

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan-Kerja

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang Keseimbangan kehidupan-kerja. Menurut (Asepta, 2017) Keseimbangan kehidupan-kerja didefinisikan sebagai keputusan seseorang dalam mengelola kewajiban pekerjaan sekaligus tanggung jawab pada kehidupan di luar pekerjaan. Lalu menurut (Rahayu, 2018) mendefinisikan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga mereka beserta tanggung jawab non-kerjanya. Kesimpulan dari penjelasan tersebut yaitu bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai Keseimbangan kehidupan-kerja tersebut. Menurut (Umartiwi, 2017) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan.

Tabel 2.1
Teori Konsep Keseimbangan Kehidupan-Kerja

No.	Tahun	Sumber	Konsep
1.	2017	Umartiwi	Keseimbangan Kehidupan-kerja yaitu melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan
2.	2018	Rahayu	keseimbangan kehidupan-kerja sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga mereka beserta tanggung jawab non-kerjanya
3.	2017	Aseptia	Keseimbangan kehidupan-kerja didefinisikan sebagai keputusan individu dalam mengelola kewajiban dalam pekerjaan sekaligus tanggung jawab pada kehidupan di luar pekerjaan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas mengenai Keseimbangan kehidupan-kerja, maka peneliti akan menggunakan konsep definisi yang dikemukakan oleh (Umartiwi, 2017) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Menurut (Devi, 2020) mengatakkan ada beberapa faktor pendorong Keseimbangan kehidupan-kerja, yaitu:

- a. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- c. Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

2.1.1.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Indikator keseimbangan kehidupan-kerja pada (Umartiwi, 2017):

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)
Keseimbangan waktu karyawan antara waktu kerja dan non-kerja.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
Keseimbangan keterlibatan antara peran karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)
Keseimbangan kepuasan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu. Semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam (Asih, Widhiastuti , & Dewi , 2018). Stres sering diartikan sebagai tekanan secara berlebihan yang dialami oleh seseorang. Stres dapat terjadi pada siapapun dalam waktu yang tidak bisa diperkirakan. Dalam dunia pekerjaan dengan kompleksitas yang tinggi terkadang dapat membuat karyawannya menjadi stres. Stres kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemenuhan pekerjaan, beban kerja, jam kerja dan faktor konflik individu. Stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan terhadap organisasi (Budiarti, 2018). Pada (Massie, Areros , & Rumawas , 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Tabel 2.2
Teori Konsep Stres Kerja

No.	Tahun	Sumber	Konsep
1.	2018	Massie, Areros, dan Rumawas	Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
2.	2018	Asih, Widhiastuti, dan Dewi	Stres kerja adalah sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu.
3.	2018	Prof. Dr. Isniar Budiarti, S.E., M.Si.	Stres kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemenuhan pekerjaan, beban kerja, jam kerja dan faktor konflik individu. Stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan terhadap organisasi.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas mengenai stres kerja, maka peneliti akan menggunakan konsep definisi yang dikemukakan pada (Massie, Areros, & Rumawas, 2018) yang mengatakan stres kerja adalah Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat empat faktor yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya (Gregory & Ricky , 2013):

a. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

Tuntutan ini berkaitan dengan tekanan tuntutan tugas yang dilakukan oleh seseorang. Tekanan – tekanan dapat menimbulkan ancaman fisik pada kesehatan seseorang.

b. Tuntutan Fisik (*Physical Demands*)

Tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik yang dibutuhkan oleh perusahaan. Misalnya, seseorang bekerja di luar ruangan dengan temperature yang sangat ekstrem ini dapat menyebabkan stres terjadi.

c. Tuntutan Peran (*Role Demands*)

Tuntutan ini biasanya terjadi didalam organisasi. Tuntutan ini perilaku yang berhubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok.

d. Tuntutan antar Personal

Tuntutan ini meliputi tekanan kelompok, gaya kepemimpinan serta konflik antarpersonal. Konflik terjadi karena ketika dua orang atau lebih harus bekerja sama meskipun berbeda kepribadian, sikap dan perilaku. Berdasarkan uraian diatas, yang dapat menyebabkan stres kerja yang dialami oleh karyawan yakni tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Berikut merupakan indikator Stres Kerja pada (Massie, Areros , & Rumawas , 2018):

a. Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran.

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi.

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan.

d. Struktur organisasi.

Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.

e. Kepemimpinan organisasi.

