

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam membuat penelitian ini, penulis mencari sumber informasi dan mengembangkan informasi yang didapat dari jurnal ilmiah, buku-buku yang berisi dengan teori-teori sumber daya manusia yang digunakan sebagai acuan dan pembanding dalam penulisan penelitian ini. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi-informasi yang berkaitan dengan judul yang dibuat oleh peneliti.

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Pitoyo (2022) Work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan mampu memuaskan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Work-life balance dipandang sebagai suatu pilihan dalam mengatur prioritas antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga, baik dari sudut pandang individu maupun perusahaan.

Dan menurut penelitian Zaky (2022) Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang, tanpa salah satu aspek mengorbankan yang lain. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu, energi, dan komitmen sehingga

pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan harmonis, memberikan kepuasan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Isni (2022) Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana individu berhasil mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Indikatornya meliputi Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Tingkat stres dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga Tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam kedua aspek kehidupan.

Juga dalam penelitian Raja & Ganesan Kanagaraj (2020) menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan tindakan mendukung terwujudnya keseimbangan antara waktu serta tugas anatara kehidupan kerja dan non-kerja.

Maka dari itu berdasarkan pendapat dan pengertian diatas, dapat disusun dan disimpulkan pengertian serta kesimpulan dari keseimbangan kehidupan kerja pada tabal 2.1 dibawah ini.

Tabel 2. 1

Konsep dan Kesimpulan Keseimbangan Kehidupan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja
1	2022	Pitoyo	Work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan mampu memuaskan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Work-life balance dipandang sebagai suatu pilihan dalam mengatur prioritas antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga, baik dari sudut pandang individu maupun perusahaan.
2	2022	Zaky	Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang, tanpa salah satu aspek

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja
			mengorbankan yang lain. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu, energi, dan komitmen sehingga pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan harmonis, memberikan kepuasan dan kesejahteraan secara keseluruhan
3	2022	Isni	Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana individu berhasil mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Indikatornya meliputi Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Tingkat stres dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan Tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam kedua aspek kehidupan.
4.	2020	Raja dan Kanagaraj	Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan tindakan mendukung terwujudnya keseimbangan antara waktu serta tugas antara kehidupan kerja dan non-kerja.

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Maka dapat disimpulkan Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan sistem yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan seseorang didalam dan diluar pekerjaannya, sistem ini berfungsi untuk menentukan titik berat agar organisasi dapat mengetahui keseimbangan kehidupan sumber daya manusia didalamnya. Hal ini dilakukan agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan seimbang dan tidak mengakibatkan berlebihan beban kerja yang didapat karyawan agar memaksimalkan produktivitas karyawan

2.1.1.2 Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (Keseimbangan Kehidupan Kerja) yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu individu mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan sosial mengacu pada jaringan hubungan individu dengan orang lain yang dapat memberikan bantuan, dorongan, dan sumber daya kepada mereka. Dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keluarga, teman, kolega, dan komunitas.

Ada beberapa cara bagaimana dukungan sosial dapat membantu individu mencapai keseimbangan kehidupan kerja:

- a. Membantu individu untuk mengelola stres: Dukungan sosial dapat membantu individu untuk mengelola stres dengan menyediakan mereka dengan tempat untuk curhat, menawarkan bantuan praktis, dan memberikan dukungan emosional.
- b. Meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup: Dukungan sosial dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup individu dengan memberikan mereka rasa memiliki, koneksi, dan harga diri.
- c. Meningkatkan kesehatan fisik: Dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan fisik individu dengan mendorong mereka untuk menjalani gaya hidup sehat, membantu mereka mengakses

perawatan kesehatan, dan menyediakan mereka dengan dukungan emosional selama sakit.

- d. Meningkatkan produktivitas di tempat kerja: Dukungan sosial dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan membantu individu untuk fokus pada pekerjaan mereka, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi mereka.

