

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini, penulis mencari dan mengkaji data penelitian terdahulu sebagai bahan referensi baik kelebihan maupun kekurangan yang ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga mempelajari informasi dari berbagai sumber seperti majalah dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang sudah ada mengenai teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya Wardani dan Firmansyah (2021:8)

Keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja ialah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas pada waktu dan psikologis mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga tidak ada konflik diantara keduanya Rauda dan Sofiliya (2020)

Natakusumah (2022) dalam Kamillaeni (2023:19) keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata.

Sedangkan menurut setyawan *et.al* (2023) keseimbangan kehidupan kerja adalah seimbangny antara kehidupan kerja dengan hal-hal diluar kehidupan kerja

Sedangkan menurut Fisher dan Bulger (2009) dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7) keseimbangan kehidupan kerja ialah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya, Fisher mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi

Menurut Lockwood dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7) keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi inividu dalam keadaan yang sama

Tabel 2. 1
Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

NO	Penulis / para ahli	tahun	Definisi	link
1	Menurut Lockwood dalam Wardani dan Firmansyah	2021	Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama,	Wardani, Firmansyah. 2021. <i>Work-Life Balance Para Pekerja Buruh</i> . Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
2	Natakusumah (2022) dalam Kamillaeni	2023	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata.	Kamillaeni <i>et.al</i> . 2023. <i>WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN KINERJA KARYAWAN</i> . Bandung: CV. Media Sains Indonesia
3	Fisher dan Bulger dalam Wardani dan Firmansyah	2021	Keseimbangan kehidupan kerja ialah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan	Wardani, Firmansyah. 2021. <i>Work-Life Balance Para Pekerja Buruh</i> .

NO	Penulis / para ahli	tahun	Definisi	link
			peran yang berbeda dalam kehidupannya, Fisher mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan <i>stressor</i> kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.	Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
5	Setyawan et.al	2023	Keseimbangan kehidupan kerja adalah seimbangannya antara kehidupan kerja dengan hal-hal diluar kehidupan kerja	Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. <i>E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen</i> , 12(02).

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2.1 dari definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi Fisher dan Bulger (2009) Keseimbangan kehidupan kerja ialah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya, Fisher mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

2.1.1.2 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi organisasi menurut Lazar dalam Wardani & Firmansyah (2021:13) yaitu:

1. Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image
3. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi

4. Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan

Sedangkan, manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan ialah

1. Meningkatkan Kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stress dalam bekerja
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja
3. Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan
4. Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Penelitian Nasronon dalam Wardan dan Firmansyah (2021:8) menyimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan di negara maju seperti Eropa dan Amerika menunjukkan bahwa upaya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Karakteristik Individu

Orang neurotik lebih sulit mencapai keseimbangan kehidupan kerja karena mereka cenderung bereaksi negatif terhadap situasi atau pengalaman. Di sisi lain, individu yang teliti berkorelasi negatif dengan konflik kehidupan kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Kehati-hatian merupakan ciri kepribadian yang penuh dengan perencanaan, efisiensi, pengorganisasian, tanggung jawab dan orientasi prestasi.

2. Nilai-Nilai Budaya

Nilai-nilai budaya tersebut diartikan sebagai orientasi mental, cara berpikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati, yang memfasilitasi kerjasama antar anggotanya. Dari pemahaman nilai-nilai budaya yang disepakati, maka dikembangkan suatu sistem yang memperkuat komunikasi antar orang dalam organisasi dan dalam kehidupan keluarga. Jika seseorang meyakini bahwa nilai-nilainya sama, maka akan lebih mudah bagi seseorang untuk memenuhi perannya dalam pekerjaan, dalam keluarga, dan dalam tanggung jawabnya terhadap dirinya sendiri.

3. Jam Kerja

Semakin banyak pegawai yang menggunakan waktu kerja maka kehadiran anak dalam keluarga juga menuntut orang tua yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak, sehingga dibutuhkan waktu yang lebih banyak dibandingkan pada keluarga tanpa anak. Permasalahan yang dihadapi oleh para orang tua, baik single parent maupun bukan, kini semakin kompleks

2.1.1.4 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fisher, Bulger, Smith (2009) dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9) indikator atau dimensi dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja adalah:

1. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Ketika individu sedang

menhadapi permasalahan dalam kehidupannya, sehingga dapat mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: indikator ini ingin menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: konflik yang terjadi Ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu kesempatan untuk lebih banyak waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.
- d. Beban kerja: pekerjaan atau *job desk* yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban terhadap individu.

2. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Ketika seorang karyawan bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya, dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Jumlah jam kerja: seberapa lama yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja

- b. Waktu Bersama keluarga: waktu individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja

Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu untuk individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti hobi dan berkumpul dengan temannya

3. *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Ketika individu sedang merasakan perasaan senang dan bahagia karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan, maka hal ini akan dapat mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.
- b. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan atasan/bawahan atau rekan kerja dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.
- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.

4. *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)*

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Apa yang telah didapatkan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan saat di tempat kerja, memungkinkan individu untuk mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tersebut di kehidupan sehari-hari individu. Dalam dimensi ini indikatornya yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja ketika telah mencapai kepuasan dan keseimbangan antara keterlibatan psikologis dan pembagian waktu, meskipun penilaian dan persepsi mengenai keseimbangan kehidupan kerja antara satu individu dengan individu lain sangat bervariasi. Sebaliknya, ketika individu tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja ketika individu tidak memiliki kepuasan kerja serta tidak adanya keseimbangan dalam keterlibatan psikologis dan pembagian waktu dari keduanya. Sehingga dapat disimpulkan jika kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dialami ketika individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang ia pikirkan mengenai keseimbangan kehidupan kerja

Sarikit (2017) dalam Kamillaeni *et.al* (2023) terdapat tiga indikator keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

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

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan)

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

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan)

Indikator ini berfokus pada seberapa besar tingkat kepuasan setiap pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dimana pegawai 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.

Tabel 2. 2
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis/Para Ahli	Tahun	Indikator	Link
1.	Fisher, Bulger, Smith (2009) dalam Wardani dan Firmansyah	2021	1. <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> 2. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> 3. <i>Personal Life Enhancement with Work (PLEW)</i> 4. <i>Work Enhancement with Personal Life (WEPL)</i>	Wardani, Firmansyah. 2021. <i>Work-Life Balance Para Pekerja Buruh</i> . Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
2.	Sarikit (2017) dalam Kamillaeni <i>et.al</i>	2023	1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan kepuasan)	Kamillaeni <i>et.al.</i> 2023. <i>Work life balance, employee engagement, dan kinerja karyawan</i> . Bandung: cv. Media sains indonesia

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2.2 indikator menurut para ahli diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja dari Fisher, Bulger, Smith (2009) dalam Wardani dan Firmansyah yang berjudul *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh* (2021:9) yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di tempat penelitian.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam dengan keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu Nabawi (2019)

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik secara langsung maupun tidak langsung Johari et al (2018) dalam Budiasa (2021:30)

Kasmir (2019) dalam Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Tarwaka dalam budiasa (2021:30) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya

Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu Mahawati *et.al* (2021:51).

Tabel 2. 3
Definisi Beban Kerja

No	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Nabawi	2019	Beban kerja adalah proses yang dilakukan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam dengan keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu	Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 2(2), 170-183.
2.	Johari et al (2018) dalam Budiasa	2021	Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik secara langsung maupun tidak langsung	Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV Pena Persada
3.	Kasmir (2019) dalam Budiasa	2021	beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.	Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV Pena Persada
4.	Mahawati <i>et.al</i>	2021	Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu	Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
5.	Tarwaka	2021	Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya	Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV Pena Persada

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2.3 dari definisi beban kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Tarwaka dalam buku budiasa yang berjudul beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (2021:30) yang mendefinisikan beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Gibson dalam Budiasa (2021:32) menyebutkan factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ialah:

1. *Time Pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline dapat meningkatkan motivasi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebih sehingga mengakibatkan munculnya kesalahan-kesalahan atau kondisi Kesehatan karyawan berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang menjadi salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap Kesehatan tubuh seseorang

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi Kesehatan karyawan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja yang bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memberatkan beban kerja.

5. *Information overload*

Banyak informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Pengguna teknologi dan penggunaan fasilitas kerja seba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap Kesehatan karyawan jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan berdampak pada Kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

7. *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan Sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau

dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi Sebagian orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebihan disampaikan melalui sebuah studi pada *Journal of Occupational and Environmental Medicine* menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16 % lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id. Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal *Psychosomatic Medicine* mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45 %. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental (Surijadi and Musa, 2020).

