

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan karyawan dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab ditempat kerja dan dirumah dengan membagi waktu antara urusan pribadi dan pekerjaan. Menurut Ricardianto (2018) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Destry (2021) keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan yang terkait bagaimana individu merasa puas danterlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan menurut Ula *et al* (2019) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. McDonald *et al* (2018) *work life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Menurut Mendis & Weerakkod (2020) *work-life balance* adalah suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan sebuah pola kerja dinamis dan fleksibel terhadap karyawan agar tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di kehidupan dapat berjalan

seimbang. Konsep tersebut berkembang dan menjadi sebuah kebijakan yang harus dikembangkan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam Tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja**

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Prasadja Ricardianto (2018)	Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
2.	Destry (2021)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan yang terkait bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga.
3	Ula <i>et al</i> (2019)	Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work Life Balance</i> ) adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.
4	McDonald <i>et al</i> (2018)	<i>Work life balance</i> adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.
5	Mendis & Weerakkod (2020)	<i>Work-life balance</i> adalah suatu usaha dari perusahaan untuk memberikan sebuah pola kerja dinamis dan fleksibel terhadap karyawan agar tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di kehidupan dapat berjalan seimbang. Konsep tersebut berkembang dan menjadi sebuah kebijakan yang harus dikembangkan oleh perusahaan.

*Sumber: Data diolah penulis 2023*

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Keseimbangan kehidupan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Ricardianto (2018) yang memaparkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

### 2.1.1.2 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Terdapat indikator dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut Ricardianto (2018) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Adalah keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada:

- a. Aspek Keseimbangan
- b. Kesetaraan
- c. Waktu yang diberikan
- d. Waktu pada diri sendiri

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada:

- a. Membentuk psikologis individu
- b. Menyeimbangkan diri sendiri
- c. Kepuasan yang dipilih

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Indikator ini merujuk pada:

- a. Kepuasan individu
- b. Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir

Menurut Destry (2021) indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu

Yaitu, berkenaan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.

2. Keseimbangan keterlibatan

Yaitu, berkenaan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyawan.

3. Keseimbangan kepuasan

Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

Menurut Ula *et al* (2019), keseimbangan kehidupan kerja terdapat empat indikator yaitu:

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

indikator ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan mengganggu urusan pribadi,

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

indikator ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan,

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

indikator ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja,

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

indikator ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Menurut McDonald *et al* (2018), keseimbangan kehidupan kerja memiliki indikator yaitu:

1. Keseimbangan akan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan waktu bekerja serta waktu untuk kegiatan lain diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai macam aktivitas di kantor, waktu untuk bersosialisasi lainnya yang hanya dimiliki karyawan tersebut. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap

karyawan tidak mengurangi waktu profesi dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

## 2. Keseimbangan keterlibatan

Hal ini mengarah pada jumlah atau tingkat dalam melibatkan psikologis dan komitmen seorang individu dalam bekerja ataupun hal-hal lain diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga dan kegiatan sosial lainnya. Apabila semua hal telah seimbang maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

## 3. Keseimbangan kepuasan

Hal ini mengarah pada bagaimana tingkat kepuasan seorang individu terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dijalani. Kepuasan dapat timbul dan dirasakan dengan sendirinya apabila seorang karyawan menganggap apa yang dijalani dan dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasikan kebutuhan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi lainnya. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta bagaimana kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut Mendis & Weerakkod (2020) indikator keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari empat, yaitu:

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga.
3. Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan.
4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengenai keseimbangan kehidupan kerja, maka penulis merangkumnya kedalam Tabel 2.2 berikut ini:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja**

No	Penulis dan Tahun	Indikator
1.	Ricardianto (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)</li> <li>2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Inovelment Balance</i>)</li> <li>3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)</li> </ol>
2	Destry (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan akan Waktu</li> <li>2. Keseimbangan Keterlibatan</li> <li>3. Keseimbangan Kepuasan</li> </ol>
3	Ula <i>et al</i> (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Interference with Personal Life</i></li> <li>2. <i>Personal Life Interference with Work</i></li> <li>3. <i>Personal Life Enhancenment with Work</i></li> <li>4. <i>Work Enhancenment with Personal Life</i></li> </ol>
4	McDonald <i>et al</i> (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan akan Waktu</li> <li>2. Keseimbangan Keterlibatan</li> <li>3. Keseimbangan Kepuasan</li> </ol>
5	Mendis & Weerakkod (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.</li> <li>2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga.</li> <li>3. Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan.</li> <li>4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi.</li> </ol>

