

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Gragnano *et al* (2020) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja yang selaras dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Menurut Mendis & Weerakkod (2020) *Work life balance* suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan sebuah pola kerja dinamis dan fleksibel terhadap karyawan agar tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di kehidupan dapat berjalan seimbang, konsep tersebut berkembang dan menjadi sebuah kebijakan yang harus dikembangkan oleh perusahaan.

Menurut Yusvia & Nugrohoseno (2021) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat memperoleh kehidupan yang seimbang diantara jam kerja dengan kehidupan pribadinya dan mendapatkan kepuasan dengan keseimbangan kehidupannya. Menurut Saring (2022) Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan atau kondisi dimana para pegawai dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi dan keluarganya. Menurut Kamillaeni *et al* (2023) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan diluar pekerjaan, dan

menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik ditempat kerja maupun dirumah.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan oleh para ahli diatas maka penulis dapat merangkum kedalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Gragano, <i>et al</i> (2020)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja yang selaras dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini
2	Mendis & Weerakkod (2020)	<i>Work life balance</i> adalah suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan sebuah pola kerja dinamis dan fleksibel terhadap karyawan agar tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di kehidupan dapat berjalan seimbang. Konsep tersebut berkembang dan menjadi sebuah kebijakan yang harus dikembangkan oleh perusahaan
3	Yusvia & Nugrohoseno (2021)	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat memperoleh kehidupan yang seimbang diantara jam kerja dengan kehidupan pribadinya dan mendapatkan kepuasan dengan keseimbangan kehidupannya
4	Saring (2022)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan atau kondisi dimana para pegawai dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi dan keluarganya
5	Kamillaeni <i>et al</i> (2023)	Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan diluar pekerjaan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik ditempat kerja maupun dirumah

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa definisi dari para ahli diatas, maka definisi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah definisi dari Kamillaeni *et al* (2021) yang berpendapat bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan diluar pekerjaan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik ditempat kerja maupun dirumah.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*) merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan kedua peran sekaligus secara seimbang antara tuntutan pekerjaan yang diemban ditempat kerja dan tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan dengan membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi. hal ini merupakan suatu kondisi yang dimana karyawan mampu untuk menyeimbangkan hidupnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan secara bersama-sama.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja

Menurut Wulansari (2023) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Individu

Karakteristik dari kepribadian ini menunjukkan sikap dari kondisi individu terkait persepsinya tentang *work life balance* dan *emotional intelligence*.

2. Organisasi

Faktor yang berkaitan dengan kondisi yang ada pada organisasi tersebut serta respon individu terhadapnya yang meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, dan hubungan interpersonal.

3. Lingkungan

Lingkungan kerja menjasi faktor yang mempengaruhi keseimbangan karyawan karena faktor ini juga berkaitan dengan kondisi kehidupan dilingkungan

organisasi maupun diluar organisasi individu. Fasilitas yang diberikan perusahaan, loyalitas gaji dan konflik kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

4. Kehidupan

Kehidupan diluar pekerjaan berpengaruh terhadap keseimbangan kerja yang meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuh anak, bantuan dukungan dari keluarga, dan kondisi ekonomi, hal ini yang berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan karyawan.

2.1.1.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan indikator keseimbangan kehidupan kerja dari beberapa para ahli diantaranya dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis	Indikator
1	Gragano, <i>et al</i> (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Kinerja kerja 3. Komitmen organisasi 4. Kehidupan dan kepuasan keluarga
2	Mendis & Weerakkod (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu antar pekerjaan dengan kehidupan pribadi 2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga 3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan 4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi
3	Yusvia & Nugrohoseno (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan
4	Saring (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 4. keimbangan Kepuasan
5	Kamillaeni <i>et al</i> (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.2 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka penulis menggunakan indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut Kamillaeni *et al* (2023). Adapun indikator keseimbangan kehidupan kerja menurut Kamillaeni *et al* (2023) yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Indikator ini berfokus pada kesetaraan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga membutuhkan waktu penyeimbang seperti berekreasi bersama teman dan keluarga.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Indikator ini berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis fisik maupun emosional dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan sehingga karyawan dapai menikmati waktu dalam kegiatan sosialnya secara seimbang.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Indikator ini berfokus pada seberapa besar tingkat kepuasan setiap karyawan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dimana karyawan harus merasa nyaman dalam keduanya, kepuasan akan timbul apabila pegawai dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan diluar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Dalena *et al* (2020) beban kerja merupakan jumlah proses maupun aktivitas yang perlu diselesaikan oleh pekerja pada waktu tertentu. Menurut Fajri *et al* (2021) beban kerja adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut Alam (2022) Beban Kerja merupakan seberapa besar kemampuan individu dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dalam batasan waktu yang ditetapkan untuk pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif pekerja mengenai pekerjaan itu sendiri yang dibebankan kepadanya.