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian Mahawati *et.al* (2021:52)

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Hart dan Staveland (Angwen,2017) dalam Budiasa (2021:36) terdiri atas enam indikator, yaitu:

1. Permintaan fisik (*physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas

2. Upaya (*effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan

3. Permintaan mental (*mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari

4. Permintaan sementara (*temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung

5. Tingkat frustrasi

Frustration level Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan

6. Kinerja (*performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Menurut Tarwaka dalam Budiasa (2021:35) Indikator beban kerja ialah:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Tabel 2. 4
Indikator Beban Kerja

No	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Hart dan Staveland (Angwen,2017) dalam Budiasa	2021	1. Permintaan fisik (<i>physical demand</i>) 2. Upaya (<i>effort</i>) 3. Permintaan mental (<i>mental demand</i>) 4. Permintaan sementara (<i>temporal demand</i>) 5. Tingkat frustrasi 6. Kinerja (<i>performance</i>)	Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.Banyumas: CV.Pena Persada
2.	Tarwaka dalam Budiasa	2021	1. Beban waktu (<i>time load</i>) 2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 3. Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>)	Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.Banyumas: CV.Pena Persada

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2.4 indikator menurut para ahli diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator beban kerja dari Tarwaka dalam buku Budiasa (2021:35) yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di tempat penelitian.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Luthans dalam Hussein fattah (2018:66) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “*Job satisfaction is a result of employes, perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya yang

tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut Robbins 1996 dalam Abdi Akbar (2019:46).

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Ajabar (2020:58) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang meningkat. Biasanya orang yang puas akan pekerjaannya terlihat dari cara dia menikmati pekerjaannya baik di dalam maupun diluar pekerjaannya

Grobler *et.al* dalam buku Ratih Kusumastuti (2022:20) kepuasan kerja adalah perbedaan di antara apa yang diterima oleh seseorang atas upaya dan usahanya dalam memberikan masukan pada organisasi dan sesuai dengan yang mereka harapkan nantinya.

Tabel 2. 5
Definisi Kepuasan Kerja

No	Penulis /Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
1.	Luthans dalam Hussein Fattah	2018	kepuasan kerja adalah “ <i>Job satisfaction is a result of employes, perception of how well their job provides those things that are viewed as important</i> ” kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting.	Hussein Fattah. 2018. Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
2.	Robbins (1996) dalam Abdi Akbar	2019	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan tersebut	Abdi Akbar. 2019. Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. Pustaka Taman Ilmu.

No	Penulis /Para Ahli	Tahun	Definisi	Link
3.	Hasibuan	2020	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang meningkat. Biasanya orang yang puas akan pekerjaannya terlihat dari cara dia menikmati pekerjaannya baik di dalam maupun diluar pekerjaannya	Ajarar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
4.	Grobler <i>et.al</i>	2022	Kepuasan kerja adalah perbedaan di antara apa yang diterima oleh seseorang atas upaya dan usahanya dalam memberikan masukan pada organisasi dan sesuai dengan yang mereka harapkan nantinya	Ratih Kusumastuti. 2022. Kinerja Kerja Auditor: Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional. Indramayu: CV Adanu Abimata.
5.	Afandi	2018	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas	Dewi, s. R., & narimawati, u. (2023). Pengaruh pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang bandung bank tabungan negara (persero) tbk. Journal of economics, management, business and accounting (jemba), 3(1), 62-93.
6.	Handoko	2018	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”	Darsono, Hanif Faishal Syarif, and Lita Wulantika. "Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Berpindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat Work Stress and Job Satisfaction Influence on Turnover Intention in Staff PT.
7.	Budiarti	2018	Kepuasan kerja adalah perasan yang menyongkong ataaau tidak menyongkong dalaam diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan maupuun kondisi dirinya	Budiarti, M. R. I. Pengaruh prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Jaswita jabar.

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 2.5 dari definisi kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi Luthans dalam buku Hussein Fattah (2018:66)

yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*Job satisfaction is a result of employes, perception of how well their job provides those things that are viewed as important*” kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Penulis memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasa Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins 1996 dalam Abdi Akbar (2021:52) yaitu:

1. Gaji

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dimulai dengan uang dan kecenderungan diberikan secara tetap, gaji atau upah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin merupakan bagian yang paling besar.

Gaji merupakan faktor penting dari kepuasan kerja karena merupakan alat untuk mencapai berbagai kebutuhan. Dapat dipastikan bahwa uang bernilai dapat ditukarkan dengan barang atau jasa.

