

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Bisnis merupakan sebuah aktivitas yang terikat dengan kegiatan produksi, pembelian, penjualan serta pertukaran barang atau jasa yang melibatkan individu atau perusahaan (Febrianty, 2020). Properti memiliki pengertian pemilikan atau hak dalam memiliki suatu benda mampu dimiliki, hal tersebut memiliki arti bahwa properti mampu berbeda melalui hak kepemilikan atas benda bergerak serta bangunan yang permanen (Muryani, 2021).

Agen properti adalah individu yang berperan sebagai perantara dalam sebuah aktivitas transaksi jual, beli, atau sewa properti yang berupa rumah, apartemen, tanah, ataupun bangunan komersial seperti ruko dan gudang. Agen properti dapat melayani klien dalam menemukan properti yang sesuai. Setelah mendapat properti yang cocok, agen properti dapat menjadi pihak penengah antara penjual dan pembeli dalam tahap negosiasi harga kesepakatan beli atau sewa properti, lalu mengurus dokumen penjual dan pembeli yang diperlukan untuk tanda tangan pengikatan jual beli atau sewa, dan membantu penjual dan pembeli saat tanda tangan perjanjian-perjanjian di notaris.

Terdapat dua tipe pada agen properti yaitu agen properti yang bergerak secara independen dan agen properti bersertifikat yang bekerja atas nama perusahaan properti seperti Ray White, Brighton, Xavier Marks, dan lain-lain. Agen properti yang bekerja atas nama perusahaan mendapat pengawasan dari organisasi profesi yang bernama AREBI atau Asosiasi *Real Estate Broker* Indonesia, sehingga agen properti yang berada di perusahaan diupayakan untuk memiliki tanggung jawab yang lebih serta profesionalitas dalam bekerja.

Agen properti yang bekerja di perusahaan memiliki keuntungan yaitu *database* yang melimpah dan jangkauan relasi yang lebih luas serta agen properti di perusahaan mendapatkan *training* dan *mentoring* untuk menjalankan bisnis sebagai agen properti. Kekurangan agen properti yang ikut perusahaan adalah harus berbagi komisi dengan perusahaan yang diikuti (Supiandi et al., 2024).

Berdasarkan dari *Lamudi.com*, 2024 dalam beberapa tahun ini pekerjaan agen properti semakin menarik perhatian banyak kalangan. Hal ini dapat dilihat melalui peningkatan jumlah individu yang berminat untuk menekuni karir sebagai agen properti. Berdasarkan data dari Asosiasi *Real Estate Broker* Indonesia, pada tahun 2024 terdapat peningkatan minat terhadap profesi agen properti. Ketua umum AREBI yaitu Lukas Bong mengatakan bahwa minat menekuni profesi agen properti meningkat sekitar 10 % pada periode Januari Hingga Juli 2024, peningkatan tersebut berdasarkan jumlah kantor agen properti di setiap daerah yang meningkat.

Lukas Bong juga mengatakan bahwa profesi agen properti ini diminati karena potensi penghasilan yang tinggi, dan banyak orang yang melihat bahwa bekerja sebagai agen properti juga bersifat fleksibel karena dapat mengatur sendiri waktu kerja yang diinginkan. Dalam ketidakpastian ekonomi yang sedang melanda, banyak individu yang ingin mencari pekerjaan stabil dan memiliki potensi untuk bertumbuh dengan baik. Profesi agen properti mampu menyediakan peluang tersebut, karena permintaan akan properti terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi.

Menurut *RRI.co.id*, 2024 Surabaya menjadi kota dengan pasar properti yang strategis didukung juga dengan masyarakat Surabaya sebagai pencari properti terbesar di Indonesia. Dengan banyak properti yang laku di Surabaya, maka populasi individu yang bekerja sebagai agen properti akan semakin meningkat. Peningkatan tersebut karena banyak individu yang melihat potensi pasar properti di Surabaya yang sedang berkembang, akan tetapi pekerjaan ini perlu dipertimbangkan karena terdapat kekurangan. Kekurangan pekerjaan agen properti ini adalah penghasilan dan jam kerja yang tidak pasti, dan dengan penghasilan yang tidak pasti ini agen properti tetap harus bekerja sesuai dengan permintaan dan tuntutan klien.