Menurut Leuhery & Labalam (2023) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan oleh para ahli diatas maka penulis dapat merangkum kedalam tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Definisi Beban Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Dalena <i>et al</i> (2020)	Beban kerja merupakan jumlah proses maupun aktivitas yang perlu diselesaikan oleh pekerja pada waktu tertentu
2	Yuliantini & Suryatiningsih (2021)	Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan
3	Fajri <i>et al</i> (2021)	Beban kerja adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja
4	Alam (2022)	Beban Kerja merupakan seberapa besar kemampuan individu dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dalam batasan waktu yang ditetapkan untuk pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif pekerja mengenai pekerjaan itu sendiri yang dibebankan kepadanya
5	Leuhery & Labalam (2023)	Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 2.3 beberapa definisi dari para ahli diatas, maka definisi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah definisi menurut Alam (2022) yang berpendapat bahwa Beban Kerja merupakan seberapa besar kemampuan individu dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dalam batasan waktu yang ditetapkan untuk pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif pekerja mengenai pekerjaan itu sendiri yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah keadaan kemampuan tubuh dalam menjalankan banyaknya suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan harus dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Dampak dari Beban Kerja

Menurut Habib Hidayat (2023) dilansir dari situs web <http://www.myrobin.id> menjelaskan beberapa dampak dari beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Stress

Beban kerja yang banyak dapat menjadi sumber stres utama bagi karyawan. Hal ini karena dapat menimbulkan perasaan cemas dan frustrasi.

2. Kelelahan

Kelelahan yang terjadi karena disebabkan oleh stres yang berkepanjangan atau berlebihan. Jika tidak dikelola secara efektif maka kelelahan emosional, fisik maupun mental dapat meningkatkan risiko *Burnout*.

3. Produktivitas menurun

Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan merasa kewalahan dengan pekerjaan, mereka cenderung akan tidak produktif. Hal ini menyebabkan hilang konsentrasi dan mengambil keputusan.

4. Masalah Kualitas

Penurunan kualitas pada hasil kerjanya hal ini disebabkan karena beban kerja yang tidak terduga membuat karyawan mungkin harus terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka untuk memenuhi deadline.

5. Ketidakhadiran dan Turnover

Karyawan yang stres berkepanjangan dan terlalu banyak bekerja lebih cenderung mengalami cuti sakit atau meninggalkan pekerjaannya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Leuhery & Labalam (2023) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibatnya adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subiektif. Penilaian secara obiektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Oleh karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan,

keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan indikator Beban kerja dari beberapa para ahli diantaranya dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Beban Kerja

No	Penulis	Indikator
1	Dalena <i>et al</i> (2020)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target yang harus dicapai
2	Yuliantini & Suryatiningsih (2021)	1. Tuntutan Fisik 2. Tuntutan Tugas
3	Fajri <i>et al</i> (2021)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Waktu Kerja 3. Target
4	Alam (2022)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target yang harus dicapai
5	Leuhery & Labalam (2023)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target yang harus dicapai

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.4 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Beban Kerja, maka penulis menggunakan indikator Beban Kerja menurut Menurut Alam (2022). Adapun indikator Beban kerja menurut Alam (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaan sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Penggunaan Waktu

Pandangan mengenai hasil kerja karyawan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

3. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila seorang karyawan menganggap target pekerjaan terlalu tinggi, maka pekerja tersebut mungkin merasa suatu tantangan yang akan dihadapi atau pekerja akan merasa memiliki beban kerja yang berat.