*Sumber: Data diolah penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 2.2 terdapat Indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka penulis menggunakan indikator keseimbangan kehidupan kerja menurut Ricardianto (2018) yang dimana beberapa

indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yaitu diantaranya adalah keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang belum mampu menyeimbangkan antara kepentingan diri sendiri, keluarga dan karir dalam kehidupan, karena perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara terus-menerus dan selalu siap untuk menerima tugas baru yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas sehingga karyawan sulit menentukan prioritas tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan dengan perlakuan perusahaan terhadap kontribusi yang telah dibuat oleh karyawan dikarenakan kebijakan perusahaan yang tidak mendukung penghargaan terhadap karyawan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik yang membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Dalam Populix (2021) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap

Sikap yaitu bentuk evaluasi di berbagai aspek dalam dunia sosial. Tiap individu memiliki sifat yang berbeda seperti perasaan, kecenderungan bertindak dan pengetahuan



## 2. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap aktivitas karir. Seseorang yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja dapat memberikan dampak positif daripada seseorang yang selalu melihat dirinya tidak mampu dan merasa rendah diri.

## 3. Karakteristik keluarga

Latar belakang keluarga juga dapat berpengaruh terhadap keseimbangan hidup seseorang. Ada atau tidaknya konflik menjadi faktor yang berdampak terhadap karir seseorang.

## 4. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tiap individu menjadi faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, seperti pola kerja, beban kerja dan waktu yang dipakai untuk bekerja.

### **2.1.2 Kejenuhan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kejenuhan Kerja**

Kejenuhan kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, dan efikasi diri disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron & Greenberg, 2019). Menurut Rizka (2023) berpendapat bahwa *burnout* (kejenuhan kerja) adalah reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan

antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Menurut Ayu (2021) menyatakan kejenuhan kerja (*burnout*) adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Burnout adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Penelitian pada Bakker (2023) *Burnout* (kejenuhan kerja) adalah kondisi dimana individu merasa kehilangan energi baik secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerjayang tidak mendukung serta tujuan dari pekerjaan yang tidak tercapai. Serta menurut Rehman *et al* (2020) Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah burnout sebagai sindrom atau situasi tidak nyaman yang ditimbulkan oleh hilangnya tujuan seseorang untuk bekerja dan semangat untuk menyelesaikan target kerja.

Dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kejenuhan kerja adalah kondisi dimana seseorang sulit mengendalikan emosi dan seringkali mengalami kejenuhan secara fisik yang mengakibatkan produktivitas berkurang.

**Tabel 2.3**  
**Pengertian Kejenuhan Kerja**

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Baron & Greenberg (2019)	Kejenuhan Kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, dan efikasi diri disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.
2.	Rizka (2023)	<i>Burnout</i> (kejenuhan kerja) adalah reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. <i>Burnout</i> sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya.
3.	Ayu (2021)	Kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. <i>Burnout</i> adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja.
4.	Bakker (2023)	<i>Burnout</i> (kejenuhan kerja) adalah kondisi dimana individu merasa kehilangan energi baik secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerjayang tidak mendukung serta tujuan dari pekerjaan yang tidak tercapai.
5	Rehman <i>et al</i> (2020)	Kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) adalah burnout sebagai sindrom atau situasi tidak nyaman yang ditimbulkan oleh hilangnya tujuan seseorang untuk bekerja dan semangat untuk menyelesaikan target kerja.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kejenuhan kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Baron & Greenberg (2019) yang mengatakan bahwa Kejenuhan kerja adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, dan efikasi diri disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.

### 2.1.2.2 Indikator Kejenuhan kerja

Adapun indikator dari Kejenuhan kerja Baron & Greenberg (2019), yang meliputi:

1. Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*  
Yaitu, adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang dieksrepsikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
2. Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*  
Adalah kondisi yang berwujud perasaan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat.
3. Kelelahan mental atau *mental exhaustion*  
Adalah konsekuensi dari melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut-larut.
4. Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*  
Yaitu, kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

Menurut Rizka (2023) *Burnout* (Kejenuhan Kerja) terdapat lima indikator didalamnya yaitu:

1. Kelelahan emosional
2. Kelelahan fisik
3. Kelelahan mental
4. Kurangnya aktualisasi diri
5. Depersonalisa

Ayu (2021) kejenuhan kerja dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator yaitu:

1. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosi)
2. *Depersonalization* (depersonalisasi)
3. *Reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri).

