

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KRANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan kerja karyawan(Y)

2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja karyawan

Menurut Robbins (2015:49). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Sementara itu Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Menurut Lita wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Lalu menurut Robbins (2001:22) dalam Moh. Irsan Firmansyah dan Raeny Dwi Santy (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “a general attitude toward one’s job; the difference between the amount they believe they should receive’. Sedangkan

menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2002:22) dalam trustorini Handayani dan Isniar Budiarti (2017) “kepuasan kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam factor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap individu seseorang yang memiliki rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:120) adalah:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007) dalam Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017):

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu

mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. **Kepuasan terhadap Promosi**

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

2.1.2 keseimbangan hidup kerja (X1)

2.1.2.1 Pengertian keseimbangan hidup kerja

Work-Life Balance keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan Work-Life Balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa: “Work-Life balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”.

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Handayani (2013), work-life Balance adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment.

Maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak

melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah.

2.1.2.2 keuntungan work-life balance

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *Work-Life Balance* antara lain:

1. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi *turnover*

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

2.1.1.3 Indikator work-life balance

Mengukur work-life balance menurut McDonald dan Bradley dalam Ramdhani (2013) yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja (X2)

2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat

sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan..

Nitisemito dalam wibowo (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misal dengan adanya Air Conditioner (AC) penerangan yang memadai sebagainya.

Kemudian Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan..

Lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kepuasan dari karyawan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2011:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh

karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Keamanan bekerja

keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.4 Hasil Penelitian Tedahulu

Pada hasil penelitian terdahulu diuraikan tentang hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang di angkat tugas akhir. Hasil penelitian terdahulu mencangkup referensi dan jurnal-jurnal penelitiaan terdahulu yang dibaca dan dipalejari oleh penulis yang berhubungan dengan topik yang sedang di peneliti untuk kemudian dibandingkan dengan penelitian yang sedang dilakukan yang berkaitan dengan variable yang digunakan.

Tabel 2.1
penelitian terdahulu

| NO | Judul penelitian/referensi | Hasil penelitian | Perbedaan | persamaan |
|----|--|--|---|---|
| 1 | <p>pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel riau ratu mayang garden pecan baru Oleh : Apandi saputra dan Seno Andri 2017</p> | <p>Berdasarkan pengujian parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan dan secara simultan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</p> | <p>Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai independen</p> | <p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai independen dan kepuasan kerja sebagai dependen</p> |
| 2 | <p>pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang oleh : Uki Yonda Aseptia Dosen Universitas Machung Malang dan sekar Harumi putri maruno Alumni Universitas Machung 2017</p> | <p>Bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan atau parsial, kedua variabel bebas tersebut paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah work-life balance karena memiliki nilai dan t hitung paling besar.</p> | <p>Menggunakan variabel pengembangan karir sebagai independen</p> | <p>Menggunakan variabel work-life balance sebagai independen dan kepuasan kerja sebagai dependen</p> |
| 3 | <p>Pengaruh Work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BIO farma persero Oleh : I Made Devan Ganapathi 2016</p> | <p>Semakin baik work-life balance pada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan</p> | <p>Tidak menggunakan Lingkungan kerja dalam variabel</p> | <p>Variabel yang digunakan sama keseimbangan hidup kerja sebagai independen dan kepuasan kerja sebagai dependen</p> |
| 4 | <p>The Effects Of Job Satisfaction and Work-Life Balance Employee Task Performance Oleh : Krishnan, Loon, & Tan 2018</p> | <p>This study found a strong support for the direct effect of job satisfaction and work-life balance on task performance of employees. This suggests that employers who focus its attention in providing a conducive work environment that may increase job satisfaction and at the same time provide work life balance to their employees will eventually leads to employees who achieve high</p> | <p>Menggunakan variabel kinerja sebagai dependen dan variabel kepuasan kerjanya menjadi variabel independen</p> | <p>Menggunakan variabel independennya work-life balance</p> |

| | | level of task performance | | |
|----|--|---|---|---|
| 5. | Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun Oleh: Heny Sidanti 2015 | Faktor disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun | Menggunakan variabel disiplin, motivasi yang menjadi independen dan kinerja dependen | Menggunakan variabel lingkungan kerja menjadi variabel independen |
| 6. | Pengaruh Work-life balance Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Oleh : Linda Fidyani & Arik Prasetya 2018 | Secara praktis bentuk keseimbangan kehidupan-kerja yang mempengaruhi kesuksesan karir karyawan seringkali ditemui pada khusus karyawan dengan ketidak seimbangan kehidupan kerja di rekomendasikan oleh atasan kepada departemen Sumber Daya Manusia Untuk mengikuti pelatihan Manajemen waktu. | Menggunakan variabel dependen kesuksesan karir karyawan | Menggunakan variabel independen work-life balance |
| 7. | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya Oleh : Widyanto Eko Susetyo 2014 | Secara budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya | Menggunakan variabel budaya organisasi sebagai independen dan kinerja karyawan sebagai dependen | Menggunakan lingkungan kerja sebagai dependen dan kepuasan kerja sebagai dependen |
| 8 | Pengaruh Work-life balance (keseimbangan hidup kerja Terhadap Kepuasan Kerja perawat pada tenaga kerja Perawat di bidan layanan umum daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. Oleh: Risna, Ambo sakka, Irma Yunawati 2016 | Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh work life balance Terhadap Kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan yang berarti semakin baik work life balance pada perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja | Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dalam variabel | Menggunakan variabel work life balance sebagai independen dan dependen kepuasan kerja |

2.2 Krangka pemikiran

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mereka mempunyai kesibukannya masing-masing. Oleh karena itu keseimbangan hidup kerja dari setiap karyawan harus dimilikinya, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka keseimbangan dalam kehidupan dipekerjaan haruslah diperhatikan semaksimal mungkin.

Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Maka dari itu Lingkungan kerja dan Keseimbangan hidup kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik sehingga tidak terjadi keluar masuknya karyawan/Dosen dalam sebuah organisasi dan rasa semangat dalam bekerja serta kehadiran dan keterlambatan seorang karyawan/dosen.

2.2.1 keterkaitan keseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ganipathi dan gilang (2006) yang menyatakan berdasarkan hasil pengujian parsial dengan variabel *work life balance* yang diwakilkan dengan indikator keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Keseimbangan

dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

2.2.2 keterkaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Karyawan akan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan dalam lingkungan kerjanya, seperti lingkungan kerja fisik yang mendukung pekerja dalam menjalankan tugasnya. Menurut Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyatakan dalam penelitiannya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.3 keterkaitan keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada variabel *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,307 terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 1,378 terhadap variabel job satisfaction. Hasil uji hipotesis uji F pada variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ yaitu 0,00 sehingga variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara

simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu 0,902 menurut Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat(2017).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2007:73): “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

H1 : Diduga kepuasan kerja secara signifikan ditemukan melalui keseimbangan hidup kerja Dosen UNIKOM.

H2 : Diduga kepuasan kerja secara signifikan ditemukan melalui lingkungan kerja Dosen UNIKOM.

H3 : Diduga Kepuasan kerja secara Signifikan di temukan melalui keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja Dosen UNIKOM