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Nurendra & Saraswati , 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut (Kaswan, 2017) kepuasan kerja adalah pendorong hasil karyawan atau organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Tabel 2.3
Konsep Teori Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber	Konsep
1.	2018	Afandi	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
2.	2017	Nurendra dan Saraswati	Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan
3.	2017	Kaswan	kepuasan kerja adalah pendorong hasil karyawan atau organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas mengenai Kepuasan kerja, maka peneliti akan menggunakan konsep dari (Kaswan, 2017) yang mengatakan kepuasan kerja adalah pendorong hasil karyawan atau organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Selain itu menurut (Fortuna, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya sebagai berikut:

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan dalam (Rizaldi , 2021) yang menjadikan ukuran dalam menentukan kecil atau besarnya kepuasan kerja seseorang terhadap tempat bekerjanya yaitu ada lima indikator, yakni mengenai promosi, supervisi, rekan kerja, sifat pekerjaan yang dihadapi, kondisi operasional yang dijalani karyawan, komunikasi dalam pekerjaan,

gaji yang diterima, imbalan apakah sesuai keinginan atau tidak, dan yang terakhir yaitu penghargaan yang diterima karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat aspek atau indikator kepuasan kerja yaitu:

a. Kepribadian,

Indikator ini digunakan untuk mengukur kepribadian mempengaruhi sejauh mana pikiran dan perasaannya tentang pekerjaan positif atau negatif

b. Nilai,

Dalam hal ini nilai yang digunakan yaitu berupa gaji. Menurut (Apriyanto & Asriningtias, 2020) Gaji memberikan arti lain seperti nilai dalam usaha karyawan membantu mengembangkan perusahaan.

c. Situasi kerja,

Situasi kerja dalam hal ini artinya keadaan atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan

d. Pengaruh sosial.

Pengaruh sosial ini merujuk pada perubahan perilaku atau sikap dari interaksi dengan orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat dibandingkan dengan

penelitian–penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1.	I Made Devan Ganapathi	Judul : Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero) Metode: Analisis Regresi Linier Berganda Sampel : <i>Simple Random Sampling</i> , 92 Responden	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan : Menggunakan Variabel yang sama dalam mengukur pengaruh variabel bebasnya terhadap kepuasan kerja Perbedaan : tempat penelitian dan sampel yang berbeda
2.	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing	Judul : Pengaruh <i>Work life balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi Metode : Kuantitatif - Asosiatif Sampel : 81 Responden	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan <i>work life balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial <i>work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja,	Persamaan : Menggunakan 1 Variabel yang sama dalam mengukur pengaruh variabel bebasnya terhadap kepuasan kerja Perbedaan : Beberapa variabel yang berbeda, Jumlah Sampel yang berbeda, dan tempat penelitian yang berbeda
3.	Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat	Judul : Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metode : analisis statistik deskriptif dan inferensial Sampel : 63 Responden	Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan-kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh Secara parsial variabel Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Menggunakan 1 Variabel yang sama dalam mengukur pengaruh variabel bebasnya terhadap kepuasan kerja Perbedaan : Beberapa variabel yang berbeda, Jumlah Sampel yang berbeda, dan tempat penelitian yang berbeda

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

No.	Penulis	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
4.	Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati	Judul : Model Peranan <i>Work life balance</i> , Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Metode : kuantitatif dengan metode survey Sampel :119 Karyawan perhotelan di Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Tempat Penelitian yang berbeda dan sampel yang berbeda
5.	Ayu Nike Retnowati, Ratih Hadiantini, Putry Damayanty	Judul : Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Metode : Deskriptif dan Verifikatif pendekatan Kuantitatif Sampel : <i>Purposive Sampling</i> , 82 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Tempat Penelitian yang berbeda dan sampel yang berbeda
6	Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja	Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Metode : Deskriptif dan Verifikatif pendekatan Kuantitatif Sampel : 105 responden, <i>Random Sampling</i>	Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2)kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja,(3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan : menggunakan variabel (X2) dan (Y) yang sama dan metode yang sama Perbedaan : menggunakan variabel (X1) yang berbeda, tempat penelitian yang berbeda,sampel yang berbeda,
7.	Manda Dwipayani Bhastary	Judul : Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metode : regresi berganda Sampel : 60 orang, Sampel jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Persamaan : menggunakan variabel (X2) dan (Y) yang sama Perbedaan : Metode dan jumlah sampel yang berbeda, tempat penelitian yang berbeda

