

BAB V PENUTUP

5.1 Bahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran studi deskriptif *Work-Life Balance* pada agen properti di Surabaya yang telah berkeluarga. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa mayoritas individu memiliki *Work-Life Balance* tinggi (44.55%) dan sangat tinggi (26.36%). *Work-Life Balance* terdiri atas dua dimensi yaitu *demands* dan *resources*. Dimensi *demands* terdiri atas dua indikator yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life with Interference Work* (PLIW), dimensi *resources* terdiri atas dua indikator yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Berdasarkan hasil kategorisasi setiap indikator yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa indikator *Work Interference with Personal Life* (WIPL) berada kategori sangat tinggi dan tinggi, masing-masing kategori berada dalam persentase yang sama (32.73%). *Work Interference with Personal Life* (WIPL) adalah sejauh mana pekerjaan memberikan pengaruh negatif dalam kehidupan individu (Fisher et al., 2009). Pada indikator WIPL agen properti di Surabaya berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi sebanyak (65.46%). Melalui data ini menunjukkan kecenderungan agen properti di Surabaya dalam bekerja, pekerjaannya mempengaruhi negatif pada kehidupan pribadi. Namun demikian hanya sedikit pekerjaan yang tidak mempengaruhi ke kehidupan pribadi yaitu kategori rendah (10.91%) dan sangat rendah (7.27%).

Pada kategorisasi indikator *Personal Life with Interference Work* (PLIW) agen properti berada pada kategori tinggi (33.64%) dan sangat tinggi (34.55%). *Personal Life with Interference Work* (PLIW) adalah sejauh mana kehidupan pribadi mampu memberikan pengaruh negatif terhadap pekerjaan individu (Fisher et al., 2009). Pada indikator PLIW agen properti di Surabaya berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi sebanyak (68.19%). Data ini menunjukkan kecenderungan agen properti di Surabaya dalam bekerja, kehidupan pribadi mempengaruhi negatif pada pekerjaan. Namun demikian sedikit kehidupan pribadi yang tidak

mempengaruhi pekerjaan pada kategori rendah (10.00%) dan sangat rendah (6.36%). Jadi pada *demands* menjadi beban yang mempengaruhi mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pada agen properti di Surabaya.

Pada dimensi *resources*, yaitu kategorisasi indikator *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) agen properti berada pada kategori sedang (28.18%) dan tinggi (29.09%). *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) adalah indikator yang mengacu pada pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling menyatu sehingga memberikan efek positif dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Fisher et al., 2009). Pada indikator WEPL persentase antara kategori sedang dan tinggi tidak jauh berbeda sehingga peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa individu yang merasa pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya dapat menyatu, akan tetapi hal tersebut tidak membuat *Work-Life Balance* pada agen properti di Surabaya menjadi tidak bagus, masih sebagian dapat memberi dampak yang baik pada kehidupan pribadi meskipun masih banyak juga yang tidak memberi dampak.

Pada kategorisasi indikator *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) berada pada kategori tinggi (31.82%) dan sangat tinggi (30.91%). *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) adalah kondisi saat kehidupan pribadi mampu memberikan peningkatan performa dalam pekerjaan (Fisher et al., 2009). Melalui persentase ini peneliti menyimpulkan bahwa agen properti merasa bahwa kehidupan pribadi mampu meningkatkan performa dalam pekerjaan. Hal ini berarti dengan pola kerja yang fleksibel dan tidak kepastian pendapatan agen properti masih dapat menikmati pekerjaannya.

Pada riset awal yang dilakukan peneliti, dengan pekerjaan agen properti yang memiliki waktu kerja yang tidak fleksibel serta penghasilan yang tidak pasti seharusnya *Work-Life Balance* agen properti berada pada kategori rendah. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, agen properti memiliki *Work-Life Balance* yang tinggi dan sangat tinggi. Peneliti memiliki pandangan bahwa *Work-Life Balance* yang tinggi terjadi karena agen properti merasa waktu kerja fleksibel dan penghasilan yang didapat besar.

Peneliti menggali lebih dalam dengan melakukan wawancara terkait dengan alasan memilih pekerjaan agen properti. Berdasarkan hasil wawancara, alasan

informan memilih pekerjaan agen properti adalah waktu yang fleksibel, penghasilan besar, dan modal yang kecil. Berikut beberapa jawaban dari informan

“Karena waktunya fleksibel modalnya kecil hasil besar”

Informan C

“Karena waktunya fleksibel kalau kerja kantor dulu kerja kantor kerja kantor itukan delapan sampe lima kadang lebih terus ada baby akhire kan tidak memungkinkan kerja kantoran nah yang paling memungkinkan adalah agen properti”

Informan S

“Kamu stres tapi iso yo stres e ga diteken untuk kerja kamu stres kamu mau jalan jalan yo iso beda ambek wong kantoran stres pun kon tetep masuk kerja kan”

Informan F

“Waktunya fleksibel yo terus hasilnya ya lumayan sebelumnya saya accounting haruse se lebih enakan agen properti karena waktunya lebih fleksibel jadi bisa lebih gampang membagi waktu”

Informan Y

“Karena kan waktunya fleksibel ya jadi terus kemudian pendapatan juga unlimit gitu ya karena juga merangkap jadi ibu rumah tangga jadi kan kalau misalkan kerja ikut kantor kan dari jam delapan sampai lima di kantor terus ee masih ada kegiatan lain jemput anak lain lain”

Informan Sr

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, alasan agen properti memilih pekerjaan ini adalah karena individu merasa cocok dengan waktu kerja yang sekarang dimiliki alih-alih harus bekerja di kantor selama 8 jam. Agen properti merasa bahwa meskipun pekerjaan ini tidak memiliki sistem gaji tetap, *income* yang didapat banyak dan tidak terbatas. Saat kondisi sakit atau stres agen properti merasa pekerjaan ini fleksibel karena bisa ditunda sesuai keinginan,

sedangkan ketika bekerja ikut perusahaan hal tersebut tidak bisa dilakukan karena memiliki tuntutan tersendiri. Hal ini membuat *Work-Life Balance* agen properti masih bisa diseimbangkan dari keseimbangan waktu. Menurut Pouluse & Sudarsan (dalam Pratiwi & Silvianita, 2020) faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* adalah pengaturan waktu, stres kerja, dan dukungan sosial. Keseimbangan waktu adalah salah satu indikator penting dalam *Work-Life Balance* selain keseimbangan *involvement* dan kepausan kehidupan pekerjaan dan pribadi (Greenhaus et al. 2003)

Pada gambaran keseluruhan baik *resources* dan *demands* pada agen properti yang sudah berkeluarga di Surabaya secara keseluruhan masuk pada salah satu tipe *Work-Life Balance*. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, agen properti di Surabaya berada pada *Work-life Balance* tipe *Harmful Balance*. Pada skor kedua dimensi kurang sedikit mencapai batas keseimbangan, yaitu pada *demands* kurang 25.38% dan *resources* kurang 20.95%. Jika ini menurun agen properti akan berpotensi mengalami *Harmful Balance* pada akhirnya dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kesehatan (Fisher et al., 2009).

Pada kategorisasi pekerjaan agen properti yang menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama berada pada kategori *Work-Life Balance* tinggi (42.86%) dan sangat tinggi (27.14%). Pada agen properti yang tidak menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama berada pada kategori *Work-Life Balance* tinggi (47.5%) dan sangat tinggi (25%). Peneliti memiliki pandangan bahwa *Work-Life Balance* yang tinggi pada agen properti yang menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama atau tidak, disebabkan karena perasaan positif. Perasaan tersebut muncul karena penghasilan yang didapat besar, sehingga pekerjaan ini utama atau tidak utama tidak mempengaruhi *Work-Life Balance* agen properti. Peneliti mengeksplor lebih dalam dengan melakukan wawancara terkait perasaan bekerja sebagai agen properti, jawaban yang diberikan adalah bahagia karena penghasilan yang banyak. Berikut jawaban dari informan

“Happy kerja disini banyak temen baru dapat duit banyak”

Informan Y

“Happy lah isa ngurus anakku dan waktu luange ya akeh”

Informan S

Pada kategorisasi lama bekerja agen properti yang memiliki lama bekerja 1-2 tahun berada pada kategori *Work-Life Balance* tinggi (45.95%) dan sedang (35.14%), agen properti yang memiliki lama bekerja 3-5 tahun berada pada kategori *Work-Life Balance* tinggi dan sangat tinggi dalam persentase yang sama (37.5%), agen properti yang memiliki lama kerja lebih dari 5 tahun berada pada kategori *Work-Life Balance* tinggi (51.52%) dan sangat tinggi (33.33%). Lama bekerja 1-2 tahun agen properti masih dalam tahap penyesuaian dengan pekerjaan, sehingga agen properti berada dalam tingkat *Work-Life Balance* yang sedang, akan tetapi tidak sampai membuat *Work-Life Balance* agen properti yang bekerja 1-2 tahun rendah. Agen properti yang bekerja diatas 3 tahun berada pada *Work-Life Balance* sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga lebih baik dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dan kelemahan dalam pelaksanaan penelitian ini. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa responden berada pada *Work-Life Balance* dengan tipe *Harmful Balance* dan pada istilah *Harmful Balance* peneliti belum dapat menemukan sumber teori yang jelas. Populasi dalam penelitian ini juga sebagian besar merupakan dari generasi milenial, sehingga pada pernyataan yang ada di kuesioner para responden cukup sulit untuk memahami pernyataan tersebut. Dengan munculnya kebingungan untuk memahami pernyataan pada kuesioner maka dapat berpotensi untuk mempengaruhi hasil dari penelitian. Peneliti juga belum menggali lebih dalam tentang jenis kelamin dan usia dari populasi, yang dimana kedua data demografi tersebut berguna untuk menganalisis lebih dalam terkait hasil penelitian.