2. Keluarga

Keluarga menjadi salah satu faktor penting dalam menerapkan keseimbangan kehidupan kerja, dampak positif yang bisa didapatkan dari keluarga seperti :

- a. Dukungan sosial dan emosional: Keluarga yang suportif dapat memberikan dorongan, semangat, dan bantuan praktis kepada individu, sehingga membantu mereka dalam mengelola stres dan kelelahan yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Pembagian tanggung jawab: Keluarga yang saling bahu-membahu dalam menyelesaikan tugas rumah tangga dan pengasuhan anak dapat meringankan beban individu, sehingga mereka memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk fokus pada pekerjaan.
- c. Pentingnya waktu bersama: Menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga dapat membantu individu untuk melepaskan diri dari tekanan pekerjaan dan menyegarkan kembali pikiran dan mental mereka.

3. Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif bagi individu, seperti:

a. Stres

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, yang dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti kecemasan, kelelahan, dan insomnia. Stres kronis dapat berakibat serius pada kesehatan fisik dan mental, seperti peningkatan risiko penyakit jantung, stroke, dan depresi.

b. Kelelahan

Bekerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat menurunkan produktivitas dan kemampuan individu untuk fokus dan berkonsentrasi. Kelelahan juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera.

c. Konflik keluarga dan sosial

Beban kerja yang tinggi dapat menyulitkan individu untuk meluangkan waktu bersama keluarga dan teman. Hal ini dapat menyebabkan konflik dan keretakan dalam hubungan interpersonal.

d. Kurangnya waktu untuk relaksasi dan hobi

Bekerja berlebihan dapat membuat individu tidak memiliki waktu untuk melakukan kegiatan yang mereka sukai, seperti relaksasi dan

hobi. Hal ini dapat berakibat pada penurunan kebahagiaan dan kepuasan hidup.

2.1.1.1 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Terdapat beberapa indikator tentang keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan dengan pendapat beberapa ahli yang diuraikan dalam tabel 2.2 sebagai berikut

Tabel 2. 2
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pitoyo (2022)	Zaky (2022)	Isni (2022)	Ronoduwu (2018)
1. Elektabilitas waktu kerja 2. Kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi 3. Dukungan manajemen 4. Persepsi karyawan	1. Fleksibilitas kerja 2. Dukungan organisasi 3. Kesejahteraan mental dan fisik 4. Kepuasan hidup 5. Produktivitas dan kinerja	1. Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi 2. Tingkat stres dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi 3. Tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam kedua aspek kehidupan.	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satification Balance</i>

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan pada tabel 2.2, indikator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah indikator menurut Pitoyo (2022), penjelasan perihal indikator tersebut diantaranya:

1. Fleksibilitas Waktu Kerja

Dalam hal ini fleksibilitas waktu kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Bagaimana perusahaan memberikan ruang pada karyawan dalam menjalankan kehidupannya.

2. Kesesuaian tuntutan Pekerjaan dan Kebutuhan Pribadi

Tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi akan mempengaruhi pikiran, mental hingga produktivitas pekerjaan yang dilakukan.

3. Dukungan Manajemen

Peran manajemen sangat penting karena tanpa dukungan yang memenuhi karyawan akan merasa tertekan dan tidak akan bertahan dalam tekanan.

4. Persepsi Karyawan

Dukungan dan pandangan kolega menjadi hal yang krusial karena karyawan akan merasa termotivasi disaat ada seorang yang mengalami hal yang sama.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan (Nitisemito dalam Soelistya, et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan yang mempengaruhi hasil kerja seorang individu dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya (Harras, et al., 2020).

Pendapat lain menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, baik secara fisik atau non fisik, yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (Nabawi, 2019). Menurut Sedarmayanti dalam Soelistya, et al. (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan

pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan mereka (Madjidu, et al., 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal atau faktor yang berada disekitar individu dan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 3
Definisi Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	2019	Nabawi	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, baik secara fisik atau non fisik, yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka
2	2021	Harras, et al.	Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan yang mempengaruhi hasil kerja seorang individu dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya
3	2021	Nitisemito dalam Soelistya, et al.	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan
4	2021	Sedarmayanti dalam Soelistya, et al.	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok
5	2022	Madjidu, et al.	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan mereka

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan uraian-uraian definisi stres kerja menurut para ahli, penulis memilih definisi kepuasan kerja menurut Harras, et al. (2020) sebagai konsep teori pada penelitian ini yaitu Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan yang mempengaruhi hasil kerja seorang individu dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan dalam Astuti, et al. (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Fasilitas kerja

Kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk, dan prosedur yang tidak jelas, dapat terjadi di lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Upah dan tunjangan

Gaji yang tidak memenuhi harapan pekerja, memberi pekerja perspektif tentang lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.