2.1.3 Kejenuhan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kejenuhan Kerja

Menurut Almaududi (2019) kejenuhan kerja merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi kelelahan emosional, fisik dan mental,

perasaan tidak berdaya serta kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya.

Menurut Rohmah & Budiarti (2019) Kelelahan kerja merupakan kelelahan secara emosional karena seorang individu bekerja dengan melayani kebutuhan orang banyak dan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Menurut Baron & Greenberg (2019) Kelelahan Kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, dan efikasi diri yang disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.

Menurut Syamsu *et al* (2019) Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Menurut Darma (2022) Kelelahan kerja (*burnout*) adalah suatu kondisi kelelahan kerja secara psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan oleh beberapa para ahli diatas maka penulis dapat merangkum kedalam tabel 2.5 berikut ini:

Tabel 2.5
Definisi Kejenuhan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Almaududi (2019)	Kejenuhan kerja merupakan keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi kelelahan emosional, fisik dan mental perasaan tidak berdaya serta kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya
2	Rohmah & Budiarti (2019)	Kejenuhan kerja merupakan kelelahan secara emosional karena seorang individu bekerja dengan melayani kebutuhan orang banyak dan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi
3	Syamsu <i>et al</i> (2019)	Kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.
4	Darma (2022)	Kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) adalah suatu kondisi kelelahan kerja secara psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi pada tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu
5	Bakker (2023)	<i>Burnout</i> (kejenuhan kerja) adalah kondisi dimana individu merasa kehilangan energi baik secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung serta tujuan dari pekerjaan yang tidak tercapai

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka definisi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah definisi dari Almaududi (2019) yang berpendapat bahwa kejenuhan kerja merupakan keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi kelelahan emosional, fisik dan mental, perasaan tidak berdaya serta kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Kejenuhan Kerja merupakan kondisi keadaan emosional yang dirasakan karyawan dalam menghadapi beban kerja yang berlebihan dalam waktu yang lama sehingga menyebabkan karyawan akan kehilangan semangat maupun motivasinya dalam bekerjanya yang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun kelelahan mental.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kejenuhan Kerja

Menurut Darma (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya kejenuhan kerja (*burnout*), yaitu:

1. Kelebihan beban kerja (*Work Overloaded*)

Beban kerja kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Beban kerja yang berlebihan terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2. Ada kontrol kerja (*Lack of Work Control*)

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berpikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan dan birokrasi kadang membuat keinginan dan harapan terbentur dengan adanya peraturan yang ada, sehingga hal tersebut akan mematahkan harapan yang diinginkan. Dengan begitu adanya kontrol kerja ini akan memicu terjadinya kejenuhan kerja (*burnout*).

3. Penghargaan atas pekerjaan (*Rewarded for Work*)

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi

hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi akan meningkatkan motivasi dalam bekerja karena apa yang dikerjakan tidak dipandang sebelah mata.

4. Gangguan pada komunitas (*Breakdown in Community*)

Pekerja yang kurang rendah akan rasa memiliki terhadap lingkungan kerjanya, akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seorang akan bekerja dengan baik jika mampu beradaptasi dan bersosialisasi dengan baik. Dewasa ini orang cenderung sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki quality time dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, komputer membuat seseorang cenderung menghilangkan hubungan sosial dengan orang di sekitar. Hubungan yang baik seperti *sharing*, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

5. Perlakuan yang adil (*Treated Fairly*)

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan salah satu faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa penilaian kinerja, promosi jabatan dan lain-lain.

6. *Dealing with Conflict Values*

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), menjaga integritas dan *self respect*.

2.1.3.3 Dampak *Burnout* Pada Pekerja

Adapun dampak dari *Burnout* Menurut Leiter & Maslach dalam Alam (2022) yaitu sebagai berikut:

1. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami *burnout* akan merasa stres, *Overwhelmed*, dan *Exhausted*. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreativitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

3. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.4 Indikator Kejenuhan Kerja

Berdasarkan indikator dari Kejenuhan Kerja dari beberapa para ahli diantaranya dapat dilihat pada tabel 2.6 berikut ini berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Kejenuhan Kerja