Menurut *Real Estate Skills.com*, 2024 terdapat kelebihan dalam menjadi agen properti yaitu jadwal kerja yang dapat diatur sesuai keinginan, sehingga individu dapat memiliki waktu yang cukup dengan keluarga, teman, dan aktivitas pribadi. Kelebihan lainnya saat menjadi agen properti yaitu penghasilan yang besar, besar atau tidaknya ditentukan melalui cara kerja individu dan berapa banyak transaksi

yang berhasil dilakukan. Namun terdapat kekurangan dalam menjadi agen properti yaitu jam kerja yang panjang, dikarenakan agen properti harus meluangkan waktu dan tenaga sesuai dengan permintaan klien. Transaksi properti juga dilaksanakan sesuai keinginan klien dan bisa terlaksanakan saat malam hari ataupun akhir pekan. Kekurangan lainnya yaitu penghasilan yang tidak tetap, dikarenakan transaksi yang belum tentu terjadi setiap bulannya membuat agen properti harus ahli mengatur keuangan agar tetap bisa bertahan hidup saat tidak ada transaksi berlangsung. Tantangan lainnya terdapat dalam persaingan kerja yang ketat, dikarenakan masing-masing agen properti berusaha keras mencapai target tertentu dan setiap individu memiliki target yang berbeda-beda.

Kelebihan menjadi agen properti yang berkaitan dengan fleksibilitas waktu memberikan kemungkinan individu untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan keinginan pribadi. Kelebihan ini mampu menyediakan peluang bagi agen untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga maupun teman, dan menjalankan kegiatan pribadi yang memiliki peran penting bagi kesejahteraan psikologis. Fleksibilitas ini mampu meningkatkan kepuasan hidup dan memperkuat hubungan sosial.

Tuntutan pekerjaan yang berlangsung di malam hari atau akhir pekan, dan jam kerja yang panjang mampu memberikan potensi mengacaukan waktu bersama yang menyebabkan ketidakhadiran dalam momen penting di keluarga yang mampu mengurangi kualitas interaksi sosial. Ketidakpastian penghasilan bulanan juga dapat menjadi sumber stres dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Ketidakpastian finansial mampu mengakibatkan kecemasan, terutama jika agen yang bersangkutan menjadi penopang ekonomi keluarga.

Individu yang ingin mencapai *Work-Life Balance* diperlukan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tidak saling menganggu, karena hal tersebut merupakan bagian dari dimensi *demands* yang dapat membentuk *Work-Life Balance*. Dalam mencapai *Work-Life Balance* individu juga perlu merasa bahwa kehidupan pribadi mendukung kehidupan pekerjaan serta kedua hal tersebut mampu menyatu sehingga memberikan dampak positif, hal tersebut merupakan bagian dari dimensi *resources* yang dapat membentuk *Work-Life Balance*.

