keluarga sedia membantu mengambil keputusan 12. ada sahabat yang dapat dijadikan teman diskusi tentang masalah (Zimet dkk, 1988)	yang sehat di tempat pekerjaan anda ?
--	--	--	---------------------------------------

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PERCEIVED SOCIAL SUPPORT DAN

PERCEIVEDSOSIAL SUPPORT TERHADAP KEPUASAN KERJA

KARYAWAN MARKETING

DI KABUPATEN CIREBON

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *work life balance* dan *perceivedsocial support* terhadap kepuasan kerja karyawan marketing Erafone di Kabupaten Cirebon .

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/ Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Cirebon, Juli 2024
Hormat Saya,

Erika
200111043

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Isilah setiap pertanyaan di bawah ini dengan jujur sesuai dengan keadaan yang keadaan anda
- Pada pilihan berganda, beri tanda ceklis (✓) pada jawaban yang paling sesuai
- Pada kolom titik-titik mohon berkenan untuk mengisi dengan jawaban yang paling sesuai

Karakteristik Responden

1. Nama : _____ (jika tidak keberatan)
2. Usia : _____ tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :

a. SD	c. SLTA	e. Sarjana (S1)
b. SLTP	d. Diploma	f. Pasca Sarjana
5. Nama Perusahaan Tempat anda bekerja :
6. Lama Bekerja di Perusahaan anda:
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 3 tahun
 - c. > 3 tahun
7. Status Perkawinan:
 - a. Menikah
 - b. Lajang
 - c. Cerai

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/CS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi / pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda ✓ pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SM : Sangat Setuju

A. Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa senang bekerja sebagai tim marketing di perusahaan ini.					
2	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan supervisor.					
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan					
4	Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
5	Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip perusahaan.					
6	Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan					
7	Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya					

B. <i>perceived social support</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat membagi waktu untuk aktivitas dalam pekerjaan dan non pekerjaan					
2	Suasana dalam pekerjaan tidak mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
3	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan antara kegiatan dalam pekerjaan dan non pekerjaan					
4	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
5	Pekerjaan dan kehidupan pribadi saya tidak berjalan beriringan					
6	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat sehingga tidak bisa menjalani kehidupan di luar pekerjaan dengan baik					
7	Kemampuan yang saya kembangkan di tempat kerja dapat digunakan ketika saya sedang melakukan aktivitas sosial					
8	Saya merasa beban hidup saya terlalu berat sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.					

C. <i>Prevecied Social Support</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki seseorang yang spesial ketika saya membutuhkan					
2	Saya memiliki seseorang spesial yang dapat dijadikan teman curhat					
3	Keluarga selalu mendukung saya dalam kondisi apapun					
4	Saya mendapat bantuan emosional yang dibutuhkan dari keluarga					

5	Saya memiliki orang istimewa yang membuat saya merasa nyaman					
6	Teman saya selalu membantu saya dalam kondisi apapun					
7	Saya memiliki teman yang dapat diandalkan					
8	Keluarga saya dapat membantu memberikan solusi ketika saya mengalami musibah					
9	Teman-teman saya selalu bisa menjadi tempat diskusi untuk menyelesaikan masalah					
10	Orang-orang sekitar saya peduli dengan persaan saya					
11	keluarga saya membantu saya dalam mengambil keputusan					
12	Masalah yang saya hadapi akan selesai ketika teman-teman saya ikut membantu					

Lampiran 3

FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	38.33	38.33	38.33
	Perempuan	37	61.67	61.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	5	8.34	8.34	8.34
	SLTA	27	45.0	45.0	53.34
	Diploma	17	28.33	28.33	81.67
	S1	11	18.33	18.33	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 25 Tahun	24	40.0	40.0	40.0
	26 – 30 Tahun	29	48.33	48.33	88.33
	> 30 Tahun	7	11.67	11.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	1 – 3 Tahun	36	63.33	63.33	68.33
	> 3 Tahun	21	31.67	31.67	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	4	4	4	4	5	5	5	5	44
8	5	4	4	5	5	5	5	5	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	5	5	5	4	5	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	4	5	4	5	5	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	34
14	5	5	5	5	4	4	4	4	48
15	3	4	4	4	5	5	5	5	42
16	5	4	4	4	5	4	4	4	41
17	5	5	5	5	4	4	4	5	52
18	4	5	4	4	5	5	5	5	46
19	5	4	4	5	4	3	3	4	41
20	3	3	3	3	5	5	5	5	30
21	3	3	3	3	4	4	4	4	26
22	5	5	4	5	5	5	5	5	52
23	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	5	5	5	5	44
25	4	5	4	5	4	4	4	4	46
26	4	4	4	4	5	5	5	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	5	5	5	5	44
29	4	4	4	4	5	3	3	2	37
30	4	4	3	4	3	3	3	3	34
31	3	3	3	3	5	5	2	5	30
32	5	5	4	4	3	3	3	3	40
33	4	4	4	5	4	4	5	5	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	54
35	5	5	5	5	3	2	5	3	48
36	5	4	5	4	4	4	4	4	43
37	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	4	4	3	4	3	2	3	5	35
39	5	5	5	5	5	3	5	5	53
40	4	4	4	4	5	5	5	4	44
41	4	4	5	5	5	5	5	5	45