No	Penulis	Indikator
1	Almaududi (2019)	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Mental 3. Kelelahan Emosional 4. Rendahnya penghargaan diri
2	Rohmah & Budiarti (2019)	1. Kelelahan Secara Fisik 2. Kelelahan Secara Mental 3. Kelelahan Secara Emosional 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri 5. Dipersonalisasi
3	Syamsu <i>et al</i> (2019)	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Emosional 3. Kelelahan Mental 4. Rendahnya Penghargaan Diri 5. Depersonalisasi
4	Darma (2022)	1. Kelelahan fisik 2. Sikap sinis 3. Antusias bekerja menurun 4. Mudah menyerah 5. Rendah diri 6. Tidak menikmati pekerjaan
5	Bakker (2023)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan Mental 3. Kelelahan Emosional

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.6 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Kejenuhan Kerja, maka penulis menggunakan indikator Kejenuhan Kerja menurut Almaududi (2019) adapun indikator dari kejenuhan kerja menurut Almaududi (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan Fisik, yaitu kurangnya energi dengan merasakan kelelahan yang dirasakan pekerja yang menyebabkan pekerja mengalami keluhan fisik yang mengakibatkan pekerja menjadi kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya dan cenderung sering melakukan kesalahan yang disebabkan oleh kelelahan fisik.
2. Kelelahan mental, yaitu pekerja merasa lelah secara mental yang disebabkan oleh beban kerja maupun tugas dan lingkungan sekitar.
3. Kelelahan emosional, yaitu kondisi dimana karyawan merasa hilang perasaan yang ada didalam dirinya, kepercayaan dan semangat.
4. Rendahnya penghargaan diri, yaitu kondisi yang dimana karyawan mulai hilang motivasi untuk bekerja dan timbul rasa tidak percaya diri, dan karyawan yang selalu menyimpulkan dirinya tidak mampu. Kondisi ini cenderung terlihat pada prestasi yang dicapai tidak sesuai dengan ekpetasinya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Purba *et al* (2019) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan

karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Hakim & Muhti (2019) kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Balasamah & As'ad (2021) Kepuasan kerja adalah perasaan emosional terhadap penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan melihat hasil pekerjaannya. Menurut Haris *et al* (2023) Kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan dari beberapa para ahli diatas maka penulis dapat merangkum kedalam tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2.7
Definisi Kepuasan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Afandi (2018)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
2	Pubra <i>et al</i> (2019)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.
3	Hakim & Muhdi (2019)	Kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kesenangan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas tugasnya.
4	Balasamah & As'ad (2021)	Kepuasan kerja adalah perasaan emosional terhadap penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan melihat hasil pekerjaannya
5	Haris <i>et al</i> (2023)	Kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.7 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Kejenuhan Kerja, maka penulis menggunakan indikator Kejenuhan Kerja menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan keadaan perasaan yang dirasakan karyawan tentang puas atau tidaknya karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan interaksi sosial baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan pegawai dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Antara lain terlihat dari:

- a. hubungan antara manajer dengan pegawai
- b. faktor fisik dan kondisi kerja
- c. hubungan sosial diantara pegawai
- d. sugesti dari teman kerja, dan
- e. emosi dan situasi kerja

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan indikator dari Kepuasan Kerja dapat dilihat dari beberapa para ahli diantaranya dapat dilihat pada tabel 2.8 berikut ini:

Tabel 2.8
Indikator Kepuasan Kerja

No	Penulis	Indikator
1	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja
2	Purba <i>et al</i> (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Atasan 5. Rekan kerja
3	Hakim & Muhdi (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan berkembang 2. Kepercayaan 3. Gaji (upah) 4. Supervisi 5. Jaminan kerja
4	Balasamah & As'ad (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Rekan kerja 4. Promosi jabatan 5. Gaji/upah
5	Haris <i>et al</i> (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.8 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Kepuasan Kerja, maka penulis menggunakan indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018) adapun indikator dari Kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau Tugas yang diberikan dan pekerjaan yang dilakukan apakah memuaskan bagi karyawan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Kenaikan jabatan yang diberikan karyawan sebagai bentuk berkembangnya seorang karyawan yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk meningkatkan karir selama bekerja.

4. Pengawasan

Seorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil.

Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2.9
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Shindy Latifah Ar Rohmah & Isniar Budiarti (2019)	Judul: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kejenuhan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Metode: Metode deskriptif dan kualitatif. Sample: 61 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada pusat penelitian dan pengembangan sumber daya air Bandung secara parsial dan simultan	Persamaan: Menggunakan variabel Keseimbangan Kehidupan kerja (X1) dan kejenuhan kerja (X3) Perbedaan: Lokasi tempat penelitian yang berbeda
2	Andrea Gragnano, Silvia Simbula & Massimo Miglioretti (2020) doi:10.3390/ijerph17030907	Judul: <i>Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance</i> Metode: Regresi Berganda Sample: 318 Karyawan	Studi ini menunjukkan bahwa pekerja sadar akan pentingnya domain kesehatan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan kesehatan sebagai domain fundamental dalam dinamika keseimbangan kehidupan kerja yang sama pentingnya dengan domain keluarga	Persamaan: Menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) Perbedaan: Tidak mengukur variabel <i>Importance of Work-Family and Work-Health Balance</i>
3	Reni Dwi Andrianti, Udik Jatmika & Nur Hidayati (2023) P-ISSN: 2986-304X E-ISSN: 2986-3066 DOI: https://doi.org/10.59581/jm-k-widyakarya.v1i6.1511	Judul: Pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metode: <i>Purposive Sampling</i> Sample:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan: Meneliti variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan: Tidak mengukur variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

		32 Staff		
4	Dhika Syahputra Darmawan & Sabarno Dwirianto (2023) ISSN: 2963-8984 https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Metode: Purposive Sampling Analisis deskriptif kuantitatif Sample: 54 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja begitu juga dengan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan beban kerja dan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru	Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu beban kerja (X2), <i>work life balance</i> (X1) dan kepuasan kerja (Y) Perbedaan: Lokasi tempat penelitian berbeda
5	Farah Aqmarin Nadhifa, Rusman Frendika & Firman Shakti Firdaus (2023) ISSN: 2828-2531 https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3il.6492	Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat Metode: Observasi & Survei Sample: Sample jenuh yang berjumlah 47 orang Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi bertanda positif sehingga adanya hubungan <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja guru	Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan: Lokasi tempat penelitian berbeda
6	Fadhila Jasmin Indra & Zackaria Riami (2022) ISSN: 2615-1995 E-ISSN: 2615-0654 https://doi.org/10.33753/ma-dani.v5i2.223	Judul: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi) Metode: Kuantitatif Sample: 34 orang pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan <i>work-life balance</i> , <i>Burnout</i> , berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meka Eduversity Kounikasi	Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1), Kejenuhan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) Perbedaan: Lokasi tempat penelitian berbeda dan tidak mengukur variabel lingkungan kerja
7	Eland Dzaky Ramadha & Rusman Frendika (2022) ISSN: 2828-2531	Judul: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Menggunakan variabel <i>Work Life Balance</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan:

	https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2il.1007	Metode: Kuantitatif Sample: 36 Karyawan		Tempat penelitian berbeda
8	M Iqbal Sabarin Sukur & Ade Irma Susanty (2022) ISSN: 2355-9357	Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Investasi Tbk (Studi pada Divisi Sosiasl Media dan Media Manajemen) Metode: Kuantitatif Sample: 50 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu <i>work life balance</i> (X1) dan Kepuasan kerja (X2) Perbedaan: Tempat penelitian berbeda
9	Erviana Ariska Puspita Sari, Arif Budiharjo, & Kamalina Din Jannah (2022) ISBN: 978-623-90389-9-1	Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexca Indonesia Metode: Kuantitatif Sample: 85 Responden	Hasil penelitian ini manunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Burnot</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Primatexca Indonesia	Persamaan: Meneliti variabel yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> (X1), Beban Kerja (X2), <i>Burnout</i> (X3) dan Kepuasan kerja (Y) Perbedaan: Tempat penelitian berbeda
10	Khoirunnisa, Isni Andriana, Wita Farla & Yos Karimudin (2024) E-ISSN: 2656-4351 P-ISSN: 2656-2871	Judul: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang Metode: Analisis deskriptif dan pendekatan kuantitatif Sample: 57 Responden	Hasil penelitian mwnunjukkan bawah Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan: Meneliti variabel Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan: Tempat penelitian berbeda

Sumber: data diolah penulis, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel

dependen dan independen. Kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis dalam kerangka pemikiran ini mengenai variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kejenuhan kerja. Jika keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kejenuhan kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sudah baik, maka akan meningkat kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Hal ini karena keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalankan aktivitas di luar pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan mereka.