2. Pekerjaan yang menarik

Karyawan cenderung lebih menyukai jenis pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas yang bervariasi, kebebasan (otonom), dan *feedback* tentang bagaimana baiknya mereka lakukan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan kerja maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Dalam penelitian Robbins menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman, tidak berbahaya, suhu udara, penerangan, kebisingan, dan factor-faktor lingkungan kerja lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

4. Dukungan rekan kerja dan supervisi

Karyawan mendapatkan lebih dari sekedar upah atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku rekan kerja merupakan determinan utama dari kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans dalam Hussein fattah (2018:66) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*), pekerjaan yang menarik mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji (*Pay*), jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan.
3. Kesempatan promosi (*Promotion*), kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam organisasi

4. Pengawasan (*supervision*), kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja (*Wok Group*), terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo *et.al* (2018) dalam Simanjuntak (2021) yaitu:

1. Kemangkiran atau ketidakhadiran
2. Keinginan pindah
3. Kinerja pegawai
4. Rekan kerja
5. Kenyamanan kerja pegawai

Tabel 2. 6
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Penulis/ Para Ahli	Tahun	Indikator	Link
1.	Luthans dalam Hussein Fattah	2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja 	Hussein Fattah. 2018. <i>Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai</i> . Yogyakarta: Elmatara.
2.	Sudaryo <i>et.al</i> (2018) dalam Simanjuntak	2018	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran atau ketidakhadiran 2. Keinginan pindah 3. Kinerja pegawai 4. Rekan kerja 5. Kenyamanan kerja pegawai 	Simanjuntak, Trinovela, and Vera Sylvia Saragi Sitio. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." <i>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen</i> 2.1 (2021): 42-54.

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 2.6 indikator menurut para ahli diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator Luthans dalam buku Hussein Fattah

