

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.2 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 pembandingan dalam penulisan penelitian ini. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan informasi-informasi yang berkaitan dengan judul yang dibuat oleh peneliti.

##### **2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja**

###### **2.1.1.2 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Jyothi dan Jyothi 2012) dalam (Irwanto, Novianti, & Roz, 2021) Keseimbangan Kehidupan kerja (*Work Life Balance*) digambarkan sebagai pencapaian keseimbangan antara keluarga atau kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

Menurut penelitian (Singh dan Khanna 2011) dalam (Putri & Ali, 2021) *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan spritual) di sisi lain.

Menurut (Dhas, 2015) work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan

memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.

Kesimpulannya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu sistem yang seharusnya diterapkan pada organisasi atau perusahaan kepada kerawannya, hal ini untuk menciptakan keseimbangan pada diri karyawannya dan lingkungan kerja. Sehingga terciptanya lingkungan kerja yang sehat begitu juga dengan diri karyawannya tidak memiliki beban kerja yang berlebih bahkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

### **2.1.1.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018) indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu sebagai berikut :

#### **1. Keseimbangan Waktu**

Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan atau diterima oleh pekerja untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dilakukan karyawan untuk menyeimbangi waktu untuk kegiatan bekerja, bersenang-senang, atau bersantai, dan beristirahat secara efektif, ketika karyawan dapat menyeimbangkan waktunya diharapkan hasilnya adalah konsentrasi karyawan akan meningkat, manajemen waktu karyawan akan lebih baik dan

kinerja atau produktifitas meningkat, yang terpenting tingkat stress pada karyawan berkurang.

## 2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan diartikan sebagai keterlibatan karyawan terhadap psikologisnya atau komitmennya dalam pekerjaannya dan diluar pekerjaannya seperti keterlibatan untuk waktu yang diluangkan diri sendiri atau untuk keluarganya. Sebagai contoh karyawan yang menghabiskan waktu nya untuk bekerja dua hari dalam seminggu dan menghabiskan sisa minggunya dengan keluarganya mungkin hal ini tidak seimbang dalam hal waktu (yaitu ukuran pekerjaan dan kehidupan yang sama), tetapi mungkin memiliki komitmen yang sama terhadap pekerjaan dan *non*-pekerjaannya.

## 3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan diartikan sebagai suatu tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan *non*-pekerjaannya. Kepuasan akan timbul pada diri karyawan apabila karyawan tersebut menganggap apa yang dilakukannya untuk pekerjaannya dan *non*-pekerjaannya dirasa cukup baik.

### **2.1.1.4 Faktor – Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope dalam (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) yaitu sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan ketika seseorang masih berumur anak-anak. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

### 2. Karakteristik Keluarga

Karakteristik Keluarga menjadikan salah satu faktor yang penting dalam menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

### 3. Sikap

Sikap masing-masing seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*. Ada pendapat jika sentralitas terhadap suatu domain tertentu ada kehidupan individu, membuat meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut, yang membuat individu sulit menyediakn waktu untuk domain lain.

#### **2.1.1.5 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Lazar et al, dalam (Dina, 2018) keseimbangan kehidupan kerja mempunyai manfaat yang akan dihasilkan perusahaan jika adanya penerapan work life balance, yaitu sebagai berikut

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Meningkatkan produktifitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatnya retensi pelanggan.
5. Berkurangnya *turn over* karyawan.

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang akan didapat dengan adanya penerapan work life balance yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*.
4. Berkurangnya tingkat stress kerja.
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

### **2.1.3 Kesehatan Kerja**

#### **2.1.2.1 Definisi Kesehatan Kerja**

Menurut Mathias dan Jakson, dalam (Jacob, Tewal, & Tulung, 2017) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi yang secara umum. Seseorang yang sehat adalah individu yang terbebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas seseorang tersebut. Adapun unsur kesehatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja nya dan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi efesiensi dan produktifitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:161) dalam (Aria, Utami, & Mayowan, 2015) Kesehatan kerja merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Menurut (Della, et al., 2022) Kesehatan kerja merupakan suatu bentuk kewajiban dan hak dalam dunia industri yang berfokus khususnya pada perlindungan dan kesehatan pekerja di tempat kerja dari kecelakaan, cedera dan paparan zat berbahaya. Walaupun setiap kegiatan kemungkinan kecelakaan itu ada dan terjadi, pemberi kerja wajib bertanggung jawab untuk memastikan mengambil langkah-langkah atau peraturan-peraturan untuk mengurangi resiko inden dan menjaga lingkungan kerja yang aman.