Beban kerja yang terkelola dengan baik mengurangi stres dan kelelahan yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, mengatasi kejenuhan kerja dapat membantu mempertahankan semangat dan motivasi karyawan. Dengan demikian, kondisi kerja yang optimal ini akan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yang akan mendukung keseimbangan agar beban kerja dan kejenuhan kerja juga dapat teratasi.

Keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kejenuhan kerja adalah faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Misalnya, Ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kejenuhan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, hal ini nantinya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Karyawan juga akan lebih puas dalam bekerja, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih cenderung untuk tetap setia kepada perusahaan. Selain itu, mereka akan memiliki kesehatan secara mental maupun secara fisik, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja pada para karyawan dapat meningkat.

Kepuasan Kerja berfokus ini pada keadaan atau perasaan yang dirasakan karyawan tentang puas atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal kepada perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat turnover. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Adapun indikator kepuasan kerja karyawan yang digunakan adalah Pekerjaan, Gaji, Promosi, Atasan dan Rekan Kerja.

Kemudian, Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work life balance*) merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan kedua peran sekaligus secara seimbang antara tuntutan pekerjaan yang diemban ditempat kerja dan tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan dengan membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi.

Hal ini merupakan suatu kondisi yang dimana karyawan harus mampu untuk menyeimbangkan hidupnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan secara bersama-sama. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, tingkat kelelahan yang lebih rendah dan kesehatan mental yang lebih baik yang nantinya akan berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki energi yang cukup dan konsentrasi yang maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator keseimbangan kehidupan kerja yang digunakan adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Kemudian, beban kerja adalah keadaan bentuk dari kemampuan tubuh dalam menjalankan banyaknya suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan harus dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental yang akan mengakibatkan kepuasan kerjanya akan menurun. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya fokus karyawan dalam menjalankan tugasnya yang akan mengganggu pekerjaan dan tenggang waktu yang diberikan akan semakin terbuang. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai dan waktu kerja yang diberikan apakah sesuai kemampuan karyawannya, agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan tujuan perusahaan juga bisa tercapai. Adapun indikator beban kerja yang digunakan adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan target yang harus dicapai.

Selain itu, kejenuhan kerja merupakan kondisi keadaan emosional yang dirasakan karyawan dalam menghadapi beban kerja yang berlebihan dalam waktu yang lama sehingga menyebabkan karyawan akan kehilangan semangat maupun motivasinya dalam bekerjanya yang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun kelelahan mental. Hal disebabkan karena ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan maka akan menimbulkan terjadinya stres yang berkepanjangan dan terus-menerus dapat menguras energi serta semangat kerja karyawan. Kejenuhan kerja juga sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dengan tuntutan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas, serta minimnya kesempatan untuk beristirahat. Akibatnya, karyawan mungkin merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan, dan kehilangan rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Untuk mencegah terjadinya kejenuhan kerja, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja yang diberikan dengan target dan waktu yang dibutuhkan oleh karyawannya. Hal ini bisa dilakukan dengan menyesuaikan sumber daya yang tersedia dengan dengan beban kerja yang diberikan. Adapun indikator Kejenuhan kerja yang digunakan adalah kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional dan rendahnya penghargaan diri.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kejenuhan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana hal ini disebabkan karena kejenuhan kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan karena ketika karyawan merasa kelelahan fisik dan emosional yang berkelanjutan, mereka cenderung kehilangan motivasi dan minat terhadap pekerjaannya. Banyaknya tuntutan pekerjaan inilah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sebab karyawan merasa terbebani sehingga tidak

bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan merasa terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaan. Kejenuhan dapat mengakibatkan perasaan sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan, rekan kerja, atau organisasi secara keseluruhan. Kejenuhan yang tidak segera ditangani dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara efektif. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja. Dimana hal ini disebabkan karena ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih bahagia dan lebih sedikit mengalami stres. Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi memungkinkan karyawan untuk menikmati waktu bersama keluarga dan teman, istirahat dan menjaga kesehatan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja yang baik biasanya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Beban kerja pun memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Yang mana ini disebabkan karena tugas yang di berikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja tidak seimbang, yang dimana jangka waktu yang diberikan dengan beban kerja yang berikan juga tidak seimbang dan target yang dicapai terlalu tinggi, sehingga karyawan tidak mampu untuk fokus terhadap pekerjaan, hal ini akan mengganggu pekerjaan karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan waktu dan target yang perusahaan berikan. Sehingga, karyawan menjadi kurang fokus terhadap tanggung jawabnya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan

untuk memperhatikan kemampuan dari karyawannya agar tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kejenuhan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

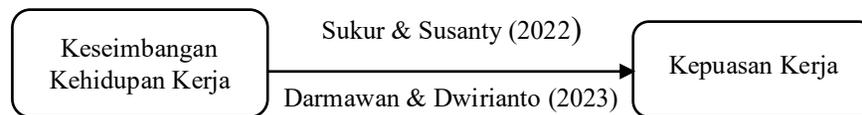
2.4 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel *independen* yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kejenuhan Kerja (X3), variabel *Dependen* yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2.4.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sukur & Susanty (2022) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Investasi Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media Manajemen). Adapun menurut penelitian Darmawan & Dwirianto (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

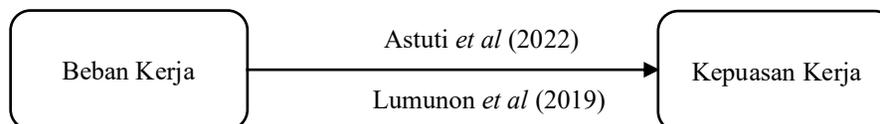


Gambar 2.1
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan kerja

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Astuti *et al* (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric). Adapun menurut Lumunon *et al* (2019) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dapat digambarkan sebagai berikut:



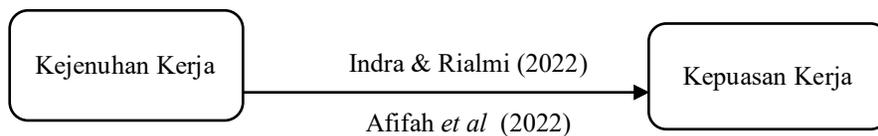
Gambar 2.2
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Indra & Rialmi (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi

Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi) yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultasi pendidikan luar negeri. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Afifah *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:

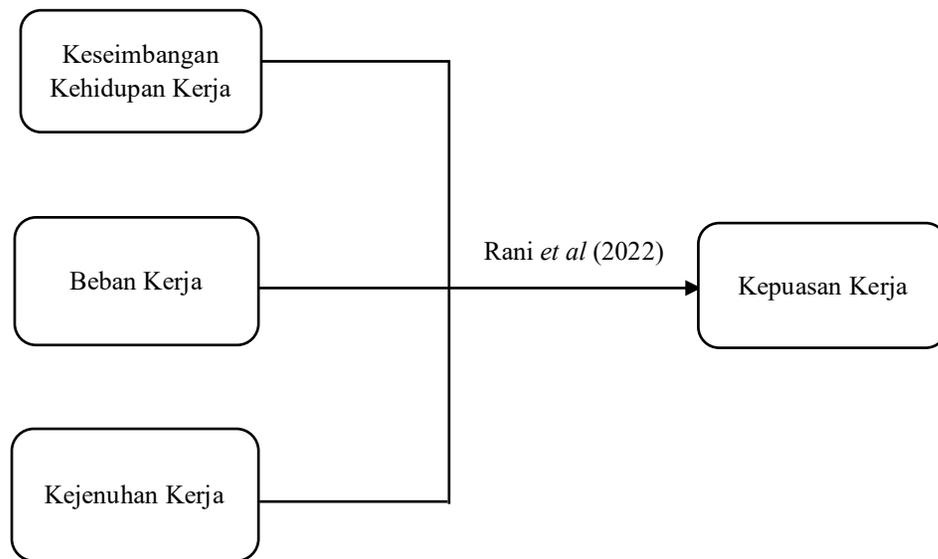


Gambar 2.3
Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.4.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rani *et al* (2022) dalam penelitiannya pada PT. Primatexco Indonesia, hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial dan simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kejenuhan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia.