Terdapat tiga indikator menurut Bakker (2023) yaitu:

1. Kelelahan fisik
2. Kelelahan mental
3. Kelelahan emosional

Menurut Rehman *et al* (2020) dalam Kejenuhan kerja terdapat tiga indikator yaitu:

1. Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*)
2. Depersonalisasi (*depersonalization*)
3. Penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal achievement*)

**Tabel 2.4**  
**Indikator Kejenuhan Kerja**

No	Penulis dan Tahun	Indikator
1.	Baron & Greenberg (2019)	1. Kelelahan fisik ( <i>physical exhaustion</i> ) 2. Kelelahan emosional ( <i>emotional exhaustion</i> ) 3. Kelelahan mental ( <i>mental exhaustion</i> ) 4. Rendahnya penghargaan diri ( <i>low of personal accomplishment</i> )
2.	Rizka (2023)	1. Kelelahan emosional 2. Kelelahan fisik 3. Kelelahan mental 4. Kurangnya aktualisasi diri 5. Depersonalisa
3.	Ayu (2021)	1. <i>Emotional exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduced personal accomplishment</i>
4.	Bakker (2023)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kelelahan emosional
5.	Rehman <i>et al</i> (2020)	1. kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan pencapaian pribadi

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.4 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Kejenuhan Kerja, maka penulis menggunakan indikator Kejenuhan Kerja menurut Baron & Greenberg (2019) yang dimana beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yaitu diantaranya adalah kelelahan emosional karyawan merasa bosan dengan tuntutan pekerjaan dan kelelahan mental karyawan merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejenuhan Kerja

Menurut Yuli *et al* (2018) terdapat empat faktor yang dapat memengaruhi kejenuhan kerja, yaitu:

1. Faktor keterlibatan dengan pelanggan

Dalam beberapa pekerjaan tertentu, para karyawan memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya, keterlibatan yang tinggi dengan pelanggan dan disertai masalah dalam berhubungan dengan pelanggan dapat menyebabkan kejenuhan kerja.

2. Faktor lingkungan kerja

Faktor ini berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dukungan dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan dari atasan tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan peraturan yang kaku, dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

3. Faktor individu

Faktor ini meliputi faktor demografik (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan), dan karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuhan dan motivasi diri terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, *locus of control eksternal, introvert*).

4. Faktor sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi yang diambil.

### 2.1.2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk Tabel 2.5:

**Tabel 2.5**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas dan Sandra Asaloei  Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. No. 2, 2018  ISSN: 2338-9605  e-ISSN: 2655-206	<b>Judul:</b> Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. <b>Metode:</b> Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. <b>Sampel:</b> Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada 60 responden.	Hasil penelitian diketahui bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	<b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kejenuhan kerja. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden penelitian. <b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel <i>work-life balance</i> (keseimbangan kehidupan kerja) dan kepuasan kerja karyawan.
2	M Iqbal Sabarin Sukur & Ade Irma Susanty  <i>e-Proceeding of Management:</i> Vol.9, No.3 Juni 2022  ISSN: 2355-9357	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). <b>Metode:</b> Data kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas	Hasil penelitian menunjukkan variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	<b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel kejenuhan kerja. Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden penelitian. <b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel



		<b>Sampel:</b> Teknik sampling jenuh terhadap 50 responden seluruh karyawan divisi social media dan media manajemen sebanyak 50 karyawan.		<i>work-life balance</i> (keseimbangan kehidupan kerja) dan kepuasan kerja karyawan.
3	Guntur  <i>Equator Journal of Management and Entrepreneurship Magister</i>  Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Vol.10, No.03 (Juli 2022):  E-ISSN: 2721-4230  P-ISSN: 2721-4281	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan Barat <b>Metode:</b> Kualitatif studi pustaka ( <i>library research</i> ) dan data deskriptif <b>Sampel:</b> Penelitian deskriptif ditunjukkan untuk menjelaskan pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>job satisfaction</i> . Desain penelitian kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder berupa jurnal dan publikasi dari praktisi tenaga Sumber Daya Manusia (SDM).	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan dalam menjalankan tugasnya dan pekerjaannya dalam suatu organisasi sangat bisa dipengaruhi oleh <i>burnout</i> . Disaat seorang karyawan mengalami kejenuhan kerja pada saat menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi, maka hal yang dirasakan oleh karyawan adalah rendahnya <i>Job Satisfaction</i> .	<b>Perbedaan:</b> Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja. Peneliti terdahulu meneliti dimasa pandemi covid-19. <b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel <i>burnout</i> (kejenuhan kerja) dan <i>Job Satisfaction</i> (kepuasan kerja karyawan).
4	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Roshidah Binti Ahmad (2018)  ISSN: 2392-4913  e-ISSN: 24575836	<b>Judul:</b> <i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i> <b>Metode:</b> <i>Multiple Regression Analysis</i> <b>Sampel:</b> Probabilitas sampling 357 sebanyak karyawan	<i>Work-life balance, job satisfaction and organizational commitment are positively correlated with employee performance.</i>	<b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti tentang variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi. <b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5	Shindy Latifah Ar Rohmah dan Isnir Budiarti (2019)	<b>Judul:</b> Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap	Dari penelitian keseimbangan kehidupan-kerja dan kejenuhan kerja terhadap kepuasan	<b>Perbedaan:</b> Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden

	<p>Program Studi Manajemen, FakuItas Ekonomi Dan Bisnis</p> <p>Universitas Komputer Indonesia</p> <p>E-ISSN: 2338-929X</p> <p>P-ISSN: 2086-0455</p>	<p>Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung.</p> <p><b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif</p> <p><b>Sampel:</b> Populasi penelitian 156 karyawan dengan sampel 61 responden dan analisis data menggunakan regresi Linear berganda.</p>	<p>kerja diperoleh, keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Pusat Litbang SDA Bandung.</p>	<p>penelitian. Penulis menggunakan regresi linear berganda</p> <p><b>Persamaan:</b> Penulis dan peneliti menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan</p>
6	<p>Krishnan, R., Loon, K. W., &amp; Tan, N. Z. (2018).</p> <p><i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences</i></p> <p>Vol. 8, No.3, March 2018,</p> <p>E-ISSN: 2222-6990</p>	<p><b>Judul:</b> <i>The Effects of Job Satisfaction and Work life balance Employee Task Performance</i></p> <p><b>Metode:</b> <i>Employed a quantitative research method</i></p> <p><b>Sampel:</b> <i>Was participated by 120 respondents Interviews were conducted with key company personnel to obtain information about factors affecting the academics staff's task performance.</i></p>	<p>This study found a strong support for the direct effect of job satisfaction and work life balance on task performance of employees. This suggests that employers who focus its attention in providing a conducive work environment that may increase job satisfaction and at the same time provide work life balance to their employees will eventually leads to employees who achieve high</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Peneliti menggunakan variabel kinerja sebagai dependen dan variabel kepuasannya menjadi variabel independen</p> <p><b>Persamaan:</b> Menggunakan variabel independen nya keseimbangan kehidupan kerja</p>
7	<p>Khaled Adnan Bataineh (2019)</p> <p>Business Administration Department, Faculty of Administrative Science and Finance, Irbid National University, Jordan</p>	<p><b>Judul:</b> <i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i></p> <p><b>Metode:</b> <i>Multiple Regression</i></p> <p><b>Sampel:</b> <i>Sebanyak 289 karyawan</i></p>	<p><i>The results indicated that work-life balance and happiness positively and significantly affect employee performance. However, job satisfaction non-impact in employee performance. The results have</i></p>	<p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti tentang variabel kinerja karyawan dan kebahagiaan di tempat kerja.</p> <p><b>Persamaan:</b> Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja</p>

	<p>International Business Research; Vol. 12, No. 2; 2019</p> <p>ISSN 1913-9004</p> <p>E-ISSN 1913-9012</p>		<p><i>enormous implication for the pharmaceutical industries sector in Jordan</i></p>	
8	<p>Stefiani Regina Songkilawang, David PE Saerang dan Irvan Trang (2022)</p> <p>Polish Journal of Management Studies</p> <p>ISSN: 2697-2212</p>	<p><b>Judul:</b> <i>The Effect of Burnout, Compensation and Work Life Balance on The Performance of Isolation Room Nurses During the Covid-19 Pandemic (Study on RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado)</i></p> <p><b>Metode:</b> <i>Multiple linear regression</i></p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 56 karyawan</p>	<p><i>Burnout, compensation and work-life balance a significant effect on the performance of the employee</i></p>	<p><b>Perbedaan:</b> Penulis tidak meneliti tentang variabel kompensasi dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Persamaan:</b> Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh serta peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja.</p>
9	<p>Ghinayati Rodhiyatu Aliya &amp; Romat Saragih (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)</p> <p>Vol. 4 No. 3, 2020</p> <p>ISSN: 2541-5255 e-ISSN: 2621-5306</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat</p> <p><b>Metode:</b> Metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif</p> <p><b>Sampel:</b> Diambil secara <i>incidental sampling</i> dengan jumlah 70 responden yang terdiri dari karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat</p>	<p>Hasil analisis deskriptif mengindikasikan, keseimbangan kehidupan kerja berada pada kategori “sangat baik”, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linier mengindikasikan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Penulis menggunakan variabel kejenuhan kerja sebagai variabel independen dan variabel lingkungan kerja</p> <p><b>Persamaan:</b> Penulis dan peneliti menggunakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen</p>
10	<p>Junaidin, Andi Aiyul Ikhrum dan Hardiyono (2019)</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i> dan</p>	<p>Bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Perbedaan tempat dan jumlah</p>