3. Hubungan kerja

Ketika karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan berkomitmen satu sama lain, produktivitas akan meningkat. Apabila hubungan sesama karyawan tidak baik maka akan berdampak buruk pada perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator tentang Lingkungan Kerja yang dikemukakan dengan pendapat beberapa ahli yang diuraikan dalam tabel 2.4 sebagai berikut :

Tabel 2. 4
Indikator Lingkungan Kerja

Nabawi (2019)	Harras, et al. (2021)	Nitisemito dalam Soelistya, et al. (2021)	Sedarmayanti dalam Soelistya, et al. (2021)	Madjidu, et al. (2022)
1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan	1. <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) 2. Harmonisasi hubungan sosial 3. Kenyamanan kerja 4. Menerapkan nilai-nilai	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	1. Hubungan kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kebersihan 4. Penerangan ruang kerja 5. Keamanan kerja

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan di atas, indikator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah indikator menurut Harras, et al. (2021), penjelasan perihal indikator tersebut diantaranya.

1. *Good Corporate Governance* (GCG)

Indikator ini menekankan keadilan, kesejahteraan, dan profesionalitas yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

2. Harmonisasi Hubungan Sosial

Indikator ini dapat diukur dengan interaksi dan Lingkungan Kerja yang terjadi di tempat kerja.

3. Kenyamanan Kerja

Indikator ini mencakup fasilitas yang layak, peralatan kerja yang memadai, tata letak kantor yang nyaman, dan sistem kerja yang adil.

4. Menerapkan Nilai-nilai

Indikator ini menerapkan sebuah penyeimbang dari hiruk pikuk pekerjaan berupa sentuhan rohani dan social

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran yang kompleks dari berbagai elemen pekerjaan yang berbeda dan terpisah satu sama lain, serta menilai seberapa puas atau tidak puasnya seorang karyawan dengan pekerjaan mereka (Indrastuti, 2020). Menurut Haris, et al. (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka, baik penilaian positif maupun negatif.

Menurut Agustini (2019) kepuasan kerja adalah sebuah bentuk perasaan seseorang pada pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerjanya. Menurut Izzati dan Mulyana (2019) kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan penilaian mereka terhadap situasi kerja. Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan yang menjadi kenyataan, dengan kata lain kepuasan kerja juga menunjukkan seberapa tinggi tingkat harapan atas terpenuhinya keinginan mereka (Indrasari, 2017). Sedangkan menurut Wulantika (2020) kepuasan kerja adalah tidak keadaan emosional yang menyenangkan atau menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari beberapa

definisi kepuasan kerja yang sudah dijelaskan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap seseorang atas apa yang telah mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2017	Indrasari	Kepuasan kerja adalah ketika batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan yang menjadi kenyataan, dengan kata lain kepuasan kerja juga menunjukkan seberapa tinggi tingkat harapan atas terpenuhinya keinginan mereka
2	2019	Agustini	Kepuasan kerja adalah sebuah bentuk perasaan seseorang pada pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerjanya.
3	2019	Izzati dan Mulyana	Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan penilaian mereka terhadap situasi kerja.
4	2020	Indrastuti	Kepuasan kerja adalah ukuran yang kompleks dari berbagai elemen pekerjaan yang berbeda dan terpisah satu sama lain, serta menilai seberapa puas atau tidak puasnya seorang karyawan dengan pekerjaan mereka
5	2023	Haris, et al.	kepuasan kerja adalah pandangan dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka, baik penilaian positif maupun negatif.

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan uraian-uraian definisi stres kerja menurut para ahli, penulis memilih definisi kepuasan kerja menurut Haris, et al. (2023) sebagai konsep teori dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja adalah pandangan dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka, baik penilaian positif maupun negatif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sari, et al. (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya:

1. Kondisi kerja

seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya jika semua kebutuhan kerjanya terpenuhi, baik dari bahan yang dibutuhkan maupun lingkungan yang mendukung.

2. Peraturan

Nilai-nilai budaya dan atribut organisasi yang ada, yang jika peraturan di tempat kerja dapat membantu pekerjaan mereka, karyawan atau karyawan akan merasakan kepuasan pekerjaan.