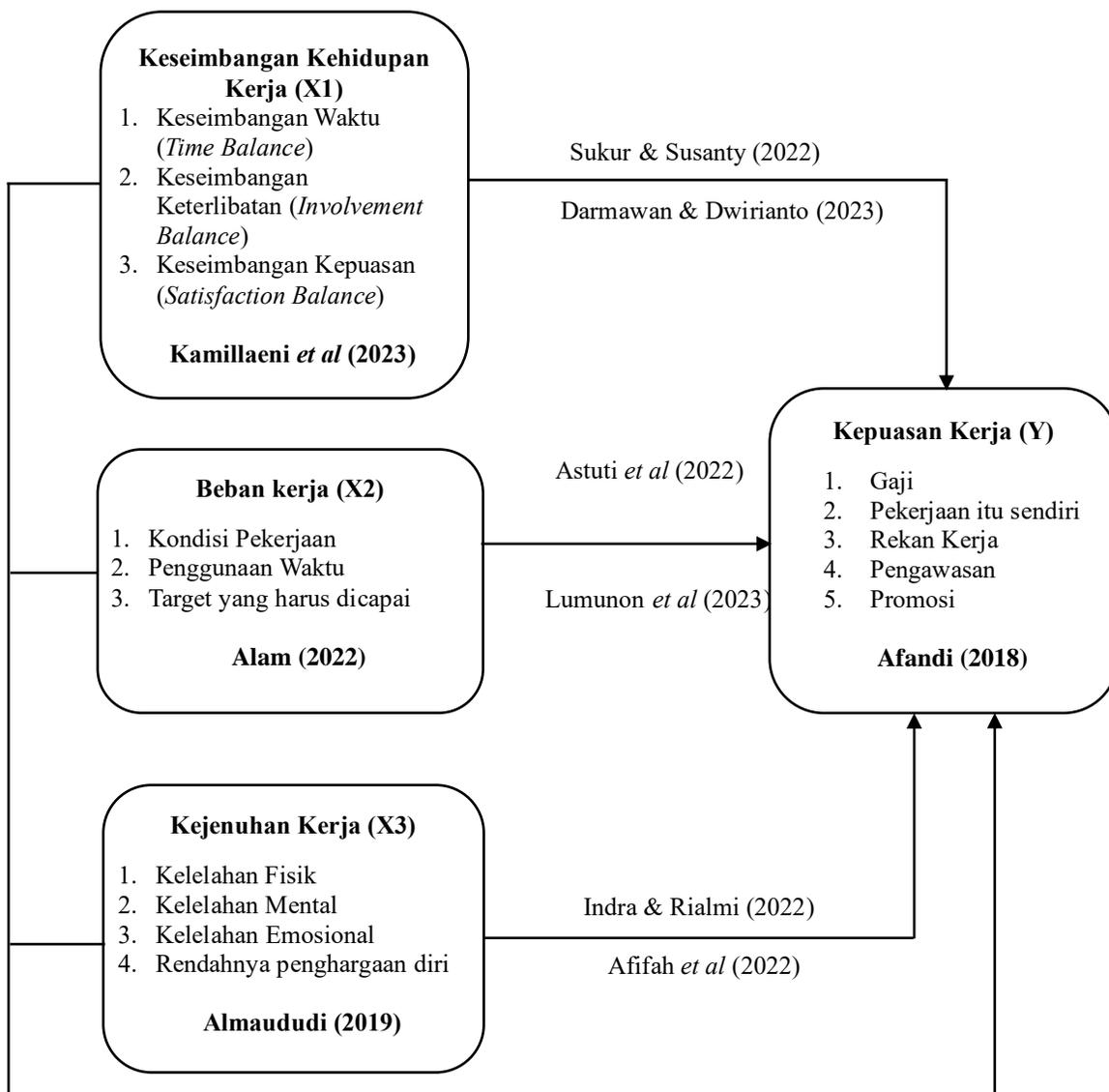
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.4.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dibawah ini:



Rani et al (2023)

Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan terbentuk hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- H₁: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- H₂: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- H₃: Diduga Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- H₄: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.