Kesimpulannya adalah kesehatan kerja merupakan hal yang wajib diterapkan oleh setiap perusahaan untuk menjaga pekerja nya agar selalu terjaga kesehatannya baik itu dari fisik, mental, dan spiritualnya. Penerapan kesehatan kerja dapat berdampak baik kepada pekerja dan juga perusahaan, salah satunya adalah pekerja merasa terlindungi kesehatannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan si pekerja dan meningkatkan produktifitasnya, target yang di buat perusahaan pun dapat tercapai.

#### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019) terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja yaitu :

1. Pengaturan Udara

Pengaturan udara disini mencakup kondisi sirkulasi udara di tempat atau ruangan kerja.

2. Suhu Udara

Suhu Udara disini mencakup kondisi suhu udara di tempat kerja yang tidak dikondisikan pengaturannya sesuai dengan kondisi pada lapangan.

3. Kondisi Kesehatan Fisik Pegawai

Kondisi kesehatan fisik pegawai dimana perusahaan memberikan jaminan kesehatan kerja dan menyediakan klinik kesehatan didalam perusahaan, serta menghadirkan program jaminan kesehatan.

4. Keadaan emosi pegawai

Keadaan emosi pegawai disini mencakup terkait dengan kondisi emosi pegawai yang stabil, kepribadian pekerja yang rapuh, cara dan kemampuan berpikir serta mempunyai persepsi lemah, dan tingkat motivasi yang dimiliki pegawai.

5. Penerangan Cahaya

Penerangan cahaya meliputi pencahayaan yang cukup di dalam ruangan yang digunakan untuk bekerja dan pengaturan penerangan cahaya yang ada di ruangan kerja.

### **2.1.2.3 Ruang Lingkup Kesehatan Kerja**

Menurut (Djatkiko, 2016) Kesehatan kerja meliputi berbagai upaya-upaya penyelarasan antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, baik fisik

maupun psikis dalam hal atau cara metode kerja, proses kerja dan kondisi kerja yang bertujuan untuk :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja di semua lapangan kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosialnya.
2. Mencegah munculnya gangguan kesehatan pada pekerja yang diakibatkan oleh keadaan atau kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan pekerjaan dan perlingungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

#### **2.1.4 Beban Kerja**

##### **2.1.3.1 Definisi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014:20) dalam (Pontoh, Lengkong, & Uhing, 2022) menyatakan beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu, dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Tarwaka (2011:106) dalam (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) Beban Kerja merupakan frekuensi kegiatan rata rata dalam masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja adalah suatu kondisi dari uraian tugas atau pekerjaan yang harus di selesaikan dalam waktu yang sudah di tentukan.

Menurut Mudayana dalam (Setyawan & Budiman, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai perilaku, keterampilan, teman kerja, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Siswanto dalam (Setyawan & Budiman, 2021) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit pemegang jabatan atau organisasi secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja, analisis jabatan, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efektifitas dan efisiensi kerja suatu unit organisasi.

### **2.1.3.2 Indikator – Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesmowidjojo (2017:33) dalam (Dawam & Setiawan, 2022) adalah sebagai berikut :

#### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana cara pekerja dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan bidangnya dan didukung panduan berupa SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sebelumnya sudah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja dapat memahami adanya SOP tersebut baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Adapun SOP dapat memudahkan pekerja dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan dan meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas.

## 2. Penggunaan Waktu

Dalam penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan pastinya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila suatu perusahaan tidak mempunyai ketentuan waktu kerja bahkan tidak konsisten dengan ketentuan waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadikan penyempitan pada penggunaan waktu kerja karyawan. Seperti dalam suatu perusahaan untuk perharinya sudah ditargetkan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan, tetapi dalam faktanya pekerja tidak dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan, dikarenakan kurang seimbang antara beban kerja dan kemampuan karyawan. Karena proses penyelesaian tugas tentunya membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis yang baik.

## 3. Target yang harus dicapai

Pekerja yang membuat ketetapan target akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan, jika semakin sedikit waktu yang didapat oleh pekerja dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan. Maka dari itu, perlu adanya keseimbangan antara waktu penyelesaian dan beban kerja, dikarenakan tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam (Lestari & Kencana, 2022) yaitu :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja yaitu seperti beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik dan yang bersifat psikologis seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.

2. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh perusahaan itu sendiri sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor fisik seperti umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan dan faktor psikologis seperti motivasi yang ada dalam diri pekerja, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

3. Organisasi Kerja

Faktor yang dilihat dari Organisasi kerja yaitu seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan wewenang.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kimia, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## **2.1.5 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Kepuasan kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja.

Menurut Bintaro, dkk (2017) dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Menurut (Utomo, Rahadhini, & Suddin, 2017) kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seorang pekerja yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pekerja.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam pekerjaannya, dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin.

#### **2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robins dan Timothy (2015:181-182) dalam (Giawa & Tinambunan, 2022) mengemukakan beberapa indikator-indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi kerja yang mendukung

Dalam kondisi ini dimana pekerja peduli dengan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

2. Pekerjaan yang menantang

Pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tuas kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membuat pekerja merasa kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan rasa frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

3. Gaji atau Upah yang pantas

Pada dasarnya karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan, bila upah dilihat sebagai adil yang berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

#### 4. Kesesuaian Kepribadian dengan pekerjaan

Holland menyimpulkan bahawa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

#### 5. Rekan Kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuai yang ada di sekeliling pekerja yang dapat mempengaruhi diri si pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dibebankannya. Lingkungan kerja tempat pekerja bekerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

#### 2. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja

karyawan terpenuhi, kemungkinan besar kinerja yang dihasilkan karyawanpun akan maksimal.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei (2018)	<b>Judul :</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> 58 responden	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja.	<b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel dengan penulis yaitu <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja.  <b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan perusahaan.
2	Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo (2017)	<b>Judul :</b> Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  <b>Metode :</b> Analisis Regresi Berganda  <b>Sampel :</b> 150 responden	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja	<b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel dengan penulis yaitu Kesehatan Kerja.  <b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan perusahaan dan perbedaan 1 variabel yaitu Keselamatan kerja.
3	Rendy Farentino Razak, Sri Suwarsi, Firman Firdaus (2022)	<b>Judul :</b> Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja  <b>Metode :</b> Deskriptif dan Verifikatif  <b>Sampel :</b> 56 Responden	Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.	<b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel dengan penulis yaitu Beban Kerja dan <i>Work Life Balance</i> . <b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan perusahaan
4	Renaldo R.Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2019)	<b>Judul :</b> Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi	<i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja	<b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel yaitu <i>work life balance</i> , kesehatan kerja, dan beban kerja.

		<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b> 81 Responden</p>		<p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan perusahaan.</p>
5	Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih (2020)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif dan Deskriptif</p> <p><b>Sampel :</b> 70 Responden</p>	<p><i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variable yaitu Work Life Balance dan Kepuasan Kerja.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan variable yaitu Lingkungan Kerja dan perbedaan tempat penelitian.</p>
6	Vishwa Nath Maurya, et al (2015)	<p><b>Judul :</b> <i>Empirical analysis of work life balance policies and its impact on employee's job satisfaction and performance descriptive statistical approach</i></p> <p><b>Metode :</b> Deskriptif</p> <p><b>Sampel :</b> 60 Responden</p>	<p><i>Work life balance has a significant effect on job satisfaction</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel yaitu <i>work life balance</i>.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan perusahaan</p>
7	Mihiravi, D.P and Perera, G.D.N (2016)	<p><b>Judul :</b> Impact Of Occupational Safety and Health Praktices on Job Satisfaction : A Study ini Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District</p> <p><b>Metode :</b> <i>multiple regression techniques</i></p> <p><b>Sampel :</b> 86 Responden</p>	<p><i>Occupational Healt has a significan effect on job satisfaction</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel yaitu Kesehatan kerja (<i>Occupational Heath</i>) dan <i>Job Satisfaction</i></p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan 1 variabel yaitu keselamatan kerja dan perbedaan perusahaan.</p>
8	Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati, Pipih Muhopilah (2019)	<p><b>Judul :</b> <i>The Effect and Implication Of Work Stress and Workload On Job Satisfaction</i></p> <p><b>Metode :</b> <i>multiple regression techniques</i></p> <p><b>Sampel :</b> 40 Responden</p>	<p><i>Workload has a signifikan effect on job satisfaction.</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variabel yaitu Beban Kerja (<i>Workload</i>) dan <i>Job Satisfaction</i>.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan variabel yaitu Stress Kerja (<i>Work Stress</i>) dan perbedaan perusahaan.</p>
9	Noor Rochim Arief, Dedi Purwana, Ari Saptono	<p><b>Judul :</b> <i>Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work Life Balance on Job Satisfaction through Employee</i></p>	<p><i>Work-lifebalance variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Terdapat persamaan variable yaitu <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja</p>