(2018:66) dalam penelitian ini yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di tempat penelitian.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1.	Wachid Hasyim (2020)	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia Metode: Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu model inferensial menggunakan analisis regresi linier ganda. Sebagaimana kriteria analisis regresi linier ganda maka analisis dilakukan melalui tahapan uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis Sample: Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Yaskawa Electric Indonesia yang kemudian dijadikan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling.	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Perbesamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan probability sampling Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variabel kompensasi, Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
2.	Heningsih <i>et.al</i> (2020)	<p>Judul: Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi</p> <p>Metode: Penelitian menggunakan metode survei, dan merupakan penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis</p> <p>Sample: Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bank BJB, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 119 orang karyawan yang diambil secara acak proporsional.</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, yakni memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, Motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya.</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja sebagai pemoderasi, Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian,</p>
3.	Fadilla <i>et.al</i> (2023)	<p>Judul: Pengaruh <i>work life balance</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Metode: Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan penelitian deskriptif dan verifikatif</p> <p>Sample: sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 70 karyawan dengan menggunakan perhitungan slovin</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work life balance berpengaruh besar terhadap karyawan, beban kerja cukup berpengaruh terhadap karyawan, kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap karyawan, sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah.</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu meneliti ke tiga variabel yang sama</p> <p>Perbedaan: Penulis menggunakan probability sampling, Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
4.	Rendy <i>et.al</i> (2023)	<p>Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Metode: penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Sampel: Responden pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Darjeeling Sembrani Aroma yang berjumlah 56 orang sampel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu meneliti ke tiga variabel yang sama. Sama-sama menggunakan metode deskriptif dan verifikatif</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>
5.	Rondonuwu (2018)	<p>Judul: Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado</p> <p>Metode: Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey untuk mendapatkan data tertentu.</p> <p>Sampel: sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Synthesis Peninsula Manado</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu meneliti variabel <i>work life balance</i> sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>
6.	Kirina <i>et.al</i> (2021)	<p>Judul: analysis of the impact of workload and Work stress on job satisfaction with Motivation as intervening variable</p> <p>Metode: The approach in this research is quantitative research, by looking at the relationship between variables and objects, which is causal research</p> <p>Populasi: The population in this study is the Covid-19 Nurse Team of Southeast Maluku, with 33</p>	<p>workload is not proven to have a negative and significant effect on motivation, work stress is not proven to have a negative but significant effect on motivation, the workload is not proven to have a negative and significant effect on job satisfaction, stress work proved to have a negative but insignificant effect on job satisfaction, motivation was proven to have a positive and significant effect on job</p>	<p>Persamaan: sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		respondents. Because the population numbered 33 respondents	satisfaction, the workload was not proven to affect job satisfaction through motivation, job stress was proven to affect job satisfaction through motivation	
7.	A.Aruna Shantha (2019)	<p>Judul: The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka</p> <p>Metode: The data were analyzed using factor analysis and structural Equation model.</p> <p>Sampel: questionnaire was distributed randomly to a sample</p>	The results revealed that most of the employees seem not satisfied with their job and as a result they cannot have proper work life balance. Most of staff are on tasks that are in high demand and that need to be finished in very strict deadlines	<p>Persamaan: sama-sama meneliti work life balance terhadap kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>
8.	Kittisak <i>et.al</i> (2021)	<p>Judul: the impact of the workload on the job satisfaction</p> <p>Metode: this research is quantitative research</p> <p>Sampel: Random sampling</p>	Such ill-considered decisions and choices of individuals may also result in certain negative consequences such as, it may affect the productivity of group and consequently increase organizational costs.	<p>Persamaan: sama-sama meneliti beban kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>
9.	Marjan <i>et.al</i> (2015)	<p>judul: The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment</p> <p>metode: Metode: The approach in this research is quantitative research. The analysis technique in this research is descriptive analysis and inferential analysis.</p> <p>sampel: Questionnaires were distributed and returned as many as 33</p>	The results of this paper reveal that workload is not proven to have a negative and significant effect on motivation, work stress is not proven to have a negative but significant effect on motivation, the workload is not proven to have a negative and significant effect on job satisfaction, stress work proved to have a negative but insignificant effect on job satisfaction, motivation was proven to have a positive and	<p>Persamaan: sama-sama meneliti work life balance terhadap kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda objek penelitian dan tempat penelitian</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		questionnaires. Respondents with female gender, work period 1-3 years, age 22-27 years, and the last education D3 which dominate were 72.7%, 100%, 48.5%, 57.6%.	significant effect on job satisfaction, the workload was not proven to affect job satisfaction through motivation, job stress was proven to affect job satisfaction through motivation.	
10.	Aliya et.al (2020)	<p>Judul: Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat</p> <p>Metode: metode yang digunakan metode kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Ver 22 dan metode analisis deskriptif</p> <p>Sampel: sampel yang diambil secara incidental sampling dengan jumlah 70 responden yang terdiri dari karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.</p>	Hasil analisis deskriptif mengindikasikan, work-life balance berada pada kategori sangat baik”, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa “work-life balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. “Work life balance dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 57,5%	<p>Persamaan: Penulis dan penelitidahulu meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sama- sama menggunakan metode sampling jenuh dan metode analisis deskriptif dan kuantitatif yang sama</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak menggunakan Variabel lingkungan kerja</p>
11.	Kirina et.al (2021)	<p>Judul: analysis of the impact of workload and Work stress on job satisfaction with Motivation as intervening variable</p> <p>Metode: The approach in this research is quantitative research, by looking at the relationship between variables and objects, which is causal research</p> <p>Populasi: The population in this study is the Covid-19 Nurse Team of Southeast Maluku, with 33 respondents. Because the population numbered 33</p>	workload is not proven to have a negative and significant effect on motivation, work stress is not proven to have a negative but significant effect on motivation, the workload is not proven to have a negative and significant effect on job satisfaction, stress work proved to have a negative but insignificant effect on job satisfaction, motivation was proven to have a positive and significant effect on job satisfaction, the workload was not	<p>Persamaan: sama-sama meneliti pengaruh beban kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak menggunakan variabel stress kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening, berbeda metode penelitian yang berbeda dan Indikator yang berbeda.</p>

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		respondents	proven to affect job satisfaction through motivation, job stress was	
12.	A.Aruna Shantha (2019)	<p>Judul: The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka</p> <p>Metode: The data were analyzed using factor analysis and structural Equation model.</p> <p>Sampel: This study was done using 360 employees as a sample</p>	The results revealed that most of the employees seem not satisfied with their job and as a result they cannot have proper work life balance. Most of staff are on tasks that are in high demand and that need to be finished in very strict deadlines. Further when these employees finish one such task, they must immediately move to a similar hard task. They are tremendously stressed in such a work atmosphere and as a result efficiency and effectiveness of workers drop down at work and have a poor work life balance.	<p>Persamaan: sama-sama meneliti work life balance sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu menggunakan metode dan Indikator yang berbeda.</p>
13.	Fuadi Putra (2020)	<p>Judul: The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance</p> <p>Metode: A quantitative approach is applied to describe the relationship between the variables tested</p> <p>Sampel: Using non-probability sampling from the number of unidentified population.</p>	The results show that workload has a significant effect on work-life balance. Work autonomy, workload, and work-life balance have a direct and insignificant effect on job satisfaction.	<p>Persamaan: sama-sama meneliti Beban kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>Perbedaan: Penulis dan peneliti terdahulu berbeda penempatan variabel work life balance, berbeda metode dan Teknik sampel.</p>
14.	Jessica (2023)	<p>judul: The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</p> <p>metode: The method of collecting the data is by using a questionnaire through a</p>	Job satisfaction. Meanwhile, work stress has a negative and significant positive relation to job satisfaction when mediated by work stress	Perbedaan: Penulis tidak menggunakan work environment sebagai variabel bebas dan stress kerja sebagai mediator, berbeda Teknik penentuan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		purposive sampling technique sampel: Using Likert Scale		sampel, berbeda metode penelitian dan berbeda indicator yang dipakai
15.	Danendra (2019)	judul: The effect of work loads on employee performance with job satisfaction as a mediation variable metode: The research instrument used questionnaires and analysis methods using Partial Least Square sampel: The sampling method in this study uses a saturated sample method or census, which is a sampling technique using the entire population as research respondents	he results of the study show (1) workload has a negative and significant effect on job satisfaction. (2) Negative and significant workload on employee performance. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (4) Job satisfaction is a mediating variable that has a positive and significant effect on workload and employee performance, meaning that job satisfaction has an important role in mediating workloads on employee performance.	Persamaan: sama- sama meneliti work life balance sebagai variabel bebas Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, berbeda metode penelitian dan indikator

Sumber: Data diolah peneliti

2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja pada guru sangat penting dalam dunia pendidikan. Namun, untuk mewujudkan kepuasan seorang guru, guru perlu memperhatikan beberapa faktor, seperti Keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan dalam hidup. Dalam konteks guru, keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu

guru dalam mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mewujudkan kepuasan kerja guru.

Beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta dapat menurunkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, perlu adanya pengaturan beban kerja yang baik agar guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Setelah dibahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu serta perbedaannya dengan penelitian ini pada bagian sebelumnya, selanjutnya dibahas mengenai kerangka pemikiran penelitian berdasarkan bahan-bahan dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut.

2.2.1 Pengaruh Hidup Kekerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Rondonuwu (2018) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Synthesis Peninsula Manado

Berdasarkan penelitian Aliya (2020) hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan



Gambar 2. 1
Pengaruh Hidup Kekerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Wachid Hasyim (2020) adalah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

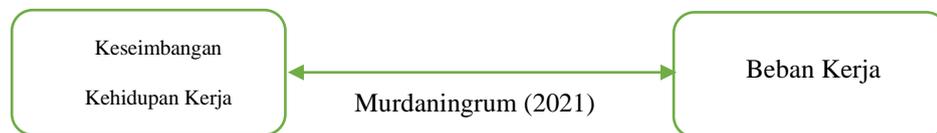
Berdasarkan penelitian Herningsih *et.al* (2020) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja



Gambar 2. 2
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.3 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Murdaningrum (2021) bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja.

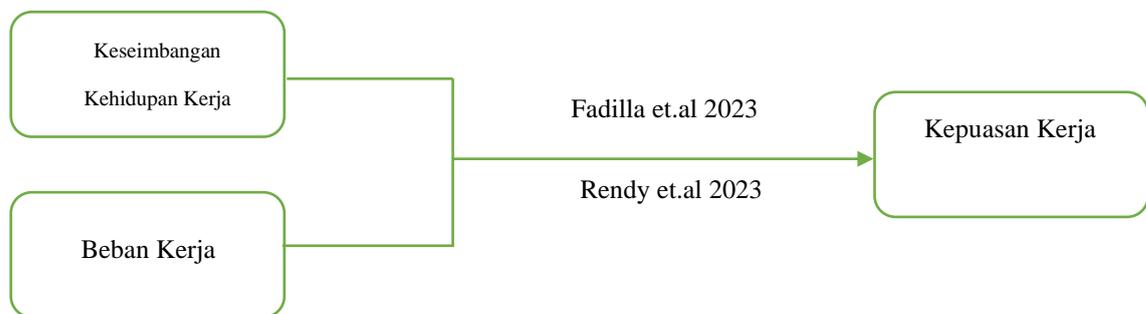


Gambar 2. 3
Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja

2.2.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Fadilla *et.al* 2023 terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