Menurut Greenhaus et al. (2003) *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya di keluarga atau kehidupan pribadi dan sebagai pekerja. *Work-Life Balance* memiliki beberapa aspek seperti *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Menurut Fisher et al. (2009) *Work-Life Balance* merupakan kondisi psikologis individu yang berhubungan dengan bagaimana sebuah pekerjaan dan keperluan di luar pekerjaan dapat tidak saling menganggu atau meningkatkan posisi satu sama lain. Suatu keseimbangan bukan hanya soal mengatur waktu atau terbebas dari masalah, melainkan bagaimana keselarasan antara kehidupan dalam pekerjaan dan tidak dalam pekerjaan. Serta melalui keseimbangan juga akan terlihat bagaimana peran saling berkontribusi untuk kepuasan pribadi, kepuasan pribadi tersebut berupa emosi positif yang timbul melalui kehidupan pekerjaan dan non pekerjaan yang saling memperkuat dan memperkaya. Terdapat dua dimensi yang membentuk *Work-Life Balance* yaitu *demands* dan *resources*. *Demands* terdiri atas *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life with Interference Work* (PLIW) dan *resources* terdiri atas *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Terdapat faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan juga terdapat faktor-faktor lainnya. Faktor individu meliputi *personality*, *psychological well-being*, *emotional intelligence*. Faktor organisasi meliputi pengaturan waktu atau pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, peran, teknologi. Faktor lingkungan meliputi anak serta dukungan keluarga. Faktor lainnya meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab, pengalaman kerja, dsb (Poulse & Sudarsan dalam Pratiwi & Silvianita, 2020).

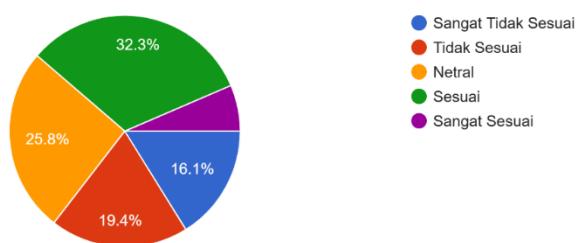
Menurut Hofstede (dalam Syahrani & Syarifah, 2022) Amerika Serikat dan negara-negara Eropa Barat umumnya memiliki budaya individualistic, sedangkan dalam budaya asia cenderung menunjukkan tingkat koletivisme yang lebih tinggi. Negara Indonesia menganut sistem kolektivisme yang tinggi, orientasi yang terlihat

jelas yaitu kebersamaan dengan dukungan kata “kita” yang dinaungi dalam suatu kelompok. Dalam kondisi di negara Indonesia juga tidak hanya berfokus di keluarga inti saja melainkan juga di keluarga besar. Kolektivis umumnya memiliki konstruksi diri yang dipengaruhi norma-norma sosial dan keinginan untuk harmoni kelompok seperti integritas keluarga dan kemampuan bersosialisasi yang tercakup dalam nilai-nilai kolektif.

Dalam masyarakat Indonesia yang kolektif maka akan menjadi sebuah bentuk *coping mechanism* dalam mendukung individu mencapai *Work-Life Balance*. Dengan budaya kolektif juga, strategi individu dalam mencapai *Work-Life Balance* cenderung berbasis relasi dan dukungan sosial. Hal tersebut berupa dukungan dari pasangan, orang tua, serta saudara dalam berbagi tanggung jawab rumah tangga yang mampu memungkinkan individu lebih mudah mencapai *Work-Life Balance*.

Dalam melihat kondisi *Work-Life Balance* pada agen properti di Surabaya maka peneliti mengambil data awal yaitu *preliminary research* menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan kuantitatif yang telah diturunkan dari dimensi *Work-Life Balance* menurut Fisher di *google form* yang telah disebarluaskan.

Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam kondisi lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan
31 responses



Gambar 1. 1 *Pie Chart Preliminary Dimensi Demands Indikator WIPL*

Berdasarkan gambar 1.1 terdapat 32,3% dari 31 responden yang menyatakan bahwa pernyataan terkait dimensi *demands* indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sesuai dalam kehidupan mereka. WIPL mengarah kepada sejauh mana pekerjaan mampu memberikan pengaruh negatif pada kehidupan

individu. Dalam jawaban pernyataan terkait WIPL ini 32,3% responden merasa tidak memiliki energi untuk melakukan hal yang ingin dilakukan di rumah.