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

No.	Penulis	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
8	I Gede Sudha Cahyana, I Ketut Jati	Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Metode : analisis regresi linier berganda Sampel : 70 responden, <i>Single Random Sampling</i>	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaan : ada variabel yang sama yaitu stres kerja dan kepuasan kerja Perbedaan : sampel yang berbeda, tempat penelitian yang berbeda
9	Maslatifa Hanim	Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya Metode : Kuantitatif Sampel : 83 responden	Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi pekerjaan kepuasan positif signifikan, stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, dan terbukti kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel yang sama yaitu stres kerja dan kepuasan kerja Perbedaan : sampel dan tempat penelitian yang berbeda
10	Hawa Indah Permatasari, Arif Partono Prasetio	Judul : Pengaruh <i>Stress</i> Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pikiran Rakyat Bandung Metode : Kuantitatif Sample : 371 orang dengan <i>Convenience Sampling</i>	Hasilnya adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung. Ketika tingkat stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan ketika stres kerja karyawan menurun kepuasan kerja karyawan akan meningkat.	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu stres kerja dan kepuasan kerja Perbedaan : sampel yang berbeda, dan tempat penelitian yang berbeda

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah penelitian sudah sebuah keharusan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran merupakan sebuah hubungan dari setiap variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan sebuah kepentingan bagi karyawan dikarenakan setiap karyawan memiliki peran lain dalam kehidupan mereka. Perusahaan diharuskan untuk mendukung keseimbangan kehidupan-kerja karyawan karena kehidupan setiap karyawan tidak hanya bekerja saja. Dalam keseimbangan kehidupan-kerja memiliki beberapa aspek atau indikator pendukung sebagai acuan baik bagi karyawan ataupun perusahaan, indikator tersebut meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu disini harus diperhatikan oleh PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai kehidupan pribadi mereka diluar kehidupan kerja mereka, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan jam pulang kantor karyawan, hari libur karyawan, dan lain-lain, karena hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Selain itu keseimbangan keterlibatan juga sama pentingnya dengan keseimbangan waktu, hal ini dikarenakan apabila keseimbangan waktu tidak terpenuhi maka keseimbangan keterlibatanpun tidak akan tercapai. Hal ini dikarenakan salah satu pihak baik keluarga ataupun perusahaan merasa bukan menjadi prioritasnya karena adanya ketidakseimbangan komitmen atau keterlibatan dari karyawan tersebut. Sama

hal nya dengan dua aspek sebelumnya keseimbangan kepuasan juga harus diperhatikan oleh PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat karena selain pihak luar yang terkena dampak dari kurangnya keseimbangan antara kehidupan-kerja seorang karyawan, kepuasan dalam pribadi karyawan tersebut akan terkena dampaknya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa terbebani dengan masalah sebelumnya sehingga merasa tidak puas selain itu apabila kehidupan kerja dan non-kerja mereka tidak seimbang maka dapat menyebabkan stres bagi karyawan.

Seorang karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan mengakibatkan pekerjaan jadi terhambat. Stres kerja mempunyai beberapa aspek dan indikator yang harus diperhatikan oleh PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat. Indikator tersebut meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi. Karyawan yang dituntut terlalu tinggi oleh perusahaan akan merasa tertekan dan mengalami stress kerja lalu selain itu tuntutan dari lingkungan kerja pun sangat berpengaruh seperti tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Tuntutan tugas yang tinggi sampai mengakibatkan karyawan kelelahan bahkan kehidupan pribadi mereka terganggu dikarenakan tugas yang mengharuskan mereka mengorbankan kehidupan mereka. Selain itu tuntutan peran serta tuntutan antar pribadi juga dapat menjadi penyebab terjadinya stress kerja karena lingkungan kerja sangat penting bagi kehidupan kerja seorang karyawan. Hal ini dapat menyebabkan stress kerja baik secara lahir maupun batin. Dalam hal ini perusahaan

harus mengantisipasi akan terjadinya stres pada karyawan karena selain pekerjaan akan terhambat, dapat juga mengakibatkan kurangnya kepuasan mereka dalam bekerja.