	<p>MANDAR ( Management Development and Applied Research Journal )</p> <p>Volume 1. No. 2 Juni 2019</p> <p>e-ISSN: 2654-4504 p-ISSN: 2721-1436</p>	<p>Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)</p> <p><b>Metode:</b> Metode deskriptif kuantitatif. metode analisis jalur dengan path analisi dengan menggunakan program <i>SmartPLS</i>.</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu menjadikan karyawan PLN Area Makassar Selatan sebagai obyek penelitian</p>	<p>terhadap <i>burnout</i>, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh <i>burnout</i>.</p>	<p>sampel/responden penelitian. Penulis menggunakan regresi linear berganda</p> <p><b>Persamaan:</b> Penulis dan peneliti menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan</p>
11	<p>Dewi Shabrina &amp; Ika Zenita Ratnaningsih. (2019)</p> <p>Jurnal Empati, Volume 8, Nomor 1, Januari 2019, Halaman 27-32</p> <p>EISSN: 2829-1859 P ISSN: 2337-375X</p>	<p><b>Judul:</b> Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero)</p> <p><b>Metode:</b> Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 20.</p> <p><b>Sampel:</b> Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan dengan sampel 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>convenience sampling</i>.</p>	<p><i>work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah. Semakin tinggi <i>work life balance</i>, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya. Jika <i>work life balance</i> rendah maka kepuasan kerja rendah.</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Dalam penelitian tersebut hanya menggunakan dua variabel saja dan analisis yang digunakan analisis regresi sederhana berbeda dengan penelitian ini.</p> <p><b>Persamaan:</b> Ada kesamaan variabel X dan Y dalam penelitian tersebut. Yaitu <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja.</p>
12	<p>Annisa Nur Afifah. (2022)</p> <p>Jurnal Bandung Conference Series: Business and Management</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>WorkLife Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung.</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan <i>work life balance</i> termasuk kedalam kategori tinggi, <i>burnout</i> termasuk kedalam kategori rendah dan kepuasan kerja karyawan</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Yang diteliti hanya karyawan berjenis kelamin perempuan</p> <p><b>Persamaan:</b> Penulis dan peneliti menggunakan keseimbangan kehidupan kerja</p>

	Vol. 2 No. 2 (2022)  eISSN 2828-2531	<b>Metode:</b> Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif <b>Sampel:</b> Sampel 59 responden yang terdiri dari karyawan wanita PT. Telekomunikasi GMP kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 25.	termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,3%	sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen
13	Debi Angelina Br Barus. (2020)  Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang Vol. 2 No. 1 (2022)  E-ISSN 2797-2127	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere <b>Metode:</b> Metode penelitian asosiatif kuantitatif <b>Sampel:</b> Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yang berjumlah 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<b>Perbedaan:</b> Perbedaan tempat dan jumlah sampel/responden penelitian. Penulis menggunakan regresi linear berganda <b>Persamaan:</b> Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja
14	Putri Nabila. (2022)  Jurnal Bandung Conference Series: Business and Management Vol. 2 No. 2 (2022)  eISSN 2828-2531	<b>Judul:</b> Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sanbe Farma Kota Bandung. <b>Metode:</b> metode teknik analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. <b>Sampel:</b> Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Diperoleh jumlah	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	<b>Perbedaan:</b> Hanya memiliki 2 variabel saja <b>Persamaan:</b> Memiliki kesamaan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja

		<p>sampel penelitian sebanyak 86 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.</p>		
15	<p>Fadhila Jasmin Indra. (2022)</p> <p>Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90-99. Vol 5 No 2: September 2022</p> <p>ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654</p>	<p><b>Judul:</b> Pengaruh <i>WorkLife Balance, Burnout</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi).</p> <p><b>Metode:</b> Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. metode statistik yang digunakan adalah <i>Partial Least Square (PLS)</i></p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online berupa google form</p>	<p><i>Work-life balance, burnout</i>, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Memiliki variabel lain yang diteliti yaitu lingkungan kerja</p> <p><b>Persamaan:</b> Persamaan <i>variabel work life balance, burnout</i>, dan kepuasan kerja</p>

Sumber: Data diolah penulis 2023

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Lumunon *et al* (2019) Kepuasan kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Sudaryo *et al* (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif akan pekerjaan yang dilakukan, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan maka karyawan akan berpikiran negatif (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Jufrizen (2021), kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Dan menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di Kepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan

akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Kepuasan Kerja pada Tabel 2.6 dibawah ini:

**Tabel 2.6**  
**Pengertian Kepuasan Kerja**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Lumunon <i>et al</i> (2019)	Kepuasan kerja karyawan adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.
2.	Afandi (2018)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
3.	Sudaryo <i>et al</i> (2018)	Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif akan pekerjaan yang dilakukan, begitupun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan maka karyawan akan berpikiran negatif ( <i>negative thinking</i> ) terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4	Jufrizen (2021)	Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.
5	Hasibuan (2018)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan ketiga uraian-uraian dari definisi Kepuasan Kerja yang diungkapkan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan definisi Afandi (2018) yang memaparkan bahwa 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.

### **2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator pada kepuasan kerja menurut Lumunon *et al* (2019) yaitu:

1. Gaji
2. Promosi jabatan
3. Rekan kerja
4. Kepuasan kerja
5. Motivasi kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo *et al* (2018) yaitu:

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

Sedangkan menurut pendapat Jufrizen (2021) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji dan upah.
2. Prospek kemajuan profesional.
3. Hubungan dengan rekan kerja.
4. Penempatan kerja.
5. Sifat pekerjaan.
6. Struktur organisasi perusahaan.
7. Standar pengawasan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.
2. Moral kerja.
3. Kedisiplinan.
4. Prestasi kerja.