Gambar 1. 2 *Pie Chart Preliminary Dimensi Demands Indikator WIPL*

Berdasarkan gambar 1.2 terdapat 51,6% dari 31 responden yang menyatakan bahwa pernyataan terkait dimensi *demands* indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sangat tidak sesuai dalam kehidupan mereka. Hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan sebelumnya yang juga terkait dengan WIPL. Responden disini tidak merasa bahwa kehidupan pribadinya memburuk karena pekerjaan, mereka hanya merasa terlalu lelah sehingga tidak bisa melakukan hal yang ingin dilakukan di rumah.

Berdasarkan hasil jawaban kuantitatif *preliminary research* terkait pernyataan indikator WIPL, ditemukan bahwa 32,3% responden merasa setuju dan 6,5% responden merasa sangat setuju bahwa dirinya merasa lelah untuk melakukan hal yang ingin dilakukan setelah pulang bekerja. Sedangkan 19,4% merasa tidak setuju dan 16,1% merasa sangat tidak setuju bahwa dirinya merasa lelah untuk melakukan hal yang diinginkan setelah pulang bekerja. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti responden merasa pekerjaannya memperburuk kehidupan pribadinya. Hal ini ditunjukkan melalui adanya 93,5% responden yang menyatakan bahwa kehidupan pribadinya tidak memburuk karena pekerjaan.

Akan tetapi pada pertanyaan terbuka, responden menyampaikan ketika mengalami tekanan dalam pekerjaan maka akan mempengaruhi kehidupan pribadi. Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary* terkait dampak positif dan negatif dari pola kerja, berikut jawaban dari responden:

“Negatif nya kalo lagi stress dengan kerjaan bisa kebawa emosi pulang ke rumah”

R, Perempuan

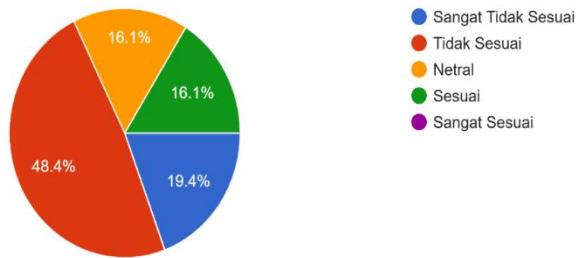
Dengan jawaban dari pertanyaan terbuka tersebut, jika pekerjaan dapat memunculkan perasaan stres maka akan berdampak pada kehidupan pribadi serta kehidupan keluarga. Dalam indikator WIPL masih terdapat *gap*, karena jawaban dari kedua pertanyaan tidak konsisten sehingga pada indikator ini responen masih merasa bahwa pekerjaan mampu memberi pengaruh negatif pada kehidupan pribadinya.



Gambar 1. 3 *Pie Chart Preliminary Dimensi Demands Indikator PLIW*

Berdasarkan gambar 1.3 terkait pernyataan pada dimensi *demands* indikator *Personal Life with Interference Work* (PLIW) yang mengarah pada sejauh mana kehidupan pribadi mampu memberikan dampak negatif pada pekerjaan individu, terdapat 90,4% dari 31 responden yang menyatakan mereka tidak merasa bahwa performa pekerjaannya memburuk karena kehidupan pribadinya.

Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya
31 responses



Gambar 1. 4 *Pie Chart Preliminary Dimensi Demands Indikator PLIW*

Berdasarkan gambar 1.4 terdapat 48,4% dari 31 responden yang menyatakan pernyataan terkait dimensi *demands* indikator *Personal Life with Interference Work* (PLIW) bahwa kehidupan pribadi tidak menguras energi untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi terdapat 16,1% responden yang merasa kehidupan pribadi menguras energi untuk melakukan pekerjaan. Melalui dua pernyataan terkait PLIW, kehidupan pribadi yang dimiliki individu sedikit memberikan dampak negatif pada pekerjaan responden.