	(2021)	<i>Engagement as Intervening Variables</i>  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> 243 Responden		<b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan variable yaitu <i>Quality Work of Life</i> dan perbedaan tempat penelitian.
10	Mehmet Ali Turkmenoglu  (2021)	<b>Judul :</b> <i>Occupational Health and Safety and Job Satisfaction : The Moderating Effect of Ambiguity</i>  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> 213 Responden	<i>occupational health has a positive and significant effect on job satisfaction</i>	<b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan variable yaitu Kesehatan Kerja (Occupational health) dan Kepuasan Kerja (Job satisfaction)  <b>Perbedaan :</b> Terdapat perbedaan variable yaitu keselamatan kerja dan perbedaan tempat penelitian.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

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

Kesehatan kerja merupakan suatu peraturan yang dibuat pemerintah dan merupakan suatu bentuk kewajiban dan hak dalam dunia industri atau perusahaan. Kesehatan kerja wajib dilakukan karena menyangkut kondisi karyawan saat sedang

bekerja untuk menghindari segala penyakit yang kemungkinan dapat terjadi saat bekerja. Ketika karyawan diperhatikan kesehatannya oleh perusahaan maka menjadi hal yang baik untuk kepuasan kerja dari karyawannya.

Beban kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan. Tetapi perusahaan harus tetap memperhatikan beban kerja yang diberikannya, sehingga tidak membuat karyawan merasa tertekan dan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan persetujuan dari karyawan, dan terjadi kesepakatan yang menguntungkan bagi si pekerja dan perusahaan seperti penambahan gaji atau upah dengan adanya beban kerja lebih yang diberikan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bisa dijadikan sebagai indikator perusahaan untuk melihat hasil yang optimal terhadap karyawannya. Ketika karyawan terpenuhi kepuasannya maka akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin. Sehingga ketika kepuasan kerja ini terpenuhi pada setiap karyawan di perusahaan akan menciptakan output maksimal yang didapat perusahaan.

### **2.3.1 Pengaruh Antara Variabel**

#### **2.3.1.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dikemukakan dalam penelitian (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018) .

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018) yang berjudul “Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” menyatakan ada pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### **2.3.1.2 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikemukakan dalam penelitian (Sari, Susilo, & Brimantyo, 2017) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang).

Menurut penelitian yang dilakukan (Prayoga & Subakir, 2021) mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antar variabel Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### **2.3.1.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikemukakan dalam penelitian (Razak, Suwarsi, & Firdaus, 2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

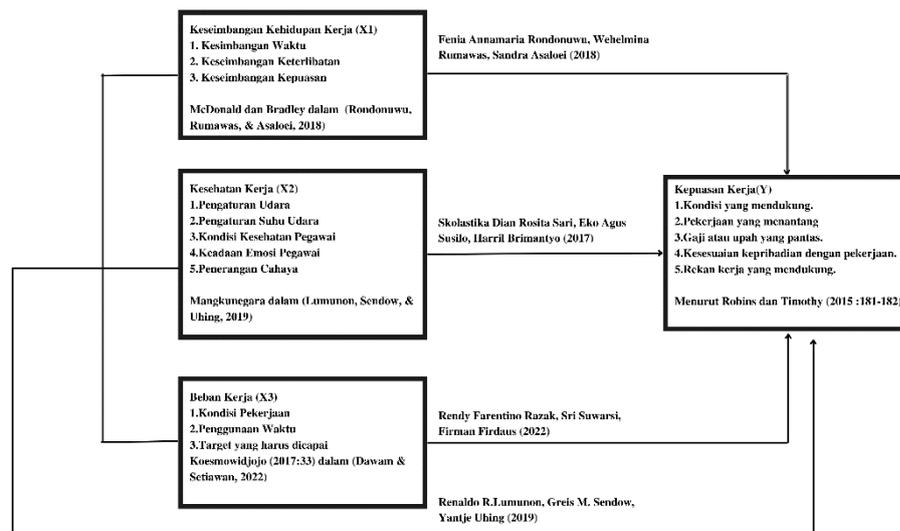
Hasil penelitian (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut.

Bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.3.1.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019) bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut gambaran paradigma penelitian :



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.5 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 : Diduga Karyawan CV. Pandawa Lima memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik, Kesehatan Kerja yang baik, dan pemberian Beban Kerja yang tepat dan Kepuasan Kerja yang baik.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Pandawa Lima.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Pandawa Lima.

H4 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pandawa Lima.

H5 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.Pandawa Lima.