

BAB I

PENDAHULIAN

1.1 Latar Belakang

Industri Garmen dan Tekstil di Indonesia kian lama kian berkembang, mulai dari pabrik-pabrik garmen sampai dengan tingkat UKM garmen, Perkembangan industri garmen begitu banyak menarik perhatian. Kemenperin.go.id (22 Oktober 2020) di Indonesia sendiri Daya saing sektor ini tercermin dari kinerja ekspornya sepanjang tahun 2019 yang mencapai USD12,89 miliar, dan pada periode Januari-Juli 2020 telah menembus hingga USD6,15 miliar. Persaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung dengan begitu kuat dan cepat sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan yang dinamis. Kompetisi yang semakin tinggi tingkatnya, perubahan selera konsumen dari waktu ke waktu, kemajuan teknologi yang begitu cepat serta perubahan sosial ekonomi menimbulkan berbagai kesempatan, peluang dan juga tantangan serta ancaman dalam berbagai sektor bisnis di segala bidang.

Kondisi industri garment di Indonesia secara umum termasuk dalam kategori unggul dan mampu bersaing, hal ini terbukti dari semakin bertumbuhnya perusahaan garment di Indonesia di tengah lesunya pasar garment dunia. keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran manajemen perusahaan itu sendiri. manajemen mempunyai peran dalam pengelolaan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. salah satu manajemen yang paling penting untuk keberlangsungan hidup atau eksistensi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam perusahaan. menurut hasibuan dalam ganapathi “manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi” (2016: 126).

Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu mendapat pengelolaan yang tepat agar kinerja atau produktivitasnya tetap terjaga dan dapat terus meningkat. Salah satu kiat untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menjaga kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) “kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.”

Temuan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan salah satunya ialah survei *Accenture* (16 Maret 2021) melakukan survei global terhadap 3600 profesional bisnis dari organisasi kecil, menengah hingga skala besar di 30 negara. Indonesia menduduki posisi terendah, yakni hanya 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya.

Dilansir *Global Employee Engagement Index* (16 Maret 2021) yang bermarkas di Amsterdam, Belanda menyatakan bahwa Asia dengan skor rating 6.8 menjadi wilayah dengan tingkat kepuasan kerja terendah diantara Amerika Utara (7.5), Afrika (7.5), Amerika Selatan (7.3), Eropa (7.1), dan Australia (7.0). Dari 10 negara Asia yang diteliti, Indonesia berada pada peringkat 9 dengan skor rating 6.3 diatas Jepang yang menjadi peringkat terendah dengan skor rating 5.8. Berikut ini adalah tingkat kepuasan kerja pekerja pada 10 negara Asia yang dilansir *Global Employee Engagement Index*.

Tabel 1. 1
Tingkat Kepuasan Pekerja Pada 10 Negara Asia

No	Negara	Skor Rating
1	Thailand	7.7
2	India	7.7
3	Uni Emirat Arab	6.9
4	China	6.9
5	Singapura	6.6
6	Taiwan	6.5
7	Hongkong	6.4
8	Korea Selatan	6.4
9	Indonesia	6.3
10	Jepang	5.8

Sumber : Employee Engagement Index (2021)

Pada hasil penelitian tersebut secara umum rendahnya kepuasan kerja pada pekerja atau karyawan Indonesia disebabkan oleh beberapa hal seperti masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masalah besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karier. Ancaman PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap tenaga *outsourcing* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena tingginya angka penggunaan tenaga *outsourcing* di Indonesia.

Kanwar dalam pangemanan (2017:63) “Karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas.” Luthans (2016:26) “Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin mengakibatkan *turnover* dan kemangkiran yang tinggi, ketidakpuasan kerja sering di definisikan dengan salah satu alasan *turn over intention*.”

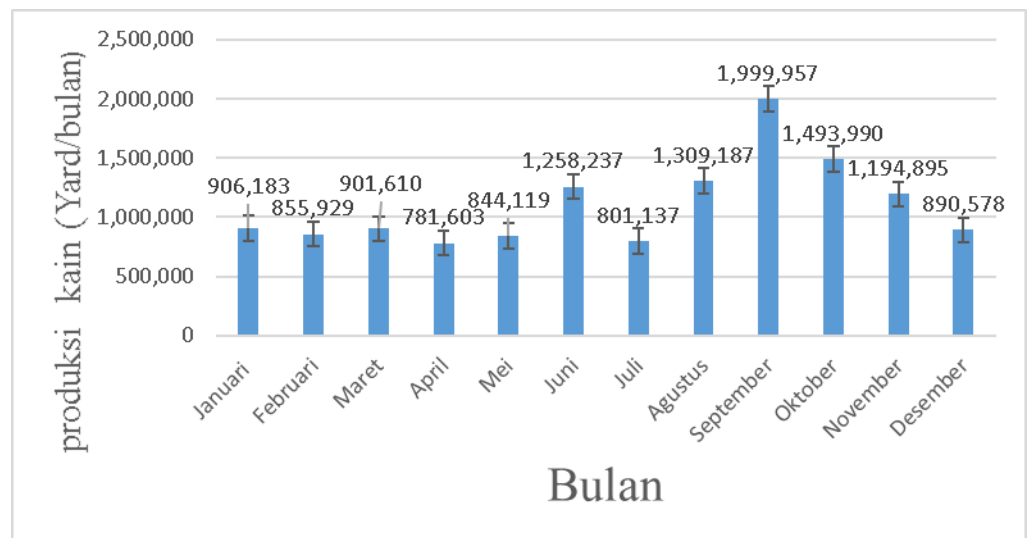
Tabel 1. 2
Data Turnover Karyawan PT XYZ Textile 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	karyawan Masuk	karyawan Keluar	karyawan Akhir	Persentase
2016	242	8	12	238	5%
2017	238	9	11	236	4,64%
2018	236	8	12	232	10,34%
2019	232	7	15	224	13,39%
2020	224	15	33	209	15,24%

Sumber: Bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Data pada tabel 1.2 menunjukkan peningkatan turnover karyawan selama tiga tahun terakhir 2018-2020. Meningkat sebesar 10,34% pada tahun 2018, lalu 13,39% pada tahun 2019 menjadi 15,24% pada tahun 2020. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Setiawan (2013) turnover karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Menurut Wibowo (2013:501) “jika seseorang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah.



Sumber: Data diolah oleh penulis, 2021

Grafik 1. 1

Hasil Produksi Kain PT XYZ Textile Priode 2020

Berdasarkan Grafik 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil produksi kain yang dihasilkan oleh PT XYZ Textile pada periode 2020 rata-rata setiap bulannya mengalami penurunan bahkan dengan pencapaian produksi diatas itu tidak memenuhi target perusahaan. Target produksi kain yang ditetapkan oleh perusahaan ini yaitu 2.000.000 yard/bulan. Menurut surisno (2015:76) “penurunan produktivitas sering terjadi akibat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan terjadinya penurunan semangat kerja dan kepuasan dalam bekerja.”

Menurut Robbins mengatakan bahwa “banyak organisasi yang merasa adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya”(2016:106).

Tabel 1. 3**Tingkat absensi dan Keterlambatan Di PT XYZ Textile Agustus-Desember 2020 Bagian Spining**

Bulan	Ketidak Hadiran			
	sakit	Cuti	Izin	Tanpa Keterangan
Agustus	5	7	6	11
September	7	6	8	13
Oktober	8	4	5	10
November	5	6	9	15
Desember	10	3	8	18

Sumber: data diolah oleh penulis, 2021

Dari Tabel 1.3 dapat kita lihat bahwa tingkat keterlambatan dan ketidak hadirannya karyawan pada PT. XYZ Tixtile mengalami naik turun pada bulan Agustus hingga Oktober dan mengalami peningkatan pada bulan Oktober hingga Desember. Hal tersebut menunjukkan tingkat ketidakpuasan karyawan menurut tiga bulan terakhir. Selain itu pembagian jam kerja di perusahaan ini ada 3 shift, yaitu terdiri dari shift pagi (06.00-14.00), shift siang (14.00-22.00), shift malam (22.00-06.00) dan 1 non shift. Masing-masing dari setiap shift terdapat kurang lebih sekitar 500 pegawai. Jika dijumlahkan, dalam satu hari pegawai yang bekerja mencapai 1500 pegawai. Pada pekerja non shift jam kerja yang dilakukan yaitu dari jam 08.00-16.00.

Perbedaan antara 3 shift kerja dan non shift, perbedaan yang menonjol yaitu jika pekerja 3 shift tidak memiliki jam istirahat, namun jam istirahat masuk pada uang lembur. Meskipun uang lembur dibayarkan pada pegawai, tetap saja kepuasan dalam bekerja kurang diperhatikan dan berakibat pada produktivitas pegawai yang menurut dikarekan kelelahan dalam bekerja, hal tersebut juga berefek pada ketidaknyamanan pegawai sehingga bisa jadi pegawai mengundurkan diri dan keluar dari pekerjaannya.