LAMPIRAN 5

HASIL UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance*

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.638**	.498**	.516**	-	-	-	-	.427**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.113	.294	.300	.167	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.638**	1	.686**	.533**	-	-	-	-	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.059	.213	.445	.053	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.498**	.686**	1	.469**	-	-	-	-	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.400	.496	.503	.229	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.516**	.533**	.469**	1	-	-	-	-	.455**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.479	.638	.752	.123	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-	-	-	-	1	.785**	.651**	.728**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.207	.245	.111	.093		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	-	-	-	-	.785**	1	.741**	.707**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.138	.163	.090	.062	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	-	-	-	-	.651**	.741**	1	.629**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.136	.101	.088	.042	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	-	-	-	-	.728**	.707**	.629**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.181	.251	.158	.201	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.427**	.449**	.458**	.455**	.560**	.634**	.633**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Y	Pears on Corre lation	.785 **	.629 **	.731 **	.709 **	.781 **	.778 **	.806 **	.368 **	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Uji Reliabilitas *Work Stress*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	8

Uji Reliabilitas *Job Burnout*

Reliability Statistics

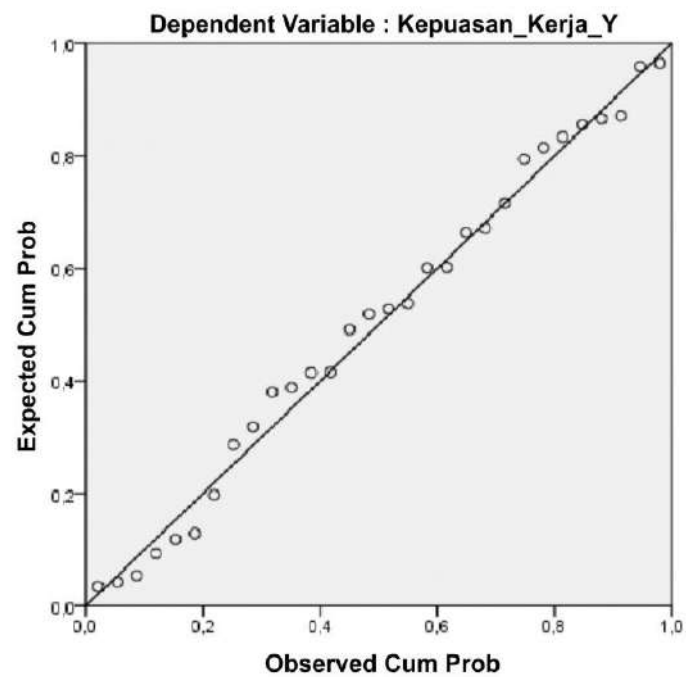
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	12

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

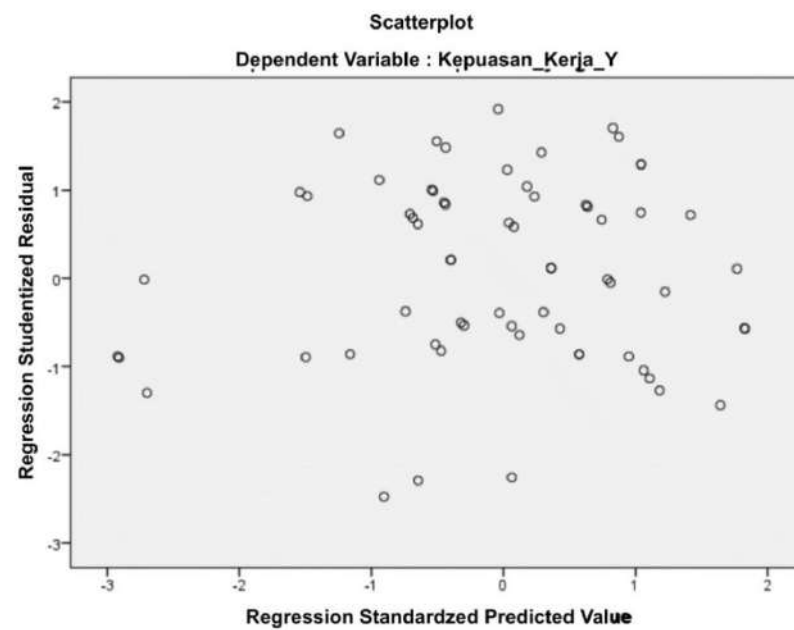
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	8

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 6

HASIL UJI T , Uji F dan UJI R

Uji Parsial, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.830	8.127		1.210	.231		
	Work_Stress_X1	.829	.286	.362	3.094	.003	.486	2.059
	Job_Burnout_X2	.487	.117	.486	4.155	.000	.486	2.059

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Uji Simultan

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653.657	2	826.829	46.613	.000 ^b
	Residual	1011.076	57	15.646		
	Total	2664.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant) Job_Burnout_X2, Work_Stress_X1

Uji Determinasi

Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.621	.607	4.212

a. Predictors: (Constant), Job_Burnout_X2, Work_Stress_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

LAMPIRAN 7**DOKUMENTASI PENELITIAN**

Toko Erafone Megu



Toko Erafone Ciledug



Wawancara Salah satu Tim Marketing Erafone