Pada pertanyaan terbuka, responden menyampaikan pengaruh dari kehidupan pribadi yang dapat mempengaruhi kehidupan pekerjaan. Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary* terkait dampak positif dan negatif dari pola kerja, berikut jawaban dari responden:

“Kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi kondisi emosional seseorang dan berdampak pada efisiensi dalam pekerjaan.”

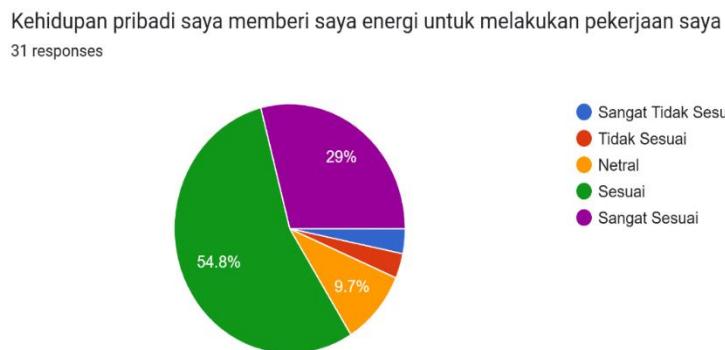
Dhmr, Perempuan

Dengan jawaban dari pertanyaan terbuka tersebut, jika kondisi emosional individu dipengaruhi melalui kehidupan pribadinya maka akan berdampak pada efisiensi saat bekerja. Dalam indikator PLIW responden merasa dua pernyataan terkait indikator ini tidak sesuai dengan diri mereka, sehingga responden telah memenuhi indikator tersebut yang menjadi salah satu dimensi yang mampu membentuk *work-life balance*.



Gambar 1. 5 *Pie Chart Preliminary Dimensi Resources Indikator WEPL*

Berdasarkan gambar 1.5 terdapat 38,7% dari 31 responden yang menyatakan bahwa pernyataan terkait dimensi *resources* indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) netral dalam kehidupan mereka dan 25,8% dari 31 responden menyatakan pernyataan WEPL sesuai dalam kehidupan mereka, sehingga responden merasa bahwa melalui pekerjaan suasana hati menjadi lebih baik di rumah. Akan tetapi terdapat 19,4% dari 31 responden yang tidak merasakan pekerjaan membuat suasana hati lebih baik di rumah. WEPL mengarah kepada kehidupan pribadi dan pekerjaan saling menyatu sehingga memberikan dampak positif, dan dimensi ini memiliki hubungan erat dengan *life satisfaction*. Sehingga dapat diketahui melalui pernyataan ini sebagian besar responden memiliki dampak positif dari kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saling menyatu.



Gambar 1. 6 *Pie Chart Preliminary Dimensi Resources Indikator PLEW*

Berdasarkan gambar 1.6 terdapat 54,8% dari 31 responden yang menyatakan bahwa pernyataan terkait dimensi *resources* indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sesuai dalam kehidupan mereka. Dimensi PLEW mengarah pada bagaimana kehidupan pribadi mampu meningkatkan performa dalam pekerjaan, dan dimensi ini memiliki kaitan positif dengan *life satisfaction*. Melalui pernyataan ini responden merasa bahwa kehidupan pribadi mampu meningkatkan performa dalam pekerjaan.

Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary research* terkait dampak positif dan negatif dari pola kerja agen properti. Melalui 31 responden didapat bahwa dampak positif pekerjaan agen properti adalah terkait banyaknya bertemu relasi, waktu yang flexible, dan meningkatkan semangat. Dampak negatif dari pekerjaan agen properti adalah waktu yang tidak seimbang dan pendapatan yang tidak teratur, berikut beberapa jawaban dari responden:

“Positif : waktu byk Negatif : pendapatan tdk tentu”

SK, Perempuan

“Positifnya mengenal karakter seseorang, Negatifnya waktu yang tidak teratur”

NG, Laki-Laki

“Karena saya sekarang sebagai ibu rumah tangga ya dengan ada nya pekerjaan sebagai agent properti bisa mencari penghasilan tambahan, waktu kerja juga flexibel.. Juga bisa

mencari pengalaman dalam kerja ini.. Negatifnya mungkin harus ninggalin anak kalau ada viewing.”