Sedangkan pada pekerja non shift mempunyai jatah jam istirahat pada pukul 12.00-13.00. Dengan perbedaan yang menonjol seperti itu,

maka sistem penggajian yang diberikanpun berbeda, jika pada pegawai 3 shift diberikan upah Rp. 100.000/ hari dan jika kumulatifkan, maka gaji yang diterima dalam sebulan yaitu sekitar Rp. 3.000.000. Sedangkan gaji yang diberikan pada pekerja non shift yaitu Rp. 2.800.000. Sedangkan UMK Bandung (Kabupaten) 3.200.000.

Untuk memperkuat masalah pada kepuasan kerja, penulis melakukan pra survey sebagai berikut.

Tabel 1. 4

Prasurvey Kepuasan Kerja pada Karyawan PT XYZ Textile Bagian Spining

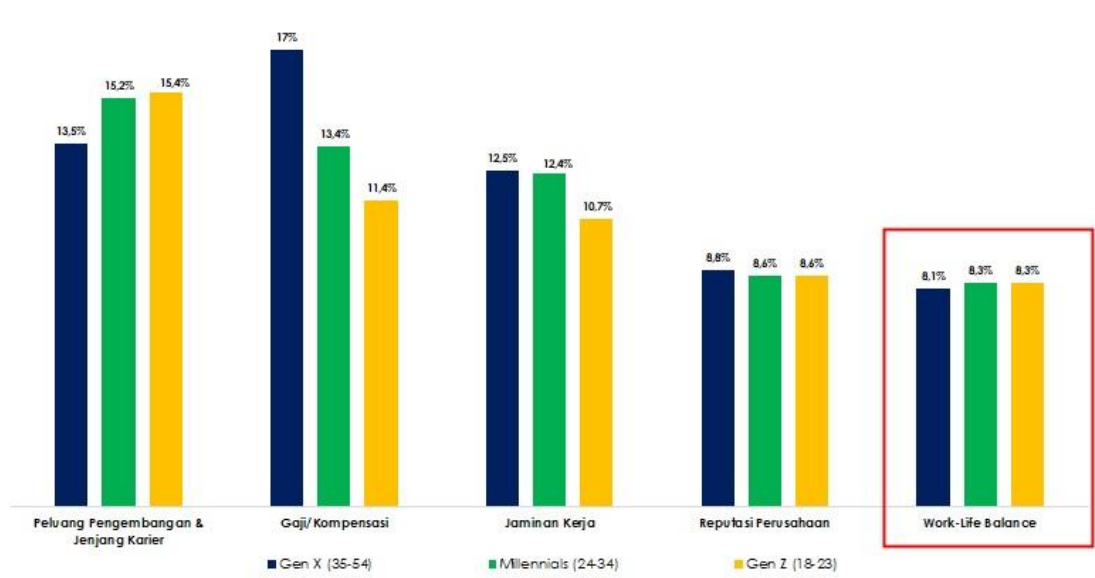
No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya	59,4%	40,6%
2	saya merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh karena tidak dapat memenuhi kebutuhan	65,6%	34,4%
3	saya meraa puas dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	59,4%	40,6%
4	saya merasa puas karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan	53,1%	46,9%
5	saya merasa puas dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di tempat saya bekerja	37,5%	62,5%

Sumber : olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa 65,6% tidak merasa puas dengan gaji yang mereka dapat karna tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarga, dan sebesar 62,5% karyawan merassa tidak adanya jenjang karir yang jelas sehingga meras tidak puas.

Jobstreet.com (23 November 2020) menemukan bahwa, ternyata ada sekitar 73% dari para karyawan yang tak puas dengan pekerjaan yang mereka

miliki. Dari survei tersebut menunjukkan bahwa faktor dari ketidakpuasan mereka pun mengacu pada 54% karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, sekitar 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karir, dan sebesar 85% koresponden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi).

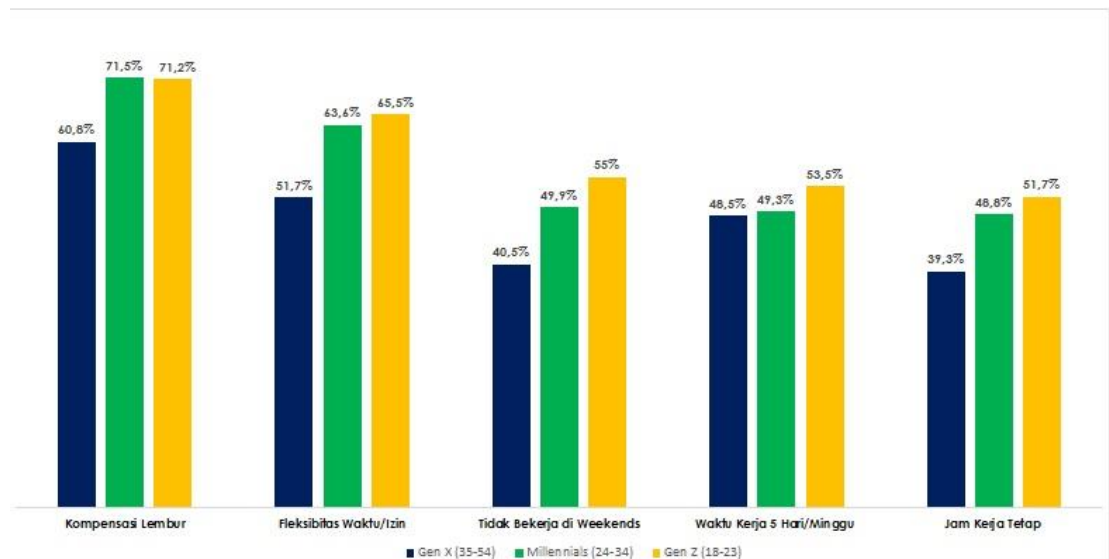


Sumber : JobStreet.com (2021)

Grafik 1.2

Perbandingan 5 faktor utama yang dipertimbangkan para pencari kerja saat mencari pekerjaan baru

JobStreet.com (16 Maret 2021) pada 9.800 kandidat pelamar kerja di Indonesia, *work life balance* menjadi menjadi salah satu dari lima faktor utama yang paling mendorong pencari kerja antar generasi untuk menentukan tempat berkarier. Hal ini menunjukkan bahwa para pencari kerja mementingkan adanya *work life balance* dalam bekerja.



Sumber : JobStreet.com (2021)

Grafik 1.3

Perbandingan faktor *work life balance* antar generasi

Terdapat lima hal yang paling menjadi fokus para pencari kerja antara generasi terkait dengan *work life balance*, yaitu (1) kompensasi lembur atau kerja di hari libur, (2) fleksibilitas waktu atau izin untuk perayaan agama dan kebudayaan, (3) tidak ada pekerjaan untuk selama akhir pekan, hari istirahat, kebudayaan, (4) waktu kerja 5 hari seminggu, dan (5) jam kerja yang tetap.

Menurut Lockwood “*Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama” (2013:4) *Work-life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Menurut Singh dan Khanna “*work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain” (2011:12).

Djajendra dalam Darmawan “mengatakan bahwa *work-life balance* dapat menciptakan etos kerja yang unggul, Ketika keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan berada di tingkat kepuasan yang tinggi, maka saat itu etos kerja akan

menjadi lebih berkualitas untuk memberikan kontribusi dan pelayanan terbaik” (2016:12). Menurut Greenhaus dalam Umartiwi “keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut” (2017:13)

Singh dan Khanna “Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun” (2011:15)

Untuk memperkuat masalah pada *Work Life Balance* maka penulis melakukan pra *survey* mengenai *work life balance*. Sebagai berikut :

Tabel 1. 5

Prasurvey Kepuasan Kerja pada Karyawan PT XYZ Textile Bagian Spining

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	saya merasa tidak dapat menyeimbangkan waktu antara keluarga dan pekerjaan	43,8%	56,3%
2	saya merasa tidak dapat menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu istirahat	68,7%	31,3%
3	saya merasa dapat terlibat dalam setiap acara keluarga	50,0%	50,0%
4	saya merasa dapat terlibat dalam setiap acara perusahaan	50,0%	50,0%
5	saya merasa tidak puas karena tidak bisa menyeimbangkan waktu saya untuk keluarga dan pekerjaan	62,5%	37,5%
6	saya merasa puas dengan kehidupan dan pekerjaan yang saya jalani	56,3%	45,7%

Sumber: penulis

Berdasarkan hasil tabel 1.5 dapat di simpulkan bahwa 68,7% karyawan merasa tidak bisa menyeimbangkan waktu bekerja dan istirahat, hal itu dikarenakan sistem bekerja dipabrik menggunakan tiga *shift*. Sebanyak 62,7% karyawan tidak puas karena tidak bisa menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga.

Terkait dengan hal tersebut, selain *Work Life Balance* faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan lainnya adalah stres kerja. Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, dengan kata lain “semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja” (Agung Nugrogo 2019:4).

CFO Innovation Asia Staff (April 2021) menyatakan bahwa Indonesia mengalami tingkat stres kerja dengan angka 73%. Peningkatan terjadi sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang berada di tingkat 64%. Tingginya persentase stres kerja di Indonesia, sering dipengaruhi oleh faktor tekanan kerja dan keuangan keluarga.

Untuk memperkuat masalah pada kepuasan kerja, penulis melakukan pra survey sebagai berikut.

Tabel 1. 6

Prasurvey Stres Kerja pada Karyawan PT XYZ Textile Bagian Spining

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	saya merasa stres beban kerja yang diberikan terlalu berlebih	59,4%	40,6%
2	Deadline (tenggat waktu) yang sempit membuat saya menjadi stres.	63,5%	37,5%
3	Saya merasa stres dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang mengganggu kelancaran saya dalam melaksanakan pekerjaan	28,1%	71,9%
4	Saya merasa stres dengan alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih.	53,1%	46,9%
5	Saya merasa stres dengan sikap pimpinan dan tekanan organisasi menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	50,0%	50,0%

Sumber : olah data penulis (2021)

Berdasarkan hasil tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa stres dengan beban kerja yang berlebih sebesar 59,4% dan sebesar 63,5% karyawan merasa stres dengan deadline pekerjaan yang singkat.

Saragih dan Rizkiyani menambahkan bahwa “masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai

timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresif, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur” (2012:12)

Perilaku yang memberikan kontribusi penting dalam perkembangan instansi atau perusahaan juga bergantung pada konsep Stres Kerja yang dialami oleh para karyawan yang bekerja di kantor atau di pabrik. “Dalam bekerja untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen, para karyawan pasti akan merasakan stres ketika diperhadapkan dengan beban pekerjaan yang mungkin saja tidak bisa secara langsung dihadapi oleh masing-masing dari mereka” (Lalujan Paramita, 2016:132)

Hafni menyatakan “stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat” (2015:28)

Hariandja mengemukakan bahwa “stres merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi maslaah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja” (Wuisan,2017). Stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. “Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja

yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya” (Tanjungsari, 2011:3).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, mengenai penelitian ini bahwa 65,6% tidak merasa puas dengan gaji yang mereka dapat karena tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarga, dan sebesar 62,5% karyawan merassa tidak adanya jenjang karir yang jelas sehingga mereka merasa tidak puas. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja karyawan dalam survei yang dilakukan oleh JobStreet.com ialah pengaruh dari *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis bahwa 68,7% karyawan meras tidak bisa menyeimbangkan waktu bekerja dan istirahat, hal itu dikarenakan sistem bekerja dipabrik menggunakan tiga *shift*. Sebanyak 62,7% karyawan tidak puas karena tidak bisa menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Serta permasalahan stres kerja pada karyawan bahwa karyawan merasa stres dengan beban kerja yang berlebih sebesar 59,4% dan sebesar 63,5% karyawan merasa stres dengan deadline pekerjaan yang singkat.

Perumusann masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja serta mencari tahu seberapa besar pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada PT. XYZ Textile.. Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukann penelitian mengenai **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Textile”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam peneletian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *work life balance*, Stres Kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile?

2. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile?
3. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile?
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk :

1. Mengetahui Bagaimana gambaran mengenai *work life balance*, Stres Kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile
2. Mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile
3. Mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile
4. Mengetahui apakah berpengaruh *work life balance* dan Stres Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT XYZ Textile

1.4 Manfaat penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teritis (keilmuan) yaitu perkembangan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek strategi sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh elemen-elemen *work life balance* dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam perkembangan teori *experiential human resources*.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penelitian terkait *work life balance*, Stres Kerja dan kepuasan kerja, sehingga dapat melakukan komparasi antara teori dan kenyataan.
2. Bagi akademis, sebagai referensi tambahan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian terkait *work life balance*, Stres Kerja dan kepuasan kerja.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan atau pihak terkait untuk melakukan penerapan *Work life balance* dan mengurangi tingkat stres kerja dalam aktifitas bisnisnya

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi dan waktu yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian yaitu pada:

1.5.1 Lokasi Peneliti

PT XYZ Textile yang berlokasi di Cisaranten Bina Harapan, Arcamanik, Bandung, Jawa barat. Untuk jadwal penelitian penulis belum melakukan jadwal untuk penelitian.

1.5.2 Waktu penelitian

Waktu yang dilakukan oleh penulis dimulai dari Januari sampai dengan selesai.

Tabel 1. 7
Waktu dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian							
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt
Penyusunan Proposal								
Pengajuan Proposal								
Bimbingan Penyusuaana								
Seminar Usulan Penelitian								
Pembagian Kuisoner								
Pengolahan Data								
Penyusunan Skripsi								
Sidang Skripsi								

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)