**Tabel 2.7**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Lumunon <i>et al</i> (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Promosi jabatan</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> <li>5. Motivasi kerja</li> </ol>
2	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawas</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>
3	Sudaryo <i>et al</i> (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemangkiran atau ketidakhadiran</li> <li>2. Keinginan pindah</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> <li>4. Rekan kerja</li> <li>5. Kenyamanan kerja pegawai</li> </ol>
4	Jufrizen (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan upah.</li> <li>2. Prospek kemajuan profesional.</li> <li>3. Hubungan dengan rekan kerja.</li> <li>4. Penempatan kerja.</li> <li>5. Sifat pekerjaan.</li> <li>6. Struktur organisasi perusahaan.</li> <li>7. Standar pengawasan.</li> </ol>
5	Hasibuan (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya.</li> <li>2. Moral kerja.</li> <li>3. Kedisiplinan.</li> <li>4. Prestasi kerja.</li> </ol>

*Sumber: Data diolah penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 2.7 terdapat indikator-indikator menurut para ahli diatas mengenai Kepuasan Kerja, maka penulis menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yang dimana beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung yaitu diantaranya adalah promosi karyawan merasa sudah adanya kesempatan untuk dipromosikan namun karena perusahaan memiliki kebijakan informal atau keputusan manajemen yang didasarkan pada kebijaksanaan individu dan pada indikator rekan kerja masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya karena ada sebagian karyawan yang memiliki masalah pribadi atau kehidupan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus karyawan terganggu dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga membuat karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam faktor-faktor tersebut terdapat implementasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Faktor ini berkaitan dengan memperoleh dalam peningkatan dan pengalaman pada kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini berkaitan dengan keamanan saat bekerja yang sangat berpengaruh terhadap perasaan saat bekerja.

3. Gaji

Faktor ini menyebabkan lebih banyak ketidakpuasan dan banyak karyawan yang mengungkapkan kepuasan kerja sehubungan dengan jumlah yang mereka peroleh. Gaji dapat ditentukan sesuai posisi yang diberikan, dengan begitu sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing karyawan.

4. Perusahaan dan Manajemen

Faktor ini dapat menentukan kepuasan kerja karyawan dalam menciptakan kondisi dan situasi kerja yang lancar apabila perusahaan dan manajemen yang baik.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Faktor ini dalam pengawasan yang tidak memadai dapat mengakibatkan ketidakhadiran dan pergantian, ketidakhadiran dan pergantian yang dapat dari pemotongan upah serta berakibat pada posisi di tempat kerja.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Faktor ini ada dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus. Kesulitan, kemudahan dan kebanggaan tugas dapat menambah atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Faktor ini dapat ditentukan dengan lingkungan di tempat kerja seperti melihat kondisi tempat, ventilasi, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor ini sulit untuk dijelaskan karena sebagai faktor penunjang puas apa tidaknya saat bekerja.

9. Komunikasi

Faktor ini ditentukan oleh karyawan dengan pihak manajemen atas komunikasi yang lancar. Tugas atasan untuk mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat serta prestasi karyawan dalam memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

10. Fasilitas

Faktor ini perusahaan dapat memberikan fasilitas seperti rumah sakit, cuti, liburan, dana pensiun sesuai dengan standar jabatan yang sesuai, jika hal tersebut dapat dipenuhi maka akan tercipta kepuasan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja. Jika kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung sudah baik, maka akan meningkatkan

kepuasan para karyawan di perusahaan. Sehingga perlu didukung dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat membantu mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang adil, atau program kesejahteraan karyawan yang mendukung keseimbangan tersebut agar kejenuhan kerja dapat diatasi.

Keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja adalah dua faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Misalnya, ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih produktif. Mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugas yang mereka lakukan dan merasa lebih bugar secara fisik dan mental. Akibatnya, produktivitas karyawan meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa tertantang, terlibat, dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup apakah pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, apakah mereka merasa tugas-tugas mereka bermakna, dan sejauh mana mereka merasa berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian, keseimbangan kehidupan kerja adalah bentuk antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, kesehatan, dan minat pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pendekatan yang seimbang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat memenuhi tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dengan tetap menjaga kesejahteraan pribadi dan hubungan yang bermakna di luar pekerjaan.