D, Perempuan

*“Positif : waktu sangat fleksibel
Negatif : masih banyak waktu terbuang.”*

YK, Laki-Laki

“Jadi lebih tertekan jika kedua sisi ada masalah. Positifnya bs jd penyemangat”

SR, Perempuan

Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary research* terkait fokus atau tidaknya pada saat berkumpul dengan keluarga dan pada saat bekerja. Melalui 31 responden, terdapat 25 responden yang dapat mencapai fokus dan 6 responden yang belum mampu mencapai fokus, berikut beberapa jawaban terbuka dari responden:

“Kadang2 tdk fokus krn byk kerjaan melalui HP shg kalau diajak ngobrol suami kdg ga fokus”

SK, Perempuan

“Bisa. Karena saya dan suami bisa bekerja mengerjakan pekerjaan ini”

S, Perempuan

“Bisa.. Saya dan istri bisa kerja sama”

S, Laki-Laki

“Kurang bisa jika sdg emnghadapi suatu masalah yg perlu perhatikan khusus”

SR, Perempuan

Berdasarkan jawaban terbuka terkait fokus saat bekerja dan dengan keluarga, responden merasa tidak fokus jika ada suatu masalah. Responden yang dapat mengatur fokus karena adanya dukungan dari pasangan, hal ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* yakni faktor lingkungan yang meliputi dukungan keluarga. Sehingga dengan dukungan keluarga yang muncul, individu dapat dengan lebih mudah mencapai *Work-Life Balance*.

Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary research* terkait kepuasan pada kehidupan pekerjaan. Melalui 31 responden, terdapat 23 responden yang puas dengan kehidupan pekerjaan dan 8 responden yang cukup atau belum puas dengan kehidupan pekerjaan, berikut beberapa jawaban terbuka dari responden:

“Puas , pekerjaan saya memiliki waktu yg fleksibel jadi bisa mengatur sendiri jam nya.”

R, Perempuan

“Iya puas Karena lingkungan kerja enak”

l, Perempuan

“Belum puas karena masih ada target yang belum tercapai”

E, Perempuan

“Belum... masih banyak yang ingin dicapai”

E, Laki-Laki

Berdasarkan jawaban terbuka pada pertanyaan kepuasan pada pekerjaan, individu dapat puas dengan pekerjaan agen properti apabila mampu mengatur waktu kerja sendiri serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Terdapat juga individu yang merasa belum puas dengan pekerjaan agen properti, ketidakpuasan individu terhadap pekerjaan muncul apabila target pribadinya belum tercapai.

Terdapat pertanyaan terbuka pada *preliminary research* terkait kepuasan pada kehidupan pribadi. Melalui 31 responden, terdapat 26 responden yang merasa puas dengan kehidupan pribadi dan 5 responden yang merasa cukup atau tidak puas dengan kehidupan pribadi, berikut beberapa jawaban terbuka dari responden:

“Tidak. Karena belum tercapai impian dan harapan”

NG, Laki-Laki

“Sangat puas Bersama keluarga yang sangat saya sayangi”

FF, Perempuan

Berdasarkan jawaban terbuka pada pertanyaan kepuasan pada kehidupan pribadi, individu dapat puas dengan kehidupannya apabila mampu mengatur waktu dan keterlibatan dalam keluarga. Terdapat juga individu yang merasa belum puas dengan kehidupan pribadi, ketidakpuasan individu terhadap kehidupan muncul karena belum mencapai tujuan dalam hidup.