5.2 Kesimpulan

Dalam proses pengambilan data, didapatkan sebanyak 110 responden Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *Work-Life Balance* pada agen properti yang telah berumah tangga di Surabaya. Kesimpulan penelitian ini adalah agen properti yang bekerja di Surabaya masih berada pada *borderline Harmful Balance*, sehingga agen properti diharapkan bisa memperbaiki pada dimensi *demands* agar lebih rendah dan dimensi *resources* lebih tinggi, sehingga dapat mencapai *Work-Life Balance*.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

a. Bagi Agen Properti di Surabaya yang Telah Berkeluarga

Agen properti di Surabaya yang telah berkeluarga diharapkan lebih dapat mengatur keseimbangan waktu agar dapat mencapai keseimbangan kepuasan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan. tetap mampu menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan dengan baik. Agen properti juga dapat mengatur waktu dalam merespon klien dengan cara memberikan jam tertentu untuk melayani klien, serta agen properti juga dapat mengatur waktu dalam penggunaan gadget agar bisa lebih memiliki waktu untuk kehidupan pribadi.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat membuat pertanyaan terbuka jika target populasi berada pada generasi milenial, agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis lebih dalam mengenai teori tipe-tipe *Work-Life Balance* dan perlu untuk mengumpulkan data demografi berupa usia dan jenis kelamin agar hasil penelitian dapat lebih mendalam dan berguna bagi organisasi dan agen properti.

c. Bagi Organisasi

Perusahaan agen properti perlu lebih terlibat dalam membangun *Work-Life Balance* agen properti dengan program peningkatan *Work-Life Balance* di tempat kerja agar lebih meningkatkan performa di pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrianty, A. S. D. G. S. S. M. (2020). Pengantar Bisnis (Sebuah Tinjauan Konseptual Dan Praktis). <https://www.researchgate.net/publication/373398023>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, VOLUME 24*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 14, Issue 3, pp. 323–327). eContent Management Pty Ltd. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Muryani. (2021). Tinjauan Yuridis Kepemilikan Properti Di Indonesia. *Jurnal Legisla*, 13.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance : Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.
- Sopandi, A. (2025). Work-Life Balance: Sebuah Studi Kualitatif Pada Pekerja Lepas. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 22(1). <https://equilibrium.uniku.ac.id/>
- Supiandi, G., & Priatna, I. A. (2024). Strategi Bisnis Agen Profesional Di Era Digital Property Survey Pada Discovery Property Bsd. *Marketica: Jurnal Ilmiah Pemasaran*, 1, 150–162.

- Syahrani, V. M., & Syarifah, D. (2022). Berajah Journal Effect Of Workplace Incivility On Burnout With Collectivism As Moderator Variable. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 2. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.139>
- Novriyadi. 2024. *Minat Menjadi Agen Properti Meningkat, Apa Penyebabnya?*. (Online). Tersedia: <https://www.lamudi.co.id/journal/agen-properti-meningkat/>. (16 Agustus 2024).
- Jaen, Ermina. 2024. *Surabaya Masuk Enam Kota Terpopuler Dalam Pencarian Properti*. (Online). Tersedia: <https://www.rri.co.id/bisnis/996731/surabaya-masuk-enam-kota-terpopuler-dalam-pencarian-properti>. (28 September 2024).
- Yulius, Yongky. 2024. *Begini Cara Kerja Agen Properti, Mempermudah Proses Jual-Beli*. (Online). Tersedia: <https://www.rumah123.com/panduan-properti/cara-kerja-agen-properti/>. (24 Juli 2024).
- Vida.id. 2025. *Pengertian Agen Real Estate Beserta Tugas dan Keuntungannya*. (Online). Tersedia: <https://vida.id/id/blog/definisi-agen-real-estate?utm>. (17 Januari 2025).