Kemudian, kejenuhan kerja adalah bentuk karyawan menghadapi beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu banyak tuntutan dalam jangka waktu yang lama, mereka dapat merasa kelelahan secara fisik dan mental. Hal ini dapat menyebabkan kejenuhan kerja karena karyawan tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk memulihkan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja agar dapat mengelola beban kerja perusahaan dapat memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak terlalu berlebihan atau tidak seimbang. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat kembali alokasi tugas dan tanggung jawab, mengatur prioritas, dan memastikan adanya kesesuaian antara beban kerja dan sumber daya yang tersedia. Mendorong keseimbangan kehidupan kerja dengan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti kerja jarak jauh, jadwal yang fleksibel, atau program cuti yang memadai. Hal ini memberikan kesempatan bagi



karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sehingga dapat diartikan bahwa pada dasarnya kejenuhan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Yang mana hal ini disebabkan karena ketika karyawan menghadapi beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu banyak tuntutan dalam jangka waktu yang lama, mereka cenderung merasa kelelahan secara fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa terbebani, tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, atau tidak memiliki waktu atau energi yang cukup untuk fokus pada aspek-aspek penting dalam pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja pun memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Yang mana hal ini disebabkan karena karyawan yang mengalami keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki kesempatan untuk memulihkan diri secara fisik dan mental. Mereka dapat menghindari kelelahan yang berlebihan dan stres yang dapat menyebabkan kejenuhan kerja. Dengan mengurangi tingkat stres dan kelelahan, karyawan memiliki peluang lebih besar untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki keseimbangan ini guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

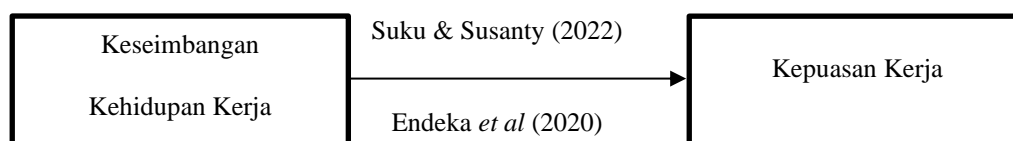
### **2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk karyawan. Ini termasuk memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, mengadopsi kebijakan kerja jarak jauh atau bekerja dari rumah, atau menyediakan program kesejahteraan seperti program kesehatan dan kebugaran. Dengan memberikan karyawan kesempatan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam menempuh hal di atas tentu yang paling penting adalah tentang keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan bagi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian Suku & Susanty (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT MNC Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen) yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor perseroan. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian Endeka *et al* (2020) menyatakan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja (*Worklife Balance*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tinggi rendahnya Keseimbangan kehidupan kerja (*Worklife Balance*) tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang

Kotamobagu yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor perdagangan umum dan kendaraan bermotor.

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



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

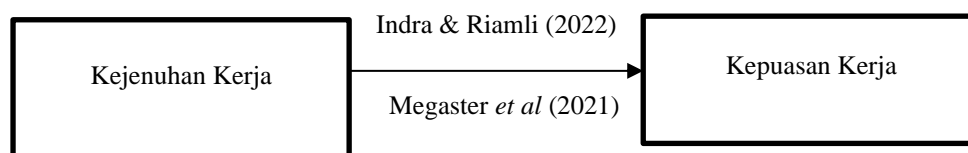
### 2.2.2 Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kejenuhan kerja adalah suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan terhadap karyawan. Dengan memperhatikan kejenuhan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengurangi dampaknya. Ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan dan penghargaan yang memadai, memastikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, mendengarkan masukan dari karyawan, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

Adapun pengaruh kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didukung dengan penelitian Indra & Riamli (2022) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan di PT. Meka Eduversity Komunikasi yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor konsultasi pendidikan luar negeri (*Virtu Education*), *programming* (*Codeva*), *event organizer*. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Megaster *et al* (2021) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari yaitu perusahaan yang bergerak pada sektor pengadaan barang dan jasa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



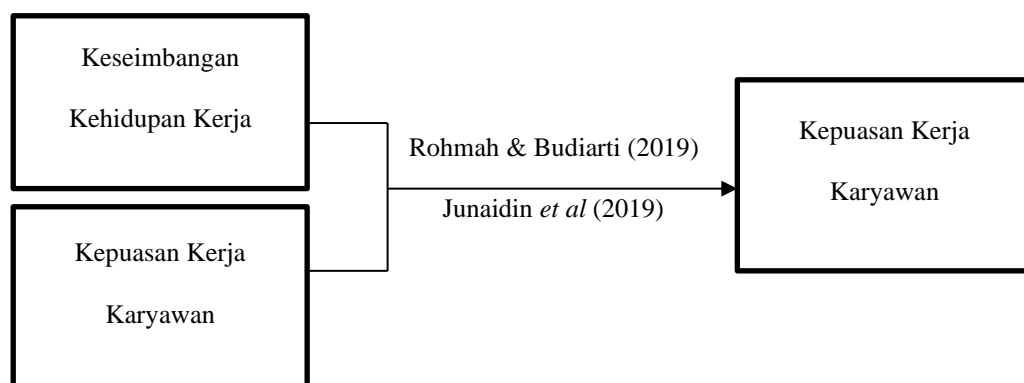
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki waktu dan energi yang cukup untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rohmah & Budiarti (2019) yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama baik parsial maupu simultan pada Pusat Litbang SDA Bandung, yaitu salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam penelitian dan pengembangan