3. Kompensasi

Kompensasi yang diberi sebaiknya seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Efisiensi kerja

Dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing akan menghasilkan kepuasan kerja.

5. Peluang promosi

Seseorang memiliki peluang untuk dihargai atas prestasi kerjanya dengan diberikan posisi dan tanggung jawab yang lebih besar serta kenaikan gaji. Promosi ini sangat berdampak pada kepuasan kerja seseorang dan dapat dihargai dengan kenaikan posisi dan kenaikan gaji.

6. Rekan kerja

Jika dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik, seperti ketika anggota kerja memiliki sudut pandang, cara, atau kebiasaan yang sama dalam melakukan tugas mereka, kepuasan kerja akan muncul.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja yang dikemukakan dengan pendapat beberapa ahli yang diuraikan dalam tabel 2.4 sebagai berikut :

Tabel 2. 6
Indikator Kepuasan Kerja

Indrasari (2017)	Agustini (2019)	Izzati dan Mulyana (2019)	Indrastuti (2020)	Haris, et al. (2023)
1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Gaji	1. Gaji	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Upah
2. Kesempatan terhadap gaji	2. Pekerjaan	2. Kesempatan mendapat promosi	2. Gaji	2. Promosi
3. Kesempatan promosi	3. Supervisi	3. Tunjangan tambahan	3. Kesempatan promosi	3. Supervisi
4. Kepuasan terhadap supervisi	4. Promosi	4. Atasan	4. Pengawasan	4. Apresiasi
5. Kepuasan terhadap rekan kerja	5. Rekan	5. Penghargaan dari perusahaan	5. Rekan kerja	
		6. Peraturan dan prosedur kerja		
		7. Rekan kerja		
		8. Sifat pekerjaan		
		9. Lingkungan Kerja dalam perusahaan		

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan pada tabel di atas, indikator yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah indikator menurut Indrastuti (2020), penjelasan perihal indikator tersebut diantaranya :

1. Pekerjaan itu sendiri

Indikator ini dapat diukur dengan apakah tugas yang diberikan menarik, ada tidaknya kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Indikator ini dapat diukur dengan sesuai atau tidak jumlah gaji yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan. Informasi dengan frekuensi yang tepat dan terjaga dapat menghilangkan kesalah pahaman dalam Lingkungan Kerja

3. Kesempatan promosi

Indikator ini dapat diukur dengan ada atau tidak kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam organisasi perusahaan baik dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang.

4. Pengawasan

Indikator ini diukur dari apakah supervisi memberikan bantuan teknis kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

5. Rekan kerja

Indikator ini dapat diukur dengan apakah tim kerja karyawan saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam pekerjaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pemberi data rujukan bagi peneliti dalam melakukan penelitiannya, penelitian terdahulu berfungsi sebagai pemberi informasi yang kredibel juga sebagai data pendukung. Maka dari itu penulis mencari jurnal jurnal pendukung yang memuat variabel variabel yang sedang diteliti yaitu

Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja , Manajemen Konflik dan Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Adistya Yogiswara, Syah Anggi Syahputri, Ellyana Dwi Farisandy (2023)	Judul: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro Metode: Kuantitatif non-experimental Sampel: 78 partisipan dari <i>purposive sampling</i>	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Terdapat Persamaan variable <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan : Teknik sampling yang berbeda
2.	Hanisa Putri Pratama, Iwan Kresna Setiadi (2023)	Judul: Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta Metode: kuantitatif Sampel: <i>Purposive sampling</i>	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan milenial perusahaan <i>Start Up</i> di Jakarta	Persamaan : Terdapat Persamaan variable <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja Perbedaan : Perbedaan sampel dan tempat penelitian
3.	Ghinayati Rhodiyatu Aliya, Romat Saragih (2020)	Judul: Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat Metode: Metode kuantitatif-deskriptif Sampel: 70 orang	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Terdapat Persamaan variable <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Perbedaan : Terdapat perbedaan tempat penelitian