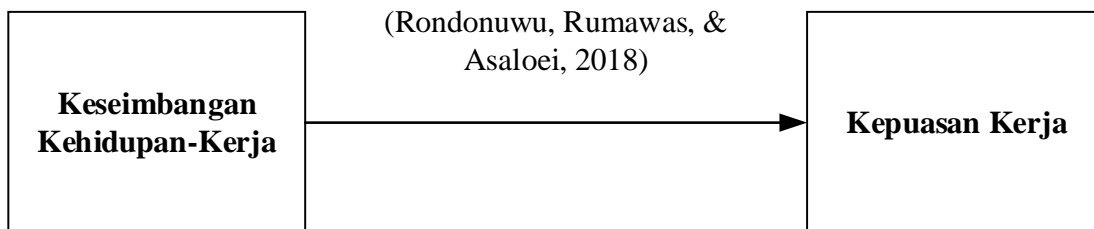
Kepuasan kerja adalah hal yang diinginkan karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, karyawan juga akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kepuasan kerja memiliki aspek serta indikator yang harus diperhatikan oleh PT Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat. Indikator tersebut meliputi kepribadian, nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial. Kepribadian dalam hal ini menyangkut pada kepribadian baik karyawan itu sendiri ataupun orang lain di lingkungan tersebut. Karena dalam hal ini sangat penting untuk mengetahui kepribadian masing – masing karyawan guna memudahkan perusahaan untuk pengelompokan karyawan sesuai dengan kemampuan serta kepribadian mereka. Nilai dalam hal ini menyangkut gaji yang diberikan oleh perusahaan karena apresiasi dari perusahaan sangat diperlukan guna memberikan kepuasan kepada karyawan. Situasi kerja pun sangat penting guna memberikan kepuasan pada karyawan saat berada di lingkungan kerja, karena apabila lingkungan kerja tidak sehat hal itu dapat menyebabkan hilangnya kepuasan dari karyawan. Lalu pengaruh sosial harus diperhatikan juga oleh perusahaan karena hal ini dapat menjadi strategi bagi perusahaan dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pengaruh sosial disini menyangkut pada perilaku seseorang dalam membujuk seseorang dalam berperilaku, hal ini harus diperhatikan dikarenakan apabila tidak dikelola dengan baik dapat menjadi dampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Keseimbangan kehidupan-kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Synthesis Peninsula Manado.

Dalam penelitian (Nawarcono & Setiono, 2021) Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel dalam penelitian ini terdiri dari PLIW dan WIPL yang dinyatakan berpengaruh signifikan, serta PLEW dan WEPL yang dinyatakan tidak berpengaruh signifikan 91,4% terhadap Pekerjaan Kepuasan Rumah Bahasa Inggris Jogja.

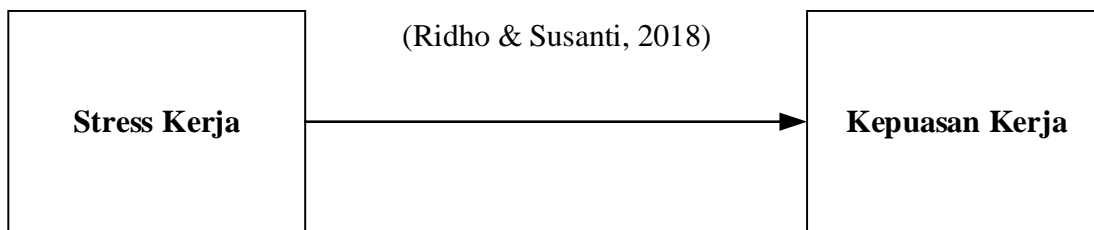


Gambar 2.1
Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian (Ridho & Susanti, 2018) apabila stres kerja berkurang maka kepuasan kerja akan bertambah dan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

Mengatakan (Yasa & Dewi, 2019) mengatakan Berdasarkan hasil analisis penelitian pada Badan Pendapatan Kota Denpasar ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