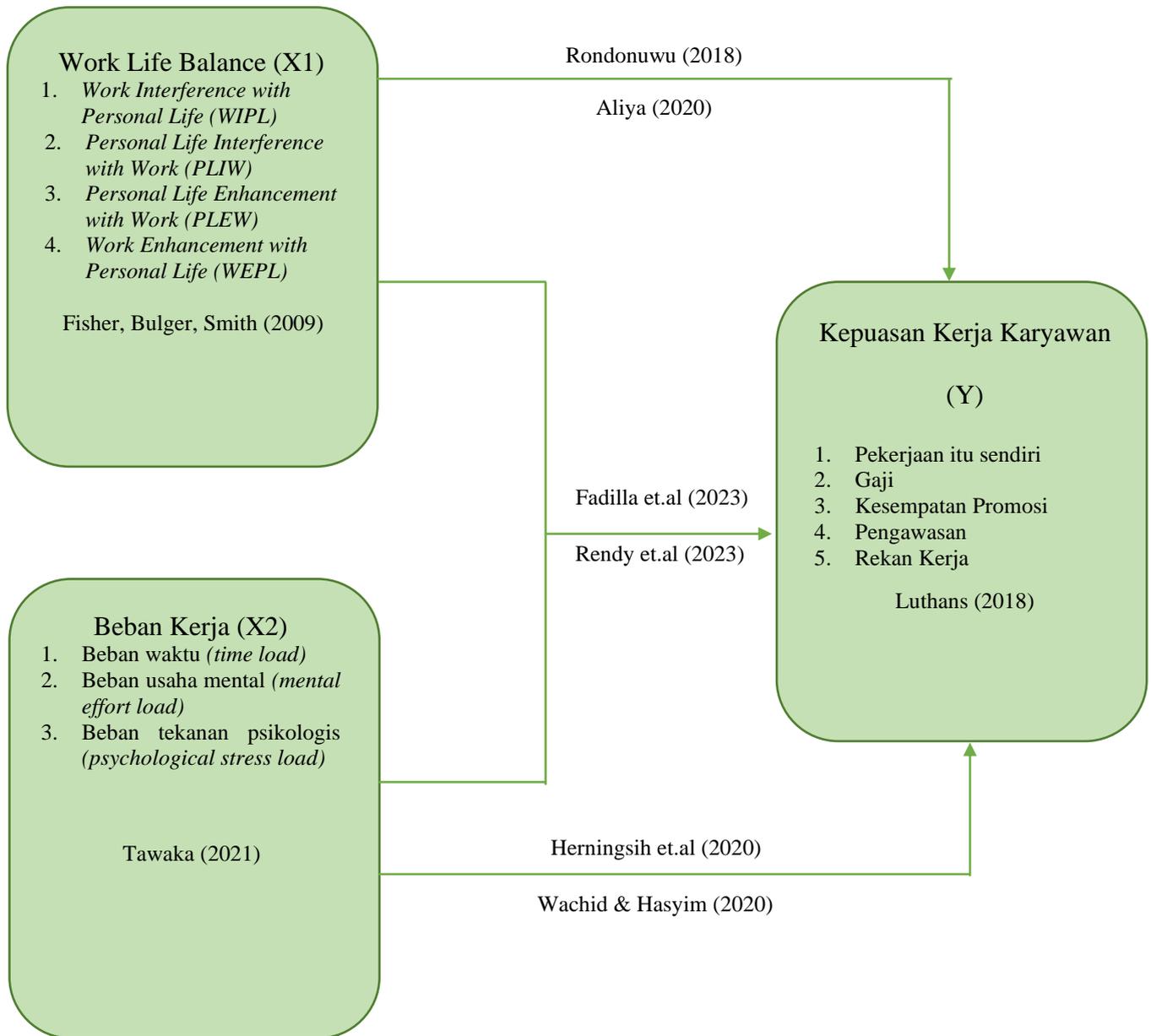
Berdasarkan penelitian Rendy *et.al* 2023 penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 4
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu beserta indikator menurut para ahli diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, keseimbangan beban kerja terhadap kepuasan kerja, hubungan antata keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja serta pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap dan beban kerja terhadap kepuasan kerja



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga

salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam

H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam

H3: Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam

H4: Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Qur'an Ma'rifatussalaam