sumber daya air mempunyai tugas untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi terapan dan penyelenggaraan perumusan standar bidang sumber daya air. Hal ini sepadan dengan penelitian Junaidin *et al* (2019) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makasar Selatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja serta kejenuhan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila keseimbangan kehidupan kerja dan kejenuhan kerja dapat diatasi perusahaan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan terus meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

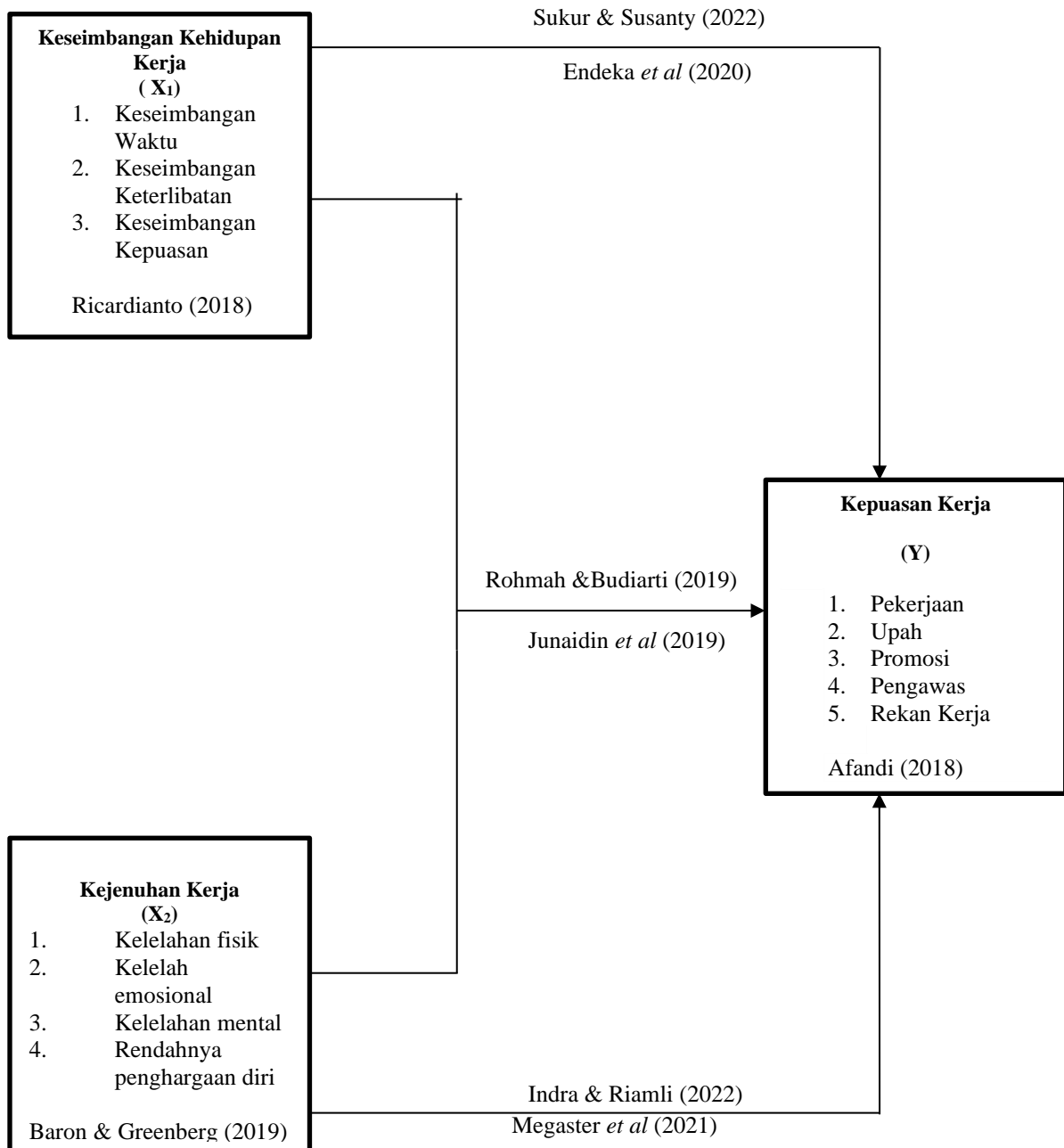
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap**  
**Kepuasan Kerja Karyawan**

### 2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih dianggap 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: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- H2: Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.
- H3: Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sunrise Abadi Kota Bandung.