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
4.	Dini Amalia, Intan Permata Sari (2021)	Judul: Pengaruh Work Of Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur Metode: Kuantitatif Sampel: 50 orang	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Variabel yang diteliti sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja Perbedaan : Terdapat perbedaan tempat penelitian
5.	Melvina Halim, Hery Winoto Tj (2023)	Judul: Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Metode: Kuantitatif Sampel: 135 orang	Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, serta <i>work life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Variabel yang diteliti sama Perbedaan : Terdapat perbedaan jumlah sampel dan tempat penelitian
6.	Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio, Sandra Asaloei (2022)	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado Metode: Kuantitatif dengan analisis regresi berganda Sampel: 55 responden	Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Variabel yang diteliti sma Perbedaan : Terdapat perbedaan tempat penelitian

Sumber : Diolah peneliti (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah struktur konseptual yang digunakan untuk merancang dan menyusun dasar berpikir suatu penelitian. Dalam kerangka pemikiran, penelitian diletakkan dalam konteks teoritis yang membantu membentuk pertanyaan penelitian dan merinci variabel-variabel yang akan diteliti.

Manusia pada dasarnya mempunyai keterbatasan dalam kemampuannya, dimana dalam suatu kondisi, perlu adanya perhatian terhadap diri nya lahir maupun batin nya. Keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) merupakan sebuah penerapan yang positif dan harus diterapkan di setiap perusahaan. Karena keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) sangat berpengaruh terhadap sikap kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan adanya penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja membuat lingkungan pekerjaan perusahaan terlihat sehat menciptakan keseimbangan pada setiap karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar individu yang memiliki pengaruh terhadap diri individu sendiri. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana apabila lingkungan kerja seorang individu positif maka akan memberikan kepuasan kerja pada individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik karyawan agar karyawannya merasa nyaman bekerja.

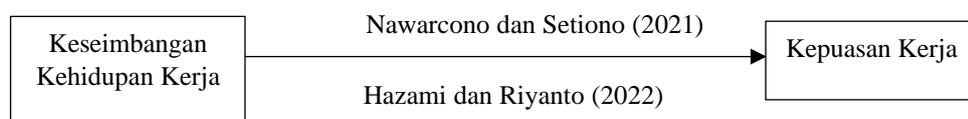
Kepuasan kerja adalah sebuah sikap seseorang atas apa yang telah mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka kerjakan dan hasil yang mereka dapatkan. Oleh karena itu, penting sekali bagi perusahaan atau organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawannya

melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan lingkungan kerja.

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nawarcono dan Setiono (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada Rumah Inggris Jogja yang merupakan tempat belajar ekstra untuk para siswa di lingkungannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hazami dan Riyanto (2022) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada sektor perbankan dan tempat penelitiannya dilakukan di bank BJB KC S Parman.

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



Gambar 2. 1

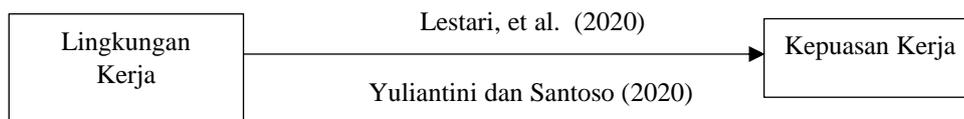
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, et al. (2020) pada salah satu perusahaan yang berada di Sidoarjo menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja karyawan diperhatikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh

Yuliantini dan Santoso (2020) pada karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut artinya dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