Melalui jawaban *preliminary research*, responden merasa bahwa kehidupannya mengalami pernyataan salah satu indikator pada dimensi *demands* indikator WIPL yang mampu membuat *Work-Life Balance* rendah. Sedangkan dalam indikator lain di dimensi yang sama yaitu PLIW, individu merasa tidak mengalami pernyataan terkait indikator PLIW dalam kehidupannya. Dalam dimensi *resources* indikator WEPL dan PLEW, individu sudah mengalami pernyataan terkait kedua indikator tersebut dalam kehidupannya, yang dimana jika dimensi *resources* tercapai maka *Work-Life Balance* akan terbentuk. Maka peneliti melihat bahwa responden disini belum sempurna dalam mencapai *Work-Life Balance* karena pada dimensi *demands* individu mengalami pada salah satu indikator yang mampu membuat *Work-Life Balance* rendah yaitu WIPL, sedangkan senyatanya jika dimensi *demands* dialami dalam kehidupan individu maka *Work-Life Balance* akan rendah. Maka dari itu peneliti ingin menggali lebih dalam lagi mengenai bagaimana gambaran *Work-Life Balance* pada agen properti, khususnya agen properti yang telah berkeluarga di Surabaya.

Penelitian ini menjadi penting karena akan mempengaruhi peran profesional dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang meliputi diri sendiri, keluarga, dan teman. Dampak pada kehidupan pribadi jika agen properti tidak mencapai *Work-Life Balance* adalah mudah mengalami kelelahan fisik dan mental yang mampu menurunkan efisiensi pekerjaan, motivasi, dan produktivitas. Dampak pada keluarga jika agen properti tidak mencapai *Work-Life Balance* adalah menurunnya kualitas hubungan interpersonal, kurangnya keterlibatan dalam keluarga berdampak pada keutuhan keluarga dan perkembangan anak. Dampak pada kehidupan pertemanan jika agen properti tidak mencapai *Work-Life Balance* adalah menurunnya frekuensi interaksi sosial dan kehilangan dukungan sosial. Dampak dalam peran profesional jika agen properti tidak mencapai *Work-Life Balance*

adalah sulitnya mempertahankan diri untuk tetap memiliki kinerja yang baik dan tetap loyal terhadap perusahaan. Urgensi penelitian ini adalah melihat agen properti khususnya yang telah berkeluarga dalam mencapai dan mempertahankan *Work-Life Balance*, dan melihat juga masih minim penelitian yang membahas agen properti yang telah berkeluarga khususnya di Surabaya. Penelitian ini juga berfokus pada agen properti yang telah berkeluarga, karena individu yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab, pengaturan waktu, dan pengaturan finansial yang berbeda dengan individu yang belum berkeluarga. Individu yang telah berkeluarga memiliki tanggung jawab tambahan berupa pasangan, anak dan kebutuhan rumah tangga. Melalui tanggung jawab ini, maka individu akan lebih bekerja keras agar dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga hal ini juga akan berkaitan dengan waktu kerja yang dapat mempengaruhi *Work-Life Balance*

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif studi deskriptif yang menggambarkan *Work-Life Balance* pada agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya. Batasan-batasan yang dibuat oleh peneliti bertujuan agar penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini Batasan masalah yang dikaji dalam penelitian antara lain:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya di keluarga atau kehidupan pribadi dan sebagai pekerja.
2. Populasi dalam penelitian ini adalah agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana gambaran *Work-Life Balance* agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *Work-Life Balance* pada agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengembangan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai Gambaran *Work-Life Balance* pada agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya.

1.1.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi agen properti

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana agen properti yang sudah berkeluarga menjalankan serta menyeimbangkan kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumber bagi peneliti lain yang ingin meneliti tema *Work-Life Balance*, khususnya pada profesi agen properti ataupun profesi lain yang memiliki beban kerja yang intens.

3. Bagi Organisasi

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi saran yang bermakna bagi manajemen organisasi properti dalam merancang prosedur kerja yang lebih fleksibel dan menunjang keseimbangan kerja-keluarga individu, khususnya agen properti.