

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

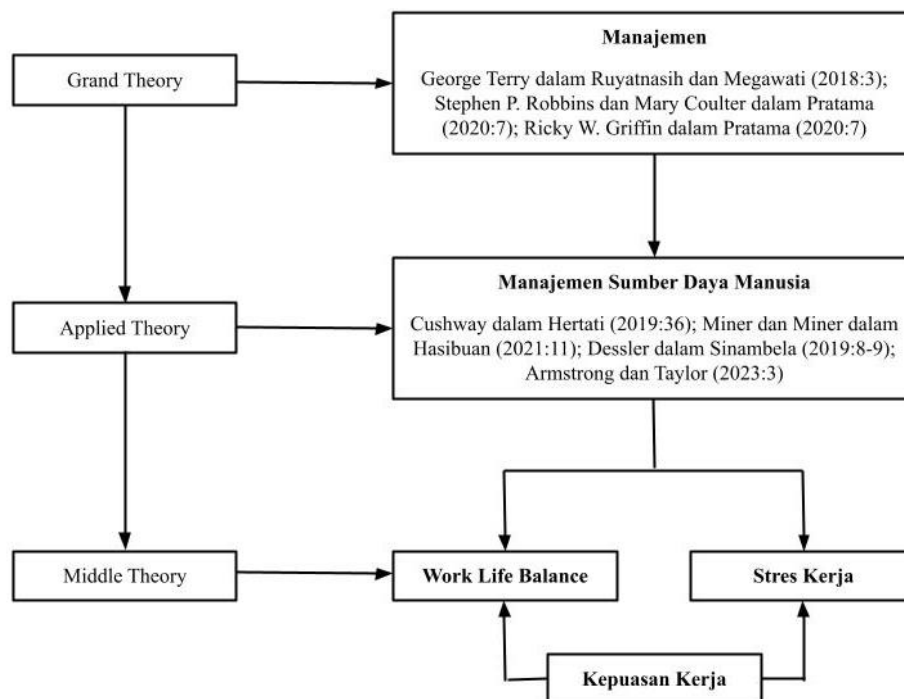
2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variable-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah yang direferensi dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka. Dalam kajian pustaka ini terbagi menjadi tiga bagian teori yaitu *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. Dimana dalam *Grand Theory* membahas teori tentang manajemen, *Middle Theory* membahas teori tentang manajemen sumber daya manusia sedangkan *Applied Theory* membahas teori tentang *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Landasan teori merupakan dasar penyusunan hipotesis penelitian untuk membuktikan kebenaran teori. Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori –

teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Gambar 2. 1
Kerangka Landasan Teori

Berdasarkan gambar 2.1 landasan teori yang digunakan adalah *Grand Theory* yaitu mengenai Manajemen, *Middle Theory* yaitu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, dan *Applied Theory* yaitu mengenai *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Kepuasan Kerja*.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh pengelola organisasi agar tercapai tujuan dari organisasi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Istilah manajemen berasal dari Bahasa Inggris

(*Management*) yang berasal dari kata “*to manage*“ yang memiliki arti mengurus atau mengatur.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Berdasarkan pemaparan singkat di atas mengenai pengertian manajemen, berikut adalah pengertian manajemen menurut para ahli:

Menurut George Terry dalam buku Ruyatnasih dan Megawati (2018:3) juga memiliki pendapat yang serupa dan lebih merinci dalam mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

"Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources". Definisi tersebut menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Selain aktivitas-aktivitas yang telah disebutkan oleh George Terry, Stephen P. Robbins dan Mary Coulter memiliki pendapat yang serupa mengenai definisi manajemen. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku Pratama (2020:7) mendefinisikan bahwa: “Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Ricky W. Griffin dalam buku Pratama (2020:7) menyebutkan hal serupa dengan Robbins dan Coulter. Menurut Griffin, manajemen didefinisikan sebagai

sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber data untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat diartikan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan serta memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Dalam buku Robbins dan Coulter (2018:45) yang berjudul *Management 14th Edition*, peneliti menerjemahkan bahwa terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan menetapkan tujuan, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan mengatur dan menyusun pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada proses pengorganisasian, para manajer menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukannya, bagaimana tugas dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan di mana keputusan harus dibuat.

3. Memimpin (*Leading*)

Fungsi memimpin dalam fungsi manajemen adalah melibatkan bekerja dengan dan melalui orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Pada saat para manajer memimpin, mereka memotivasi bawahan, membantu menyelesaikan konflik kelompok kerja, mempengaruhi individu atau tim saat mereka bekerja, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menangani masalah perilaku karyawan dengan cara apa pun.

4. Kontrol (*Controlling*)

Setelah tujuan dan rencana ditetapkan, tugas dan pengaturan struktural diberlakukan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi, harus ada evaluasi apakah semuanya berjalan sesuai rencana. Untuk memastikan tujuan tercapai dan pekerjaan dilakukan sebagaimana mestinya, manajer memantau dan mengevaluasi kinerja. Kinerja aktual dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan. Jika tujuan tersebut tidak tercapai, adalah tugas manajer untuk mengembalikan pekerjaan ke jalurnya. Proses pemantauan, perbandingan, dan koreksi ini merupakan fungsi pengendalian.

Berdasarkan empat fungsi di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen menurut George R. Terry dalam Setiawan *et al.*, (2022:6-7)

1. Manusia (*Man*)

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam pelaksanaan proses manajemen di dalam organisasi. Sumber daya manusia pula yang menjalankan proses manajemen terhadap unsur manajemen lainnya seperti money, machines, method dan markets. Sumber daya manusia berperan dalam mengelola uang, kemudian bekerja menggunakan mesin, membuat metode dan cara terbaik bagi perusahaan dalam menjalankan proses bisnis kemudian mengelola dan mencari target pasar. Untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang optimal, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya agar mampu mencapai tujuan organisasi.

2. Uang (*Money*)

Sumber daya uang merupakan unsur penting yang dapat dipergunakan organisasi untuk mencapai tujuannya. Uang disini dapat dipergunakan untuk pembelian dan pembiayaan unsur manajemen lainnya seperti pembiayaan gaji dan proses pelatihan dan pengembangan karyawan kemudian dapat dipergunakan sebagai pembiayaan dan pembelian mesin untuk proses produksi. Organisasi dituntut untuk mengelola dan menggunakan sumber daya uang seefektif dan seefisien mungkin agar tidak menimbulkan kerugian dan berujung tidak tercapainya tujuan organisasi.

3. Material (*Materials*)

Sumber daya Material atau bahan baku merupakan unsur penting lainnya yang dapat dipergunakan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah dibuat. Selain sumber daya manusia yang berkompeten dalam hal pengelolaan sumber daya material dibutuhkan juga sumber daya material yang berkualitas baik dan mudah ditemukan demi kelancaran proses produksi dan tercapainya kualitas produk yang berkualitas.

4. Metode (*Methods*)

Dalam pelaksanaan proses manajemen, organisasi baik perusahaan manufaktur ataupun jasa dituntut memiliki metode kerja atau tata cara pelaksanaan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pertimbangannya metode tersebut harus bekerja seefektif dan seefisien mungkin sehingga lebih tepat sasaran dan tidak menimbulkan dampak biaya dalam prosesnya kemudian

dibutuhkan juga sumber daya manusia yang mampu menjalankan metode tersebut.

5. Pasar (*Market*)

Organisasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan profit maka Sumber daya market merupakan unsur penting yang harus diperhatikan. Setiap Produk yang dihasilkan baik perusahaan manufaktur ataupun jasa harus mampu terjual langsung kepada konsumen sehingga menghasilkan profit atau laba bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia yang berkompeten dalam ilmu pemasaran dibutuhkan dalam proses ini.

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti mengartikan bahwa dalam manajemen terdapat lima unsur penting dalam manajemen yang dijelaskan oleh George R. Terry dalam Setiawan *et al.*, (2022:6-7) yaitu Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Material (*Materials*), Metode (*Method*), dan Pasar (*Market*).

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset di dalam organisasi atau perusahaan yang sangat vital dan penting untuk diperhatikan. Kedudukan sumber daya manusia tidak akan bisa digantikan oleh sumber daya lain. Walaupun sumber daya lain lebih melimpah dan teknologi sangat canggih, namun sumber daya manusia yang unggul sangat membantu dalam pengelolaan sumber daya lain untuk mendukung pencapaian tujuan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan aset utama yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus pada unsur manusia dimana unsur ini merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga dengan baik.

Cushway dalam Hertati (2019:36) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses, yaitu:

“Part of the process that helps the organization achieve its objectives”.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki beberapa aktivitas yang krusial agar sumber daya itu memberikan seluruh kemampuannya dengan maksimal. Hal ini dijelaskan oleh John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2021:11) yaitu:

“Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.” Hal di atas menjelaskan bahwa manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Miner dan Miner dalam Hasibuan (2021:11) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi dan hal ini penting demi tercapainya tujuan

perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan juga disampaikan oleh Gary Dessler.

Gary Dessler dalam Sinambela (2019:8-9) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. Armstrong dan Taylor juga menyebutkan hal serupa dengan Dessler.

Dalam bukunya, Armstrong dan Taylor (2023:3) menjelaskan hal serupa dan merinci mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

"Obtaining and developing the capable, skilled, and engaging employees they need, managing their performance, rewarding them in accordance with their contribution, creating and maintaining positive employment relationships and provide for their well-being."

Hal di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh dan mengembangkan karyawan yang cakap, terampil, dan menarik yang mereka butuhkan, mengelola kinerja mereka, memberi penghargaan mereka sesuai dengan kontribusi mereka, menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang positif dan menyediakan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas yang telah dipaparkan oleh peneliti, manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah proses kegiatan mengatur, memotivasi, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut sehingga terciptanya hubungan kerja yang positif dan menyediakan kesejahteraan kepada karyawan agar tujuan bersama dapat tercapai dengan maksimal.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar dapat memperoleh tujuan perusahaan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Hasibuan (2021:22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (human resources planning) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan

dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas

pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia di atas sangat berperan penting, karena hal ini untuk dapat menentukan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dan dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia ini pengelolaan dalam terhadap karyawan akan lebih mudah.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Hertati (2019:37), tujuan dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya,
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hal diatas, peneliti mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga membantu karyawan agar dapat menciptakan hubungan kerja yang positif serta memiliki karyawan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.

2.1.4 *Work Life Balance*

Secara umum keseimbangan hidup atau *work life balance* adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work life balance*.

2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya pada kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya.

Menurut Greenhous dalam Brough et al., (2020:3) pengertian *work life balance* adalah sebagai berikut:

“The extent to which an individual is engaged in and equally satisfied with his or her work role and family role”

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa *work life balance* mengenai sejauh mana individu itu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaan dan peran keluarganya.

Lockwood dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7) memiliki pendapat yang serupa dengan Greenhous tetapi lebih rinci, menurut Lockwood *work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Kirchmeyer terkait dengan *work life balance*.

Kirchmeyer dalam buku Sirgy dan Lee (2023:5) mengemukakan pendapat mengenai *work life balance* yaitu:

"Achieving satisfying experiences in all life domains with personal resources such as energy, time, and commitment well distributed across domains."

Hal tersebut dapat diartikan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai mencapai pengalaman yang memuaskan di semua domain kehidupan dengan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen didistribusikan dengan

baik di seluruh domain. Domain yang dimaksudkan berfokus pada keterlibatan dan kepuasan yang sama di seluruh domain kehidupan.

Pengertian-pengertian mengenai *work life balance* di atas memiliki suatu kesamaan yaitu membahas tentang keseimbangan kepuasan terhadap kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Maka, berdasarkan pengertian-pengertian di atas mengenai *work life balance*, peneliti mengartikan bahwa *work life balance* merupakan suatu keseimbangan yang dicapai antara tanggungjawab yang dimiliki oleh suatu individu dengan kehidupan pribadi yang dijalani dengan rasa puas dan keterlibatan dalam kedua peran yang dijalani dengan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen terdistribusi dengan baik.

2.1.4.2 Penyebab dan Konsekuensi *Work Life Balance*

Dalam bukunya, Brough *et al.* (2020:5-8) menjelaskan ada beberapa penyebab dan konsekuensi dari *work life balance*:

1. Berhubungan dengan Pekerjaan

a. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan bersifat fisik, aspek psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan fisik yang konstan dan upaya psikologis. Menurut Brough dan Biggs dalam Brough *et al.* (2020:5), tuntutan pekerjaan umumnya didefinisikan sebagai tuntutan berbasis waktu (misalnya, lembur dan jadwal kerja yang tidak standar), tuntutan berbasis ketegangan atau kognitif (misalnya, kesulitan tugas dan beban mental), tuntutan berbasis afektif atau emosional (misalnya, mood negatif dan

permusuhan pemimpin atau rekan kerja), atau tuntutan fisik (misalnya, pekerjaan manual yang membutuhkan tenaga kerja intensif).

b. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber daya pekerjaan adalah aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memudahkan tercapainya tujuan pekerjaan. Mirip dengan tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan juga dikategorikan sebagai sumber daya berbasis waktu (misalnya, fleksibilitas pekerjaan dan jadwal kerja alternatif), sumber daya kognitif (misalnya, ketahanan mental dan perhatian), sumber daya emosional (misalnya, suasana hati dan optimisme), atau sumber daya fisik (misalnya, kekuatan dan keterampilan).

2. Berhubungan dengan Keluarga

a. Tuntutan dan Sumber Daya Terkait Keluarga

Di samping dukungan pasangan, sumber daya keluarga khusus lainnya menunjukkan pengaruh terhadap *work life balance* termasuk dukungan keluarga, pengayaan keluarga-ke-pekerjaan, menghabiskan waktu bersama anak-anak, kepuasan *work life balance* pasangan, dan bisnis rumahan. Menurut Chan *et al.* dalam Brough *et al.* (2020:6), Tuntutan keluarga dominan mempengaruhi karyawan melempar antara komitmen pekerjaan dan komitmen keluarga dan umumnya menghambat kemampuan individu untuk mencapai tingkat keseimbangan kerja-kehidupan yang diinginkan.

3. Hubungan yang Tidak Berkaitan dengan Pekerjaan

a. Dampak Status Sosial-Ekonomi

b. Berhubungan dengan Kepribadian

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengartikan bahwa terdapat beberapa sebab dan akibat dari *work life balance* yaitu berhubungan dengan tuntutan pekerjaan, berhubungan dengan keluarga, dan hubungan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti dampak status sosial-ekonomi dan berhubungan dengan kepribadian.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Dalam *work life balance*, Fisher *et al.* dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9-12) terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance* yaitu:

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

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, saat individu bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya.

Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Waktu bersama keluarga: waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja.
- b. Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu untuk individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

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

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di

dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Indikator dalam dimensi ini adalah:

- a. Pengambilan keputusan: apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: konflik yang terjadi ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu kesempatan untuk lebih banyak waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.

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

Mengacu pada sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Indikator dalam dimensi ini adalah:

- a. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.

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

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Indikator dalam dimensi ini adalah:

- a. Kehidupan pribadi mampu membantu kehidupan pribadi.
- b. Kenyamanan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pemaparan di atas terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance*, yaitu dimensi *Work Interference With Personal Life* (WIPL) dengan indikator Waktu bersama keluarga, Waktu untuk kehidupan pribadi; *Personal Life Interference With Work* (PLIW) dengan indikator Pengambilan keputusan, Tanggung jawab terhadap keluarga, Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas; *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) dengan indikator Kehidupan sosial di luar pekerjaan; *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dengan indikator Kehidupan pribadi mampu membantu kehidupan pribadi, Kenyamanan dengan kehidupan pribadi.

2.1.4.4 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar *et al.* dalam Wardani dan Firmansyah (2021:13), terdapat lima manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, yaitu:

1. Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*.
3. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.
4. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi.
5. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan biaya lembur.

Sedangkan bagi individu atau pekerja, ada lima manfaat yang akan didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance*, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja.
2. Keamanan kerja (*job security*) semakin tinggi.
3. Meningkatnya kontrol terhadap *work-life environment*.
4. Berkurangnya tingkat stres kerja.
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.5 Stres Kerja

Stres adalah reaksi terhadap keadaan yang nyata atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu efeknya dari kehidupan modern. Orang bisa merasa stres karena beban informasi yang terlalu berat, ketidakpahaman pekerjaan, atau karena mengikuti perkembangan zaman. Berikut definisi stres kerja menurut para ahli

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang ketika merasa tuntutan berada diluar kapasitas yang dimiliki individu tersebut. Kahn *et al.*, dalam buku Utami *et al.*, (2021:10) menyebutkan bahwa stres kerja adalah ketidaksesuaian antara keterampilan, kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang diterima individu. Keresasian antara keterampilan individu, kemampuan dan tuntutan pekerjaan sangat diperlukan untuk menghindari stres, kebingungan dan konflik di tempat kerja.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske dalam Riyadi (2022:99) menguraikan hal yang serupa mengenai kesesuaian, mereka berpendapat kalau stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap

tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Kahn menyebutkan bahwa stres merupakan ketidaksesuaian namun Simon L. Dolan berpendapat bahwa stres kerja muncul dikarenakan adanya perasaan terancam di lingkungan kerja.

Dolan (2023:23-24) yang diterjemahkan oleh peneliti menyebutkan dalam bukunya mengenai stres kerja sebagai berikut:

"Workplace stress, also known as occupational stress, is seen as the entire process in which people perceive and interpret their work environment in relation to their capability to cope with it. Under this definition, stress is present when the environment poses (or is perceived to pose) a threat to you, either in the form of excessive demands or in the form of insufficient resources to meet your needs."

Pernyataan Dolan menjelaskan bahwa stres muncul ketika lingkungan kerja menimbulkan atau dianggap menimbulkan sebagai ancaman baik dalam bentuk tuntutan yang berlebihan atau dalam bentuk sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan.

Dari pengertian-pengertian yang sudah dipaparkan di atas, stres kerja merupakan suatu perasaan ketidaksesuaian atau tanggapan penyesuaian yang muncul dari perbedaan interaksi antara pekerja dengan lingkungan kerja mereka yang menimbulkan ancaman seperti tuntutan yang berlebihan atau kurangnya kapasitas dalam mencukupi kebutuhan yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

2.1.5.2 Faktor yang Menyebabkan Stres

T. Hani Handoko dalam Riyadi (2022:102) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, di antaranya:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang buruk
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perusahaan

2.1.5.3 Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Riyadi (2022:103), ada 3 jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala yang diciptakan oleh stres dalam tubuh ditandai dengan penyakit-penyakit seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2. Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda, dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mengartikan bahwa terdapat 3 jenis gejala dari stres kerja menurut Robbins dalam Riyadi (2022:103) , yaitu Gejala Fisiologis seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung; Gejala Psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda, dan lain sebagainya; dan Gejala Perilaku seperti perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:101), terdapat tiga kategori dari sumber stress yang potensial, yaitu:

1. Faktor-faktor lingkungan

Stres lingkungan memiliki indikator antara lain: ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.

2. Faktor organisasional

Stres organisasional memiliki indikator antara lain:

- a. Tuntutan tugas, tuntutan ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga merasa kelelahan.

- b. Tuntutan peran, tuntutan ini berkaitan dengan tekanan-tekanan yang karyawan alami dan rasakan ketika menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Tuntutan antar pribadi, tuntutan ini berkaitan dengan rekan kerja atau atasan yang tidak memberikan bantuan ketika dibutuhkan.

3. Faktor Individu

Stres individu memiliki indikator antara lain:

- a. Permasalahan keluarga, hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.
- b. Permasalahan ekonomi pribadi, hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang dan kepribadian.
- c. Karakteristik pribadi, waktu dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

Berdasarkan hal yang telah disebutkan diatas, stres kerja memiliki 3 dimensi, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam buku Lantara dan Nusran (2019:66), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dalam bukunya, Maria (2021:2) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu berhubungan dengan pekerjaannya.

Wehrich dan Koontz dalam buku Sinambela (2019:302) juga menyatakan hal serupa, menurutnya kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas mengenai kepuasan kerja, peneliti mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan seseorang dan merasakan perasaan suka, puas, dan positif mengenai hasil pekerjaannya dan berbagai aspek dalam pekerjaannya.

2.1.6.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa teori agar dapat lebih memperdalam pemahaman mengenai kepuasan kerja. Wexley dan Yukl dalam buku Riyadi

(2022:78) telah mengkategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada tiga kumpulan utama, yaitu: teori ketidaksesuaian (*discrepancy*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor.

1. Ketidaksesuaian Pekerjaan

Menurut Locke dalam buku Riyadi (2022:78-79), kepuasan atau ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasan, jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengartikan bahwa ketidakpuasan menekankan pada selisih antara keinginan dan harapan dengan kondisi yang sebenarnya. Semakin besar kekurangan dari apa yang diinginkan dan diharapkan, semakin besar pula ketidakpuasan.

2. Keadilan Kerja

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasarai seorang bekerja akan menganggap *fair* dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama teori ini adalah

input, hasil, orang bandingan, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai *fair* hasilnya dengan membandingkan hasilnya rasio inputnya dengan hasil rasio input seseorang dan sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini muncul karena Herzberg ingin mengetahui yang mana faktor, jika ada, menyebabkan kepuasan kerja karyawan berdasarkan atas penelitian yang dilakukannya pada sekelompok akuntan dan insinyur di area Pittsburg. Dalam

bukunya Ward (2021:17) yang dialih bahasakan oleh peneliti, Herzberg menemukan bahwa kebutuhan di dasar piramida Maslow, jika dipenuhi dalam konteks kerja, tidak akan membawa karyawan pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, meningkatkan faktor pada level ini tidak akan memotivasi karyawan. Misalnya, karyawan tidak akan termotivasi jika pemberi kerja menyediakan lingkungan kerja yang aman dan bersih. Ini adalah asumsi dasar bahwa area kerja akan bebas bahaya, terpelihara dengan baik, dan dirancang secara ergonomis. Faktor ini dinamakan faktor *hygiene*.

a. Faktor *Hygiene*

Herzberg dalam Ward (2021:17-18) yang diterjemahkan oleh peneliti percaya bahwa penelitian Mayo dan Taylor berfokus pada apa yang dia identifikasi sebagai faktor *hygiene* atau kebutuhan seperti yang ada di bagian bawah piramida Maslow. Bagian dari bawah piramid ini memperhatikan terutama mengenai kebutuhan kelangsungan hidup. Herzberg mengatakan bahwa faktor hygiene adalah seperti fondasi dari sebuah rumah. Ketika membeli rumah, pembeli mengharapkan fondasi yang kuat. Apabila pondasi tersebut retak, bocor, atau hancur, pembeli tidak akan jadi membeli. Pondasi rumah tersebut adalah sebuah keharusan tetapi itu bukanlah agen yang memotivasi. Sama halnya dengan gaji, kondisi keamanan dalam bekerja dan hubungan kerja interpersonal yang baik adalah sebuah keharusan bagi pekerja tetapi hal tersebut tidak memotivasi mereka untuk unggul dalam pekerjaan mereka.

Herzberg dalam Ward (2021:18) yang dialih bahasakan oleh peneliti menyatakan bahwa ada 6 faktor *hygiene* di tempat kerja, yaitu:

- Kondisi Kerja

Ruang kerja, teknologi, dan ergonomi yang memadai atau tidak memadai.

- Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Kebijakan personel (tinjauan kinerja, jadwal pembayaran, dll) yang memadai atau tidak memadai, saluran komunikasi yang baik atau buruk.

- Pengawas

Kemauan atau keengganan manajemen untuk mengajar karyawan, mempertahankan kompetensi teknis, atau mendelegasikan beban kerja.

- Hubungan Interpersonal

Interaksi yang positif atau negatif antara rekan kerja, atasan dan bawahan.

- Gaji

Upah/ gaji yang adil atau tidak adil, bertambah atau berkurangnya dalam kompensasi.

b. Faktor *Motivator*

Herzberg dalam Riyadi (2022:82) mengatakan bahwa faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*advancement*),

kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dan kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengartikan beberapa hal mengenai *Two-Factor Theory*. Pada intinya, teori ini menyebutkan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *motivator* yang berkaitan dengan tingkat kepuasan yang tinggi seperti pekerjaan itu sendiri contohnya adalah sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Pada faktor *hygiene* atau *maintenance*, faktor ini dihubungkan dengan kondisi eksternal pekerjaan seperti lingkungan kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg dalam buku Ward (2021:19) yang dialih bahasakan oleh peneliti mengenai faktor ini adalah sebagai berikut:

"Managers cannot increase employee job satisfaction by eliminating hygiene factors, but the presence of hygiene factors will result in job dissatisfaction." Artinya adalah manajer tidak bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan dengan mengeliminasi faktor *hygiene* tetapi keberadaan faktor *hygiene* akan menghasilkan ketidakpuasan bekerja.

2.1.6.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Sinambela (2019:310-311), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mempelajari bahwa terdapat lima penyebab terjadinya kepuasan kerja, yaitu Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian Nilai (*Value attainment*), Keadilan (*Equity*), Komponen Genetik (*Genetic Components*).

2.1.6.4 Respon Terhadap Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan segala macam cara oleh karyawan. Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:96-97) mengemukakan bahwa ada empat cara karyawan menunjukkan ketidakpuasannya dalam bekerja:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan dengan perilaku yang mengarah kepada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru sebaik posisi mereka ketika berhenti.

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja ditunjukkan secara aktif dan konstruktif berusaha untuk meningkatkan kondisi-kondisi yang ada, termasuk memberikan saran-saran positif, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan berbagai bentuk kegiatan serikat pekerja.

3. Kesetiaan (*loyalty*)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk menjadi lebih baik, termasuk berbicara mewakili organisasi kepada kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan pihak manajemen bahwa telah melakukan hal yang benar.

4. Pemiaran (*Neglect*)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif mengizinkan kondisi menjadi semakin buruk, termasuk masalah absen atau keterlambatan yang kronis, penurunan usaha, dan meningkatnya level kesalahan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti mengartikan bahwa terdapat empat respon terhadap kepuasan kerja yaitu Keluar (*Exit*), Suara (*Voice*), Kesetiaan (*Loyalty*), Pembiaran (*Neglect*).

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Afandi (2018:82) antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan.
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan digunakan secara optimal.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Dalam dimensi ini, berikut adalah indikatornya:

- a. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Dalam dimensi ini, berikut adalah indikatornya

- a. Kepuasan atas peluang dan promosi sesuai keinginan karyawan.

4. Pengawas (*Supervisor*)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dalam dimensi ini, berikut adalah indikatornya

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- b. Kepuasan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dalam dimensi ini, berikut adalah indikatornya

- a. Kepuasan atas kerjasama antar tim.

Kepuasan Kerja memiliki lima dimensi menurut Afandi (2018:82), yaitu dimensi Pekerjaan, dimensi Upah, dimensi Promosi, dimensi Pengawas, dan dimensi Rekan Kerja.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Teori yang peneliti gunakan adalah teori mengenai *Work life Balance* dan Stres Kerja

terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian penulis.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rondonuwu <i>et al.</i> (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. <i>Work Life Balance</i> 2. Kepuasan Kerja	1. Tidak ada variabel Stres Kerja 2. Lokasi Penelitian
2.	Jackson dan Fransman (2018) <i>Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning</i> South African Journal of Economic and Management Sciences	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. <i>Work Life Balance</i> 2. Kepuasan Kerja	1. Tidak ada variabel Stres Kerja 2. Lokasi Penelitian
3.	Bhastary (2020) Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan	1. Stres kerja 2. Kepuasan Kerja	1. Tidak ada variabel <i>work life balance</i> 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3, No. 2	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja		
4.	Rizan <i>et al.</i> (2022) Peran <i>work life balance</i> dan Stres Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 13, No. 2	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan	1. <i>Work life balance</i> 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Lokasi penelitian
5.	Nuraeni dan Gunawan (2022) Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Di PT KLM Garment, Jl. Rancaekek-Majalaya, Kec. Solokan Jeruk, Kab.Bandung, Bandung-Jawa barat) Jurnal Study & Management Research (SMART) Vol. 19, No. 2	<i>Work life Balance</i> dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. <i>Work life balance</i> 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Lokasi Penelitian
6.	Paryanti dan Aprianti (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	1. <i>Work life balance</i> 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja 2. Lokasi Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima</p> <p>Jurnal Sumber Daya Manusia Vol. 16 No. 1</p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>		
7.	<p>Wenno (2018)</p> <p>Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon</p> <p>Jurnal Maneksi Vol. 7, No. 1</p>	<p><i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>1. <i>Work life balance</i> 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Tidak ada Stres Kerja 2. Lokasi Penelitian</p>
8.	<p>Cahyadi dan Prastyani (2020)</p> <p>Mengukur <i>Work Life Balance</i>, Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja</p> <p>Jurnal Ekonomi Vol. 11, No. 2</p>	<p><i>Work Life Balance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. <i>Work Life Balance</i> 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Konflik Peran 2. Lokasi Penelitian</p>
9.	<p>Sari dan Hasyim (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang</p> <p>Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol. 5, No. 3</p>	<p><i>Work life balance</i>, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. <i>Work life Balance</i> 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Tidak ada variabel Stres Kerja 2. Gaya Kepemimpinan 3. Beban Kerja 4. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p>Indra dan Rialmi (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, <i>Burnout</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)</p> <p>Jurnal MADANI Vol. 5, No. 2</p>	<p><i>Work life balance</i>, <i>Burnout</i>, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Tidak ada variabel Stres Kerja</p> <p>2. <i>Burnout</i></p> <p>3. Lingkungan Kerja</p> <p>4. Lokasi Penelitian</p>
11.	<p>Aliya dan Saragih (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat</p> <p>Jurnal MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4, No. 3</p>	<p>Secara parsial dan simultan, <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.</p>	<p>1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat)</p>	<p>1. Tidak ada variabel Stres Kerja</p> <p>2. Lingkungan Kerja</p> <p>3. Objek Penelitian</p>
12.	<p>Pitoyo dan Handayani (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Vol. 9, No. 2</p>	<p>Secara simultan dan parsial, <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. <i>Work life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel terikat)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja (X2) (Variabel bebas)</p> <p>2. Objek Penelitian</p>
13.	<p>Febriani <i>et al.</i> (2022)</p> <p><i>The Consequence of Work Stress and Work Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT Taspen (Persero) Indonesia</i></p> <p>Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis Vol. 5, No. 1</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan</p>	<p>1. Stres Kerja (X1) (Variabel Bebas)</p> <p>2. <i>Work Life Balance</i> (X2) (Variabel Bebas)</p> <p>3. Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>1. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Secara simultan, <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	(Variabel Terikat)	
14.	Butarbutar <i>et al.</i> (2022) <i>Implementation of Work Life Balance and Work Stress for Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic</i> <i>Journal of Governance Risk Management Compliance and Sustainability</i> Vol. 2, No. 2	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Secara simultan, <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel bebas) 2. Stres Kerja (X2) (Variabel bebas) 3. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel terikat)	1. Objek Penelitian
15.	Pratama dan Setiadi (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan <i>Startup</i> di Jakarta <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> Vol. 4, No. 2	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas) 2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat)	1. Tidak ada Stres Kerja (X2) (Variabel Bebas) 2. Objek Penelitian
16.	Sukur dan Susanty (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MNC Investama Tbk (Studi pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen) <i>Management</i> Vol. 9, No. 3	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas) 2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat)	1. Tidak ada Stres Kerja (X2) (Variabel Bebas) 2. Objek Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	Jessica <i>et al.</i> , (2023) <i>The effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</i> <i>Journal of Economics, Management and Trade</i> Vol. 29, Issue 1	Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja	1. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat) 2. <i>Work Life Balance</i> (X2) (Variabel Bebas)	1. Lingkungan Kerja (X1) (Variabel Bebas) 2. Stres Kerja (Variabel Mediasi)
18.	Yunus <i>et al.</i> , (2023) <i>The relationship between demographic characteristics, job stress, work culture and work life balance with job satisfaction</i> <i>Advances in Social Sciences Research Journal</i> Vol. 10, No. 6.2	Karakteristik Demografis, Stres Kerja, Budaya Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	1. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat) 2. Stres Kerja (X2) 3. <i>Work Life Balance</i> (X4)	1. Karakteristik Demografis (X1) 2. Budaya Kerja (X3)
19.	Izdihar <i>et al.</i> (2023) <i>Unraveling the Impact of Job Stress, Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction: A Study on Malaysian Anti-Corruption Commission Investigation Officers</i> <i>Information Management and Business Review</i> Vol. 15, No. 3	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang artinya adalah Lingkungan kerja yang sehat dan harmonis tidak memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.	1. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat) 2. Stres Kerja (X1) 3. <i>Work Life Balance</i> (X2)	1. Lingkungan Kerja (X3)

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	<p>Runze <i>et al.</i> (2023)</p> <p><i>The Impact of Work Life Balance on Job Performance and Job Satisfaction among Healthcare Professionals in Malaysia</i></p> <p><i>International Journal for Multidisciplinary Research</i> Vol. 5, Issue 4</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Performa Kerja</p>	<p>1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat)</p>	<p>1. Tidak ada Stres Kerja</p>
21.	<p>Prabowo <i>et al.</i> (2023)</p> <p><i>The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 13, No. 1</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap Performa Kerja</p> <p>Kedisiplinan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Performa Kerja</p> <p>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Performa Kerja</p> <p>Performa Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi Performa Guru</p> <p>Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Performa Guru.</p> <p>Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Performa Guru.</p>	<p>1. <i>Work Life Balance</i> (X1) (Variabel Bebas)</p> <p>2. Kepuasan Kerja (Y) (Variabel Terikat)</p>	<p>1. Kedisiplinan Kerja (Variabel Bebas)</p> <p>2. Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)</p> <p>3. Performa Guru (Variabel Mediasi)</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22.	Hussain <i>et al.</i> (2023) <i>Job Stress and Its Effects on Job Satisfaction and Job Commitment among Rescue 1122 Workers in Multan</i> <i>Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences</i> Vol. 11, No. 3	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dan Stres Kerja memiliki peran sebagai peran mediasi antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja	1. Komitmen Kerja
23.	Salsabilla <i>et al.</i> (2022) <i>The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation</i> <i>Research in Business & Social Science</i> Vol. 11, No. 9	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja	1. Beban Kerja (Variabel Bebas) 2. Motivasi Kerja (Variabel Mediasi)
24.	Aldaiji <i>et al.</i> (2022) <i>Effect of Occupational Stress on Pharmacists' Job Satisfaction in Saudi Arabia</i> <i>Healthcare</i> No. 10, Issue 1441	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja	1. Stres Kerja 2. Kepuasan Kerja	1. Tidak ada Variabel <i>Work Life Balance</i>

Sumber: Data jurnal yang diolah untuk penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 2.1 memperlihatkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan baik dari variabel yang diteliti maupun dengan objek penelitian. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat ciri tersendiri yang terletak pada objek penelitian yang dilakukan yaitu di industri perhotelan tepatnya di Hotel ibis Trans Studio

Bandung. Kemudian pada penelitian ini penulis menggunakan dasar teori Fisher *et al.* dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9-12) sebagai dimensi *work life balance*, Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:101) sebagai dimensi stres kerja, dan Afandi (2018:82) sebagai dimensi kepuasan kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:60), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran berikut digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work life balance* dan stress kerja sebagai variabel bebas (X). Sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance merupakan keseimbangan yang dialami oleh suatu individu dalam menjalankan kehidupan diluar pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dengan baik. Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, individu harus secara aktif terlibat dalam peran sosial dalam kehidupan kerja maupun kehidupan nonkerja. Seperti yang disebutkan oleh Brough *et al.* (2020:5-8) dalam bukunya, keseimbangan atau ketidakseimbangan terjadi disebabkan oleh beberapa sebab yaitu berhubungan dengan pekerjaan, berhubungan dengan keluarga, dan hubungan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Setiadi (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukur dan Susanty (2022) dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen) juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizan *et al.* (2022) dengan judul penelitian Peran *Work Life Balance* dan Stres Kerja dalam Menciptakan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni dan Gunawan (2022) dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kuantitatif Di PT KLM Garment, Jl. Rancaekek-Majalaya, Kec. Solokan Jeruk, Kab. Bandung, Bandung-Jawa barat) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat dan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Stres yang dialami oleh karyawan dapat timbul akibat dari tekanan atau beban yang

dialami diluar kapasitas karyawan tersebut dan berpotensi bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga stres kerja menunjukkan bahwa terdapat kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Atheya dan Arora dalam jurnal Cahyadi dan Prastyani (2020:174) yang mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Akibatnya, karyawan yang mengalami stres di tempat kerja cenderung mengalami penurunan kepuasan dalam bekerja.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh . Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi dan Prastyani (2020) dengan penelitian yang berjudul Mengukur *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wanita Pekerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi yang memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Paryanti dan Aprianti (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azahwa dan Paryontri (2023) dengan penelitian yang berjudul *Work Life Balance: Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction in Employees* yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

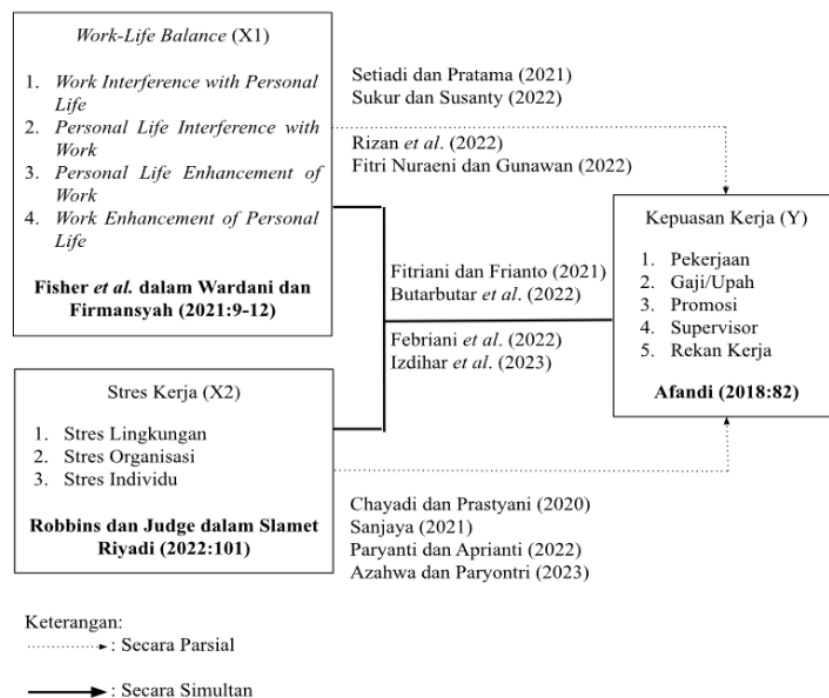
Pengaruh *work life balance* dan stres kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menjadi permasalahan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani *et al.* (2022) dengan penelitian yang berjudul *The Consequence of Work Stress and Work Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT Taspen (Persero) Indonesia* yang menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Butarbutar *et al.* (2022) dengan penelitian yang berjudul *Implementation of Work Life Balance and Work Stress for Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic* yang menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Izdihar *et al.* (2023) dengan penelitian yang berjudul *Unraveling the Impact of Job Stress, Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction: A Study on Malaysian Anti-Corruption Commission Investigation Officers* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan work life balance yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dinyatakan dalam Gambar 2.2:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Secara Simultan

Work Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Stres Kerja karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.