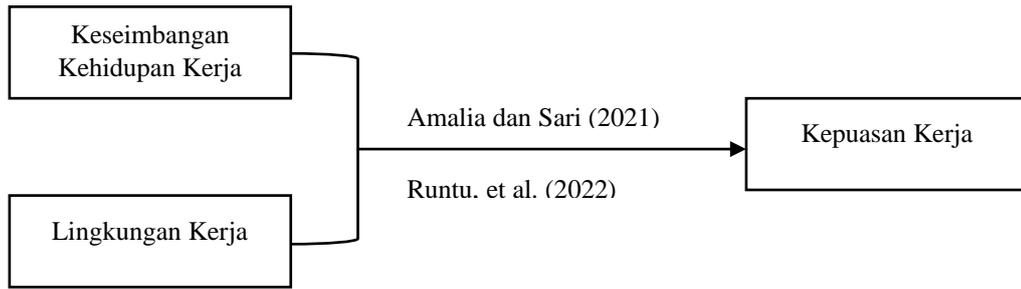


Gambar 2. 2

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

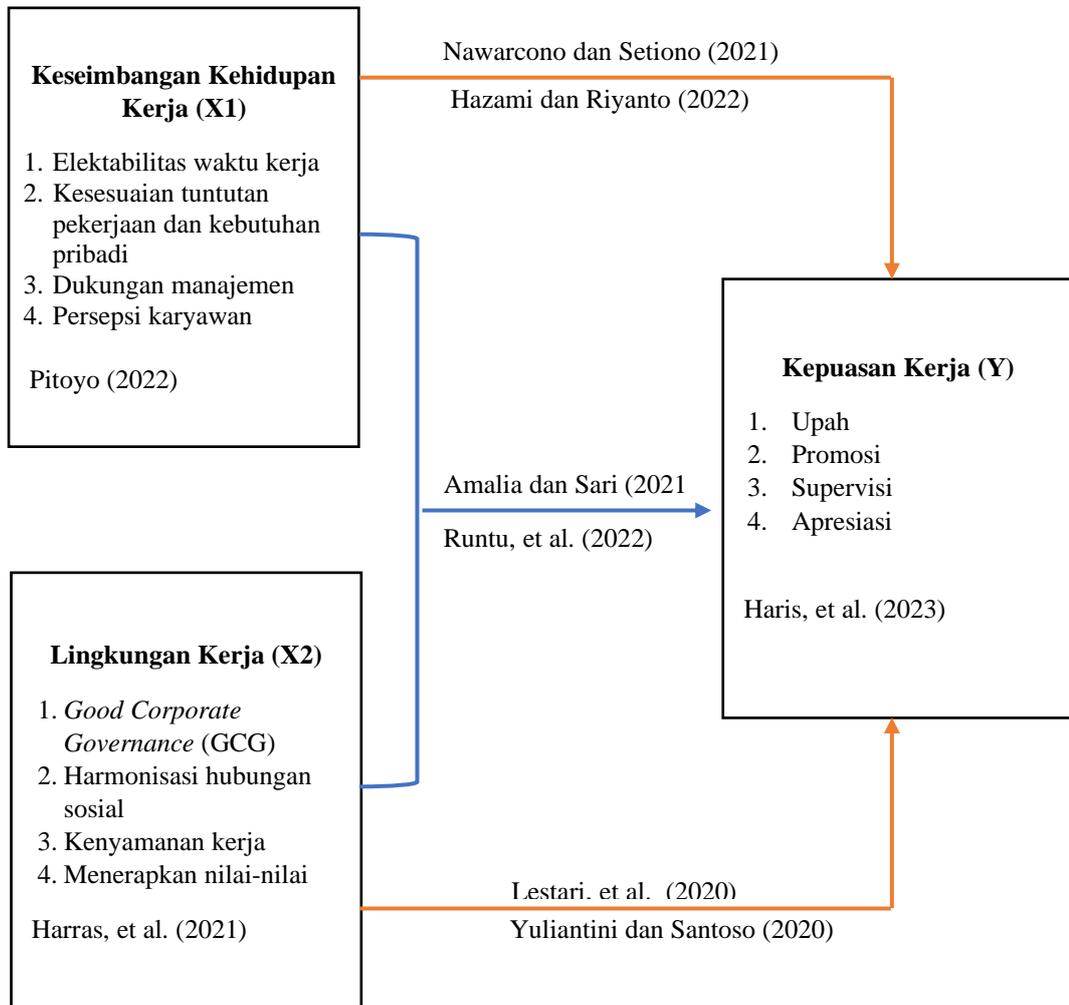
Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Sari (2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtu, et al. (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 3

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut merupakan paradigma dalam penelitian ini :



Gambar 2. 4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Narimawati, Sarwono, Munandar , & Winanti, 2020) hipotesis merupakan rumusan yang berasal dari pengamatan yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan populasi yang telah didapat lalu diaplikasikan menggunakan angka statistik dengan menggunakan alat ukur yang dipilih sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Maka hipotesis penelitian yang dibuat pada penelitian ini adalah :

H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada Karyawan PT Ardha Amelia Utama.

H2 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT Ardha Amelia Utama.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT Ardha Amelia Utama.

H4 : Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT Ardha Amelia Utama.