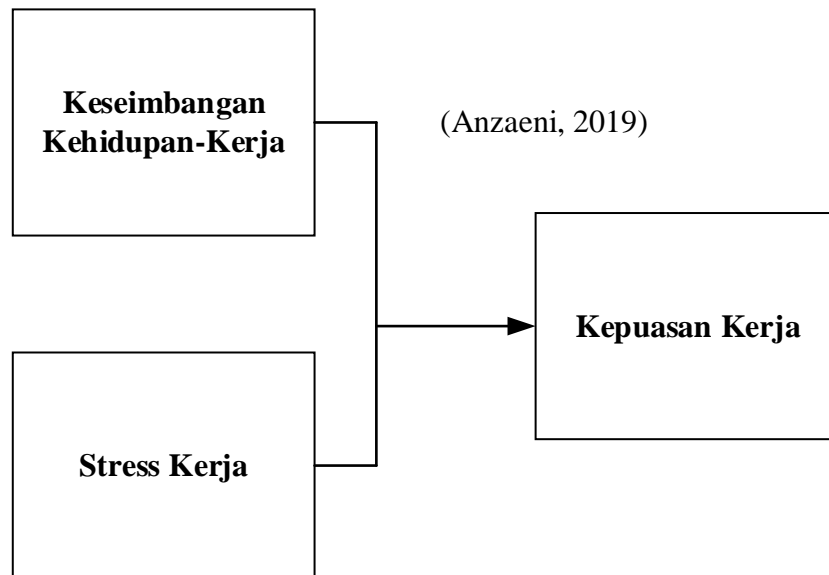


Gambar 2.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

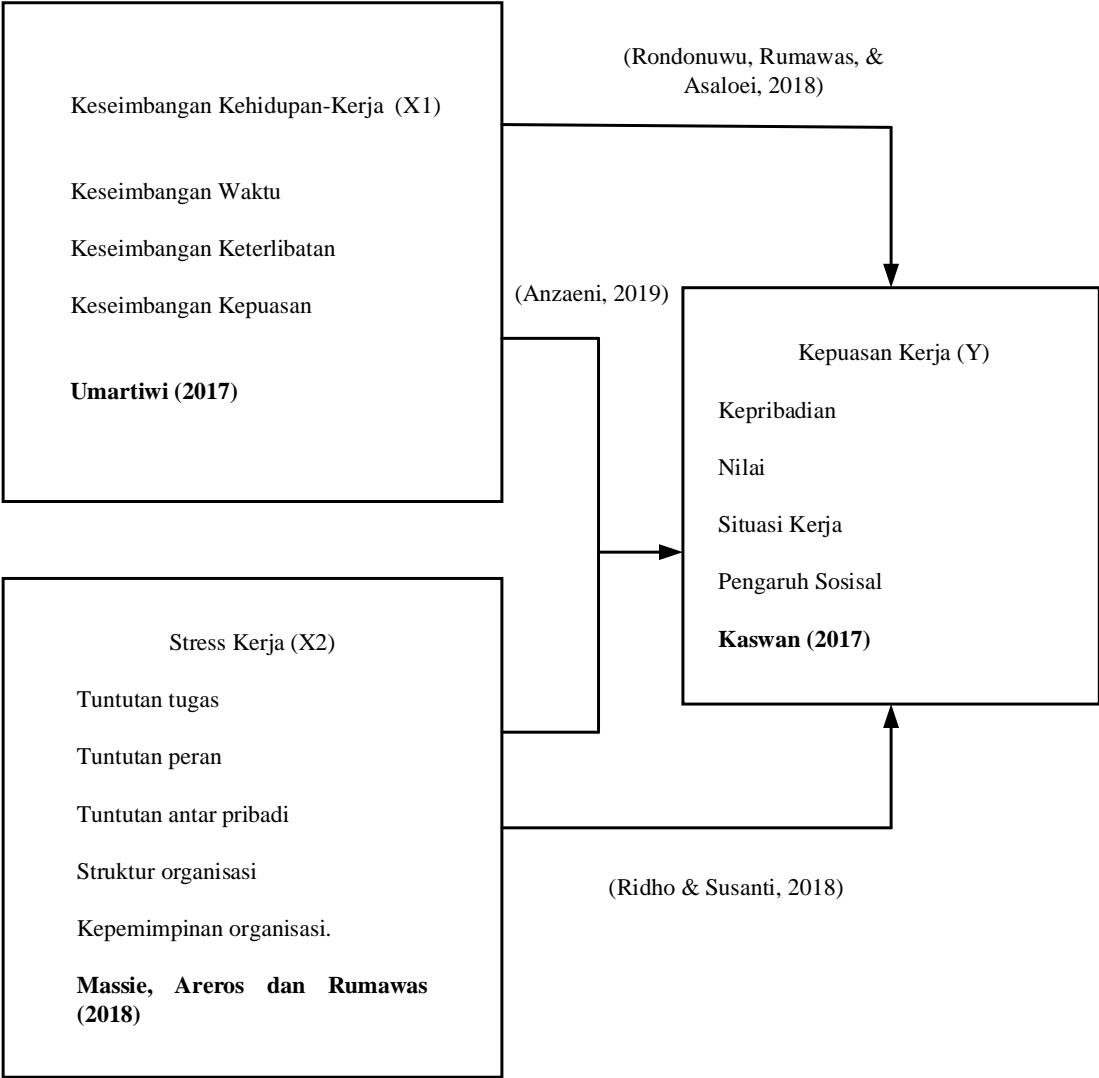
Dalam penelitian (Retnowati, Hadiantini, & Damayanty, 2018) disimpulkan bahwa Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi.

Dari hasil penelitian (Anzaeni, 2019) bahwa didapatkan hasil yaitu secara simultan variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat.



Gambar 2. 3
Pengaruh Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang dapat dikemukakan untuk mengetahui hubungan variabel variabel tersebut adalah sebagai berikut:

H1 = Tujuan penelitian ini tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran Keseimbangan kehidupan-kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Indonesia Comnets Plus SBU Regional Jawa Barat

H2 = Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan

H3 = Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan

H4 = Keseimbangan kehidupan-kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan