

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian Pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* yang membahas teori manajemen dasar, *middle range theory* yang membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan diteliti yaitu *Work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah masalah yang di hadapi, disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu *Work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen Adalah sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Manajemen mengandung

unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pelaksanaan manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen Adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang terstruktur dalam mengelola sumber daya organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam perkembangan ilmu manajemen modern, konsep manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan manusia, teknologi, dan juga informasi dalam suatu system organisasi yang dinamis.

Terry (2021:9) Mendefinisikan manajemen adalah:

“Management is a distinctive process consisting of the actions of planning, organizing, actuating, and controlling to determine and achieve goals through the utilization of human and other resources.”

Yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actualing*), dan pengendalian (*Controlling*) untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Griffin (2021:3) berpendapat bahwa:

“Management is a set of activities (including planning and decision making,organizing, leading,and controlling) directed at an organization goals in an efficient and effective manner.”

Menurut Robbins & Coutler (2020:37) *“Management is a coordinations and oversight of the work activities of others so that these activities are complited efficiently and effectively.”*

Berdasarkan beberapa definisi manajemen menurut ahli yang telah dikemukakan, dapat diartikan bahwa manajemen merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai sumber daya dalam organisasi. Manajemen tidak hanya bertujuan pada pencapaian, tetapi juga pada bagaimana sumber daya dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung keberhasilan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki empat fungsi elemen kunci yang saling terintegrasi serta sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang dimana ke empat fungsi tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Keempat fungsi tersebut bertujuan untuk mengoptimalisasikan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, mengkoordinasikan aktivitas setiap anggota organisasi, serta memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Terry (2021:17)

“Management functions are categorized into the basic functions of management: planning, organizing, actuating, and controlling.”

Yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu, “Fungsi manajemen terbagi menjadi fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actualing*), dan pengendalian (*controlling*).” Fungsi manajemen yang dijelaskan oleh George R. Terry memiliki kesamaan dengan

fungsi manajemen secara umum. Adapun penjelasan dari fungsi manajemen masing-masing elemen diatas mencakup sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Yaitu untuk menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan Perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memegang peran penting dalam mewujudkan efisiensi dalam mewujudkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Dalam implementasinya, manajemen membutuhkan berbagai sarana yang dikenal sebagai unsur-unsur manajemen. Unsur-unsur tersebut berfungsi sebagai alat pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Terry (2021:30)

“Management elements can be understood as all the resources required for the managerial process. These elements include Man, Money, Materials, Machine, Methods, and Market. Each element plays a vital role in supporting the achievement of organizational goals.”

Yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu “Unsur-unsur manajemen dapat dipahami sebagai seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam proses manajerial. Unsur-unsur manajemen meliputi manusia (*Man*), uang (*Money*), bahan (*Materials*), mesin (*Machine*), metode (*Methods*) dan pasar (*Market*). Masing masing unsur tersebut memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.” Peran strategis berikut meliputi:

1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan faktor paling krusial dalam manajemen karena berperan sebagai pihak yang merumuskan tujuan sekaligus melaksanakan seluruh proses untuk mencapainya. Tanpa adanya manusia, kegiatan organisasi tidak dapat berjalan.

2. *Money* (Uang)

Uang menjadi unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam manajemen karena berfungsi sebagai alat tukar sekaligus alat ukur nilai. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan menjadi sangat penting, terutama dalam menentukan alokasi biaya seperti gaji tenaga kerja, pengadaan sarana, serta perhitungan hasil yang akan dicapai organisasi.

3. *Methods* (Metode)

Metode adalah tata cara atau prosedur kerja yang digunakan dalam pelaksanaan tugas. Penerapan metode yang tepat akan memperlancar proses kerja dengan mempertimbangkan tujuan, fasilitas, waktu, biaya, dan jenis kegiatan yang dilakukan.

4. *Materials* (Bahan)

Bahan mencakup bahan mentah maupun bahan setengah jadi yang digunakan dalam proses produksi. Untuk menghasilkan output yang optimal, organisasi tidak hanya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga harus mampu memanfaatkan bahan secara efektif.

5. *Machines* (Mesin)

Mesin merupakan sarana pendukung yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Penggunaan mesin dalam kegiatan operasional dapat mempermudah pekerjaan, menghemat tenaga, serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan organisasi.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan unsur yang sangat penting, terutama dalam dunia bisnis. Sebuah Perusahaan hanya dapat berkembang jika produknya dikenal dan diterima oleh pasar. Unsur pasar berkaitan dengan kualitas bahan baku, karna produk atau jasa yang berkualitas tinggi cenderung akan mudah diterima oleh konsumen.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang telah dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis dan sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Aktivitas tersebut meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan

hubungan kerja, yang dilaksanakan secara terstruktur untuk memastikan tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Gary Dessler (2020:4)

“Human resource management is the process of acquiring, training, evaluating, and compensating employees, while also managing labor relations, health and safety, and aspects of fairness within the organization.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2020:10) mendefinisikan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia Adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli diatas dapat diartikan, bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai sistem strategis yang berperan dalam mengoptimalkan potensi karyawan, menjaga keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi, serta mendorong terciptanya kinerja yang berkelanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis modern.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas untuk

mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:22) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Merupakan proses untuk merancang kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien, agar sejalan dengan target organisasi. Dalam perencanaan ini disusun program kepegawaian yang mencakup kegiatan seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, rekrutmen, pelatihan, pemberian compensation, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, serta pemutusan hubungan kerja.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan aktivitas untuk mengelola seluruh tenaga kerja melalui pembagian kerja, penetapan hubungan kerja, pelimpahan wewenang, serta koordinasi yang dituangkan dalam struktur organisasi. Tujuannya adalah menciptakan kerja sama yang terarah agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

- c. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar bersedia bekerja samadan menjalankan tugas dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat terwujud. Arahan diberikan melalui penugasan yang jelas dari pimpinan kepada bawahan.

- d. Pengendalian (*Controlling*)

Melibatkan upaya mengawasi dan memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai rencana dan mematuhi aturan perusahaan. Jika ditemukan kesalahan atau

penyimpangan, maka perlu dilakukan tindakan korektif. Pengawasan ini meliputi kehadiran, disiplin, sikap, dan kondisi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan tahapan untuk menarik, menyeleksi, menempatkan, serta melakukan orientasi dan induksi terhadap calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan tenaga kerja yang tepat akan sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Merujuk pada peningkatan kapasitas individu melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Pengembangan mencakup keterampilan teknis, konseptual, serta moral karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Yaitu pemberian imbalan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Prinsip compensation didasarkan pada keadilan (berdasarkan prestasi kerja) dan kelayakan (memenuhi kebutuhan dasar), serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Adalah upaya menyatukan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan

memperoleh keuntungan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Bertujuan untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap produktif dan loyal sampai masa pensiun. Hal ini dilakukan melalui berbagai program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas karyawan dan konsistensi kebijakan.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan aspek penting yang menjadi kunci pencapaian tujuan organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati aturan perusahaan serta norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Merujuk pada berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan dengan perusahaan, baik karena pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, pensiun, habis masa kontrak, maupun sebab lainnya. Proses ini mengikuti ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian proses yang dilakukan organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara terencana dan berkelanjutan, mulai dari perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dan bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas,

produktif, disiplin, serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja karyawan, serta mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung kelancaran fungsi fungsi dari organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan pendapat menurut Hasibuan (2020) meliputi:

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Perancangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih teratur

2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi

Efektivitas berkaitan dengan tercapainya target organisasi, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pengelolaan sdm yang baik akan membantu organisasi menjalankan aktivitas secara lebih terarah dan terorganisir.

3. Mewujudkan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Manajemen sdm bertujuan menciptakan kondisi kerja yang

nyaman melalui pemberian kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis.

4. Membantu tercapai nya tujuan perusahaan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu Manajemen sdm bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab nya masing-masing.

5. Mengembangkan kualitas dan kompetensi SDM

Dengan kompetensi yang terus berkembang karyawan dapat menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks

6. Menjaga hubungan kerja yang harmonis

Hubungan kerja yang harmonis merupakan kondisi yang menunjukkan adanya kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan. Manajemen sdm bertujuan menciptakan komunikasi yang efektif, mengurangi konflik, serta membangun hubungan saling percaya antara karyawan dan perusahaan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Work-Life Balance

Work-life balance atau keseimbangan dalam kehidupan dan kegiatan kerja dapat diterjemahkan sebagai keadaan dimana setiap individu harus mampu mengatur dan membangun antara tanggung jawab dalam pekerjaan, kehidupan keluarga, tanggung jawab pribadi, dan lainnya untuk menghindari konflik antara

kehidupan setiap individu dengan pekerjaannya, serta adanya peningkatan dalam segi motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap pekerjaan individu tersebut.

Greenhaus dan Beutell (1985) Adalah ahli pertama yang menciptakan teori *Work-Family Conflict* (WFC), yang mendefinisikan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi muncul Ketika tuntutan dari kedua domain saling bertentangan dalam hal waktu, tekanan, atau perilaku. Fisher & Bulger (2003) kemudian memperluas konsep ini dengan penjelasan bahwa WLB bukan hanya tentang pembagian waktu, tetapi bagaimana individu mengelola peran mereka secara efektif tanpa mengalami konflik.

Greenhaus & Allen (2011) mengembangkan konsep ini dengan menyatakan bahwa keseimbangan bukan hanya tentang menghindari konflik, tetapi untuk mencapai ke harmonisan dalam berbagai peran kehidupan.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work-life balance memiliki pengertian kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Konsep ini menekankan pada keseimbangan waktu, di mana karyawan mampu membagi perannya secara proporsional antara aktivitas profesional di tempat kerja dan kehidupan pribadi di luar lingkungan kerja. Berikut adalah pengertian *work-life balance* menurut beberapa ahli:

Menurut Greenhaus & Allen (2021:3) mendefinisikan sebagai “*Reflects the state of an individual who is effective and satisfied with work and family obligations. Effectiveness and Satisfaction felt by the employee is called Work-Life Balance, which means the two run in Balance*” Dengan terjemahan, “*Work-Life*

Balance mencerminkan kondisi individu yang terasa efektif dan puas dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab keluarga.” Definisi berikut diperjelas oleh McDonald & Bradley dalam Anggraeni & Budiani (2021:113) yang menjelaskan bahwa “*Work-life balance is the feeling of the satisfaction with one involvement in work, where’s the role is balanced with other roles outside of work.*” Pernyataan ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya terkait dengan pemenuhan tuntutan pekerjaan, tetapi juga bagaimana individu merasa puas dengan keterlibatan mereka dalam berbagai peran diluar pekerjaan. Berdasarkan pandangan Fisher & Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7), “*Work-Life Balance* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mencapai keseimbangan antara dua atau lebih peran yang dijalankannya, yaitu peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mampu menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan personalnya dapat dikatakan telah mencapai keseimbangan hidup sehingga mampu menjalankan pekerjaan secara optimal serta menikmati kehidupan pribadinya dengan baik.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis, yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun dukungan organisasi. Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keterlibatan, kepuasan, serta kondisi psikologis individu.

Apabila *work life balance* dapat tercapai dengan baik, maka individu cenderung mampu meminimalisir konflik peran, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen dalam Wardani dan Firmansyah (2021), “Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *Work-life Balance*, yang meliputi beban kerja, jam kerja, fleksibilitas kerja, dan tekanan kerja. Beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang sangat panjang cenderung mampu menghambat untuk tercapainya keseimbangan antara suatu pekerjaan dan kehidupan pribadi.” Adapun Merujuk pada Fisher dan Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Mencakup kemampuan individu dalam mengelola diri, yang meliputi manajemen waktu, kondisi kesehatan fisik dan psikologis, serta penentuan nilai dan prioritas hidup dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi.

2. Faktor Pekerjaan

Mencakup karakteristik pekerjaan yang meliputi beban kerja, jam kerja, tuntutan pekerjaan, serta dukungan organisasi seperti fleksibilitas kerja dan peran atasan dalam membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

3. Faktor Keluarga dan Sosial

Meliputi dukungan keluarga, tanggung jawab rumah tangga, serta hubungan sosial yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam membagi peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Faktor Teknologi

Berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pekerjaan, yang meliputi fleksibilitas kerja, akses komunikasi tanpa batas, serta potensi kaburnya batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yang merujuk pada Fisher dan Bulger dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor tersebut mampu mempengaruhi suatu pekerjaan hanya dari faktor individu, pekerjaan, keluarga & sosial dan faktor teknologi

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Berikut Adalah dimensi dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) yang mengacu pada Fisher & Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021):

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

Dimensi ini mendefinisikan sejauh mana pekerjaan yang dijalani seseorang dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadi. Adapun indikator yang meliputi dimensi ini yaitu:

- a. Waktu Bersama keluarga
- b. Waktu untuk kehidupan pribadi

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

Dimensi ini mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu pekerjaannya. Adapun indikator yang meliputi dimensi ini yaitu:

- a. Pengambilan Keputusan.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga.

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Indikator dalam dimensi ini mencakup:

- a. Kehidupan sosial diluar pekerjaan.
- b. Hubungan pribadi dengan atasan/bawahan.

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

Dimensi ini menunjukan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Indikator dalam dimensi ini mencakup:

- a. Pengalaman Kerja
- b. Kualitas Hidup

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan.

Kondisi lingkungan pekerjaan dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara efektif, optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan

Kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun tujuan dari Lingkungan kerja menurut Afandi (2021:67) Adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat, karena bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi Adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja, kenyamanan, serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menggambarkan segala kondisi yang berada di sekitar individu saat menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas dan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020)., Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga mencakup sistem kerja dan pengaturan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hapsari dan Wartini (2024), Menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari integrasi desain fisik, struktur sosial, dukungan psikologis, serta teknologi yang menunjang kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya

berkaitan dengan tempat kerja secara fisik, tetapi juga interaksi sosial dan sistem organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Robbins & Coutler (2019:36) mendefinisikan sebagai berikut:

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performances. Enviromental conditions is said to be good or appropriate if humans can carry out activities effectively optimal, healthy, safe, and comfortable. A pleasant work environmental will produce a positive relationship to the performance and achievement of company goals”.

Yang diterjemahkan menjadi: Lingkungan kerja adalah hal yang mengacu pada berbagai institusi atau kekuatan di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai apabila manusia dapat menjalankan aktivitas secara efektif dan optimal dalam suasana yang sehat, aman, serta nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang mencakup seluruh kondisi fisik dan non fisik di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan, perilaku, serta kinerja individu dalam suatu organisasi

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang mengacu pada Sedarmayanti (2020) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, menjadi mudah mengantuk dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mampu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar bisa dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya. Hal tersebut mampu menyebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja hingga penyebab sakit saat bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan supaya pelaksanaan suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif

dan efisien sehingga produktivitas terhadap pekerjaan akan meningkat pada karyawan yang berdampak pada perusahaan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis di sekitar lingkungan pekerjaan, yang sebagian dari penyebab getaran ini sampai masuk ke tubuh karyawan yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan terhadap karyawan serta mampu menimbulkan rasa tidak nyaman pada saat bekerja. Maka dari itu getaran mekanis yang berlebihan harus dihindari.

7. Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator pada konsep yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) dimensi yaitu:

1. **Lingkungan Kerja Fisik** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:
 - a. Peralatan kerja
 - b. Penerangan atau cahaya
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik** Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

2.1.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi ini muncul sebagai hasil dari proses penilaian karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima, baik dari segi tugas yang dijalankan, imbalan yang diperoleh, maupun lingkungan kerja yang dirasakan.

Semakin besar kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang, tetapi juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berdampak pada kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, serta mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, jika kepuasan kerja terhadap karyawan rendah dapat memicu berbagai permasalahan seperti penurunan kinerja, absensi yang tinggi, hingga turnover karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2022:88), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut yang menggambarkan bagaimana individu menilai pekerjaannya secara keseluruhan berdasarkan berbagai aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut.

Adapun pendapat dari Paul E. Spector (2022:1) menyatakan bahwa: *“job satisfaction is described as an emotional reaction to the job, but satisfaction is better considered as more of a cognitive reaction a weighing of whether a job is*

good or bad from a personal perspective” “Kepuasan kerja digambarkan sebagai suatu reaksi emosional terhadap pekerjaan, namun kepuasan lebih tepat dipandang sebagai suatu reaksi kognitif, yaitu pertimbangan mengenai apakah suatu pekerjaan dianggap baik atau buruk berdasarkan sudut pandang individu.”.

Handoko, (2020:193) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Kepuasan kerja karyawan tidak hanya mencerminkan perasaan senang ataupun tidak senang, tetapi juga menunjukkan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya secara menyeluruh.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong sikap positif terhadap karyawan seperti semangat kerja, loyalitas, dan kinerja yang baik, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kualitas kerja karyawan dalam organisasi hingga dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi pada Perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mengacu pada Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022:74-79), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pekerjaan yang memberikan tantangan, variasi tugas, serta kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

2. Kompensasi yang adil

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian gaji, upah, maupun kompensasi lainnya yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka karyawan patut menerima kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan bidang pekerjaan yang lain.

3. Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Tingkat kecocokan antara karakteristik individu dengan jenis pekerjaan yang dijalani akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator pada konsep yang dikemukakan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022:74-79), kepuasan kerja memiliki beberapa

dimensi utama yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan tantangan, variasi, serta makna bagi karyawan dengan indikator:

- a. Pekerjaan
- b. Peluang menerima tanggung jawab

2. Gaji (*Pay*)

Dimensi ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap keadilan dan imbalan yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dengan indikator:

- a. Keadilan system pembayaran
- b. Jumlah kompensasi yang diterima

3. Kesempatan promosi (*Promotion*)

Dimensi ini berkaitan dengan peluang yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk berkembang dalam peningkatan jabatan dengan indikator:

- a. Kesempatan berkembang
- b. Peluang memperoleh kenaikan jabatan

4. Pengawasan (*Supervision*)

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta perlakuan yang adil kepada karyawan dengan indikator:

- a. Bantuan arahan dari atasan
- b. Dukungan atasan

5. Rekan kerja (*Co-workers*)

Dimensi ini mencerminkan hubungan sosial serta kerja sama yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja dengan indikator:

- a. Dukungan sosial
- b. Hubungan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan berfungsi sebagai dasar pendukung dalam penelitian ini. Berbagai peneliti sebelumnya telah mengkaji hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada berbagai sektor perusahaan. Evaluasi terhadap penelitian terdahulu dilakukan untuk memberikan gambaran sejauh mana variabel-variabel tersebut memiliki landasan teoritis dan empiris yang kuat.

Oleh karena itu, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Hasil penelusuran tersebut disajikan dalam Tabel 2.1 sebagai acuan untuk dapat memperkuat asumsi dasar dan membangun kerangka pemikiran dalam penelitian yang peneliti lakukan ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahayu, Darmita, Oktaviani (2024) Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Journal Research of Management</i>, 6(1), 89-99. DOI: https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128	Hasil penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa Kabupaten Badung menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. X1 <i>Work-Life Balance</i>. b. Meneliti variabel lingkungan kerja. c. Variabel kepuasan kerja karyawan	a. X2 Beban kerja b. Objek berbeda
2.	Sayekti & Suhartini (2022) <i>Work Life Balance dan Work Engagement: Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</i> <i>Jurnal Aplikasi Bisnis</i> DOI: https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2	Hasil penelitian pada karyawan PT ANTAM Tbk Head Office menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.	a. X1 <i>Work-life Balance</i> b. Variabel Kepuasan Kerja	a. X2 <i>Work Engagement</i>. b. Penambahan variabel Y kinerja karyawan c. Objek penelitian berbeda.
3.	Millenia & Masman (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Job Satisfaction</i> <i>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan</i>	Hasil penelitian pada karyawan generasi milenial di DKI Jakarta menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>.	a. X1 <i>Work-Life Balance</i> b. Menggunakan Kepuasan kerja	a. Tidak meneliti Lingkungan Kerja b. Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi c. Objek yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28577			
4.	Ardiansyah, C.A., & Surjanti, J (2020). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Len Railways Signaling Systems Kota Bandung. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>, 8(4), 1211–1221. DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221	Hasil penelitian pada karyawan PT. PT. Len Railways Signaling Systems Kota Bandung menunjukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan.	a. X1 <i>Work-Life Balance</i>	a. Menggunakan variabel Mediasi komitmen organisasi b. menggunakan variabel Y kinerja karyawan c. Objek penelitian yang berbeda.
5.	Destyna, Dhea & Hamdani (2025) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira <i>Journal of Business, Management and Accounting</i> DOI: https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i2.14877	Hasil penelitian pada karyawan PT Cipta Teknindo Pramudira menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	a. Sama sama meneliti Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Objek penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Aliya, G., & Saragih, R. (2020) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 4(3), 84-95. DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.291	Hasil penelitian pada karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. Sama sama meneliti Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Objek penelitian berbeda
7.	Halim, M., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i>. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(3), 23223–23232. DOI: https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10285	Hasil penelitian pada karyawan PT Vilo Kreasi Rasa menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. Menggunakan variabel <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Objek penelitian berbeda
8.	Fitriani, I., Hasanudin, H., & Jaya, A. (2025). <i>The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job</i>	Hasil penelitian pada karyawan Generasi Z menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> , serta	a. Menggunakan variabel <i>Work-Life Balance</i> b. Sama sama meneliti	a. Menggunakan variabel Mediasi <i>work stress</i> .

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Satisfaction With Work Stress Mediation.</i> Jurnal Multidisiplin, (4), 245–260. DOI: https://doi.org/10.70963/jm.v1i4.265	<i>work stress</i> berperan sebagai variabel mediasi.	Lingkungan Kerja c. Variabel Kepuasan kerja	b. Objek penelitian berbeda c. X1 Lingkungan Kerja dan X2 <i>Work-Life Balance</i>
9.	Wijaya, F., & Liana, L. (2025). <i>The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Retention Mediated by Job Satisfaction.</i> Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 8(3), 14526-14538. DOI: https://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.8461	Hasil penelitian pada karyawan PT Sinar Meadow International Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee retention</i> , serta kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>employee retention</i> .	a. Menggunakan variabel Lingkungan kerja b. Menggunakan variabel <i>Work-Life Balance</i>	a. Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi b. Objek penelitian berbeda c. Menggunakan X1 Lingkungan Kerja dan X2 <i>Work-Life Balance</i>
10.	Asrul, L. O. M., Utomo, K. W., & Ubud, S. (2025). <i>The Effect of Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable at PT PLN Indonesia Power UBP Barru.</i> <i>Eduvest - Journal of Universal</i>	Hasil penelitian pada karyawan PT PLN Indonesia Power UBP Barru menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta motivasi mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan tersebut.	a. Sama sama meneliti <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Penambahan variabel mediasi Motivasi Kerja b. Objek penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Studies</i>, 5(11), 13662–13681. DOI: https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i11.52313			
11.	Febriani, Handaru, Sholikhah (2022) <i>The Influence of Work Stress and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction</i>, Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis, 5(1), 21-40. DOI: https://doi.org/10.21009/JDMB.05.1.2	Hasil penelitian pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jakarta Utara menunjukkan bahwa <i>Work Stress</i> dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>work stress</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	a. Meneliti <i>Work-Life Balance</i> b. Meneliti Kepuasan Kerja	a. Menggunakan akan <i>Work Stress</i> sebagai variabel X1 b. Objek penelitian berbeda c. Tidak meneliti Lingkungan Kerja
12.	Eddy Madiono Sutanto, Peter J. Sigiols, & Evelyn Natania Wijaya. (2024). <i>Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and employee performance in Indonesia</i>. <i>International Journal of Business and Society</i>, 25(3), 832–851. DOI: https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024	Hasil penelitian pada karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan <i>employee engagement</i>, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	a. Menggunakan akan <i>Work-Life Balance</i> sebagai X1 b. Meneliti Kepuasan kerja	a. Variabel <i>employee engagement</i> sebagai X2. b. Variabel Y menggunakan akan Kinerja Karyawan. c. Objek penelitian berbeda.

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M., & Goh, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6(1), 136-146. DOI: 10.36778/jesya.v6i1.893	Hasil penelitian pada karyawan PT Tahta Sukses Abadi Medan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	a. Sama sama meneliti Lingkungan Kerja	a. Menggunakan Variabel X1 budaya organisasi b. Menggunakan Variabel Komitmen Organisasi c. Objek penelitian berbeda.
14.	Wardhani, N. K., & Ali, A. J. (2025). <i>The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Millennial Employees.</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(6), 5013–5024. DOI: https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4200	Hasil penelitian pada karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	a. Menggunakan variabel <i>Work-Life Balance</i> b. Menggunakan variabel Lingkungan Kerja c. Menggunakan variabel Kepuasan Kerja	a. Objek penelitian berbeda b. Menambahkan Komitmen Organisasi sebagai variabel Y
15.	H. Fauzan, N.N.Fatimah.S, Suhendra, B.Yaman & Supriyono (2022)	Hasil penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan kerja	a. Variabel <i>Work-Life Balance</i>. b. Menggunakan Variabel	a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Unlocking Success: How Work-Life Balance and Physical Environment Shape Employee Performance and Job Satisfaction at PT Pos Indonesia,</i> Jurnal Al-fatih global mulia, 7(2), 1-8. DOI: https://doi.org/10.59729/alfatih.v7i1.128	fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	kepuasan kerja.	n kerja fisik, b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kinerja karyawan c. Objek penelitian berbeda.
16.	Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). <i>Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.</i> E-Jurnal Manajemen, 14(7), 496–509. DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i7.p02	Hasil penelitian pada <i>Account Executives</i> XL Center Sunset Road menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dimana beban kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Work-Life Balance</i> dan kepuasan kerja, sedangkan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	a. Menggunakan variabel <i>Work-Life Balance</i> b. Menggunakan variabel Kepuasan Kerja	a. Pada penelitian terdahulu <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel mediasi. b. Meneliti Beban Kerja sebagai variabel X c. Objek penelitian berbeda
17.	Hussein, M. R., & Hendrawan, K. (2025). <i>Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo).</i>	Hasil dari penelitian terdahulu pada karyawan PT Mutiara Nusantara Globalindo menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. Persamaan meneliti lingkungan kerja. b. Persamaan meneliti <i>Work-Life Balance</i>. c. Persamaan meneliti kepuasan kerja.	a. Menambahkan Beban Kerja pada X3 b. Objek penelitian berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 4(2), 535-548. DOI: https://doi.org/10.6172/2/jiem.v4i2.8814			
18.	Nikensari, G. A., & Yudhistira, P. G. A. (2024). <i>Spirituality in the Workplace: Enhanced Job Satisfaction Through Employee Well-being and Work-life Balance. Journal of Theoretical and Applied Management</i> Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan, 17(2), 316–332. DOI: https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i2.57090	Hasil dari penelitian terdahulu yang melakukan penelitian pada karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa <i>employee well-being</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan <i>spirituality in the workplace</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	a. Sama sama meneliti <i>Work-Life Balance</i> . b. Sama sama meneliti kepuasan kerja.	a. Menambahkan Variabel <i>employee well-being</i> dalam penelitian b. Menambahkan Variabel <i>spirituality in the workplace</i> dalam penelitian c. Tidak ada Variabel Lingkungan Kerja pada penelitian terdahulu c. Objek penelitian berbeda.
19.	Subarto, S., & Solihin, D. (2025). <i>The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction.</i>	Hasil penelitian pada karyawan PT Nindya Karya (Persero) Region 2 menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui	a. Menggunakan Variabel <i>Work-Life Balance</i> menjadi X1. b. Menggunakan kepuasan kerja.	a. Penambahan Variabel <i>employee engagement</i> pada X2. b. Menggunakan Variabel kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Economia, 21(1), 106–124. DOI: https://doi.org/10.21831/economia.v21i1.70925	kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.		karyawan pada Y. c. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. d. Objek penelitian berbeda e. Tidak meneliti Lingkungan Kerja
20.	Frecilia Nanda Melvani, Veybitha, Y., Sakarina, S., & Pamuji, M. (2024). <i>Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction PT. Employee Cooperative Pupuk Sriwidjaja Palembang</i> . <i>International Journal of Management and Business Economics</i> , 2(3), 52–58. DOI: https://doi.org/10.58540/ijmebe.v2i3.574	Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan pada karyawan PT Employee Cooperative Pupuk Sriwidjaja Palembang menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> , komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	a. Menggunakan Variabel <i>Work-Life Balance</i> sebagai X1. b. Menggunakan Variabel lingkungan kerja sebagai variabel X. c. Menggunakan Variabel kepuasan kerja sebagai Variabel Y.	a. Penambahan Variabel komunikasi interpersonal pada variable X. b. Objek penelitian berbeda.
21	Khikmah, A., & Widhiandono, H. (2024) <i>The Influence of Work Experience, Leadership</i>	Hasil penelitian pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di KPP Pratama Purwokerto menunjukkan bahwa <i>work experience</i> ,	a. Sama-sama menggunakan <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan	a. Menambahkan <i>Work Experience</i> dan <i>Leadership Style</i> sebagai

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Style, Work Environment, and Work-Life Balance on the Job Satisfaction.</i> Ilomata International Journal of Management, 5(3), 1026–1041. DOI: https://doi.org/10.61194/ijjm.v5i3.1291	<i>leadership style, work environment, dan work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>.	n Kerja dan menggunakan Kepuasan Kerja	variabel independent b.Objek penelitian terdahulu adalah PNS pada KPP Pratama Purwokerto
22	Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). <i>The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction.</i> Golden Ratio of Data in Summary, 4(2), 688–693. DOI: https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658	Hasil penelitian pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>, serta <i>work environment</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.	a. Sama-sama menggunakan <i>Work-Life Balance</i>, Lingkungan Kerja/<i>Work Environment</i> dan Kepuasan Kerja/<i>Job Satisfaction</i>.	a.Objek penelitian yang berbeda yaitu pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya,
23	Suhara, A., Mayasari, N., Dinarwati, S., Suhendra, A., & Talindong, A. (2024). <i>The Effect of Transformational Leadership, Work Environment, and Life-Work Balance on Employee Job Satisfaction in the Manufacturing</i>	a. Hasil penelitian pada 160 karyawan dari berbagai sektor industri manufaktur di wilayah Surabaya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara <i>transformational leadership, work environment</i>, dan	a. Sama-sama menggunakan variabel penelitian <i>Work-Life Balance, Work Environment/Lingkungan Kerja dan Employee Job</i>	a. Menambahkan <i>Transformational Leadership</i> sebagai variabel independent b. Objek penelitian yang berbeda yaitu

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Industry in Surabaya Region</i> West Science Business and Management, 2(2), 548–558. DOI: https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i02.1036	<i>work-life balance</i> dengan <i>employee job satisfaction</i>.	<i>Satisfaction/Kepuasan Kerja</i>.	industri manufaktur di wilayah Surabaya.
24	Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, & Pebrianti, W. (2023). <i>The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</i>. Journal of Economics, Management and Trade, 29(1), 54–65. DOI: https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074	a. Hasil penelitian terhadap 206 responden generasi milenial yang bekerja di Indonesia menunjukkan bahwa <i>work environment</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work stress</i> serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>.	a. Sama-sama meneliti hubungan <i>Work-Life Balance</i>, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	a. Penelitian terdahulu menggunakan <i>Work Stress</i> sebagai variabel mediasi, b. Objek penelitian barbed
25	Prabowo, H., Pratomo, D. J., & Indriasari, I. (2023). <i>The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i>	a. Hasil penelitian terhadap 69 guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu menunjukkan bahwa penelitian menguji pengaruh <i>work-life balance</i>, <i>work discipline</i>, dan <i>work environment</i> terhadap <i>job</i>	a. Sama-sama meneliti hubungan <i>Work-Life Balance</i>, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja.	a. menambahkan <i>Work Discipline</i> sebagai variabel independen b. Penelitian terdahulu menggunakan <i>Teacher Performance</i> sebagai

Lanjutan Tabel 2.1

NO	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(1), 176–189. DOI: https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.012	<i>satisfaction</i> serta <i>teacher performance</i> .		variabel <i>intervening</i> . c. Objek penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu

Penelitian ini berfokus pada PT.Len Inovasi Teknologi yang bergerak pada sektor *software development* yang merupakan bagian dari cucu Perusahaan PT. Len Industri yang bergerak pada sektor Industri Manufaktur. Keunggulan penelitian ini terletak pada pemilihan PT Len Inovasi Teknologi (Len IOT) sebagai objek penelitian yang memiliki karakteristik berbeda dari penelitian terdahulu, khususnya karena bergerak pada bidang teknologi dan inovasi. Selain itu, penelitian ini secara khusus menguji *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai kondisi sumber daya manusia pada perusahaan berbasis teknologi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2023:379) Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka

pemikiran menjelaskan mengenai hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hubungan tersebut dikuatkan berdasarkan teori atau penelitian sebelumnya. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja, variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Maka hubungan dalam penelitian ini yaitu *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work-Life Balance merupakan kemampuan individu atau seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat membantu karyawan mengurangi stres kerja, meningkatkan kenyamanan bekerja, serta menciptakan kondisi psikologis yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya karena mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kerja, tekanan psikologis, serta menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Sayekti dan Suhartini (2022) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik penerapan *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan perusahaan dengan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Menurut Suryaningtyas et al. (2022) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Mandasari dan Irawanto (2023) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan *employee engagement* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh signifikan secara simultan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya mereka cenderung memiliki Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara, keamanan kerja, serta lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja dapat memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan dalam bekerja.

Menurut Mandjar dan Turangan (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga meningkatkan kepuasan karyawan.

Menurut Prayuda et al., (2025) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi kejenuhan dan stres pegawai sehingga meningkatkan prestasi serta kenyamanan bekerja. Fasilitas kerja yang memadai juga perlu didukung lingkungan kerja yang baik agar mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai.

Menurut Wulandari (2022) menunjukkan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar, karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang semakin baik karena akan mempengaruhi cara kerja dan produktivitas karyawan serta hasil yang diterimanya.

2.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari aspek individu maupun organisasi. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Work-Life Balance yang baik akan membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mengurangi stres serta meningkatkan kenyamanan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung

produktivitas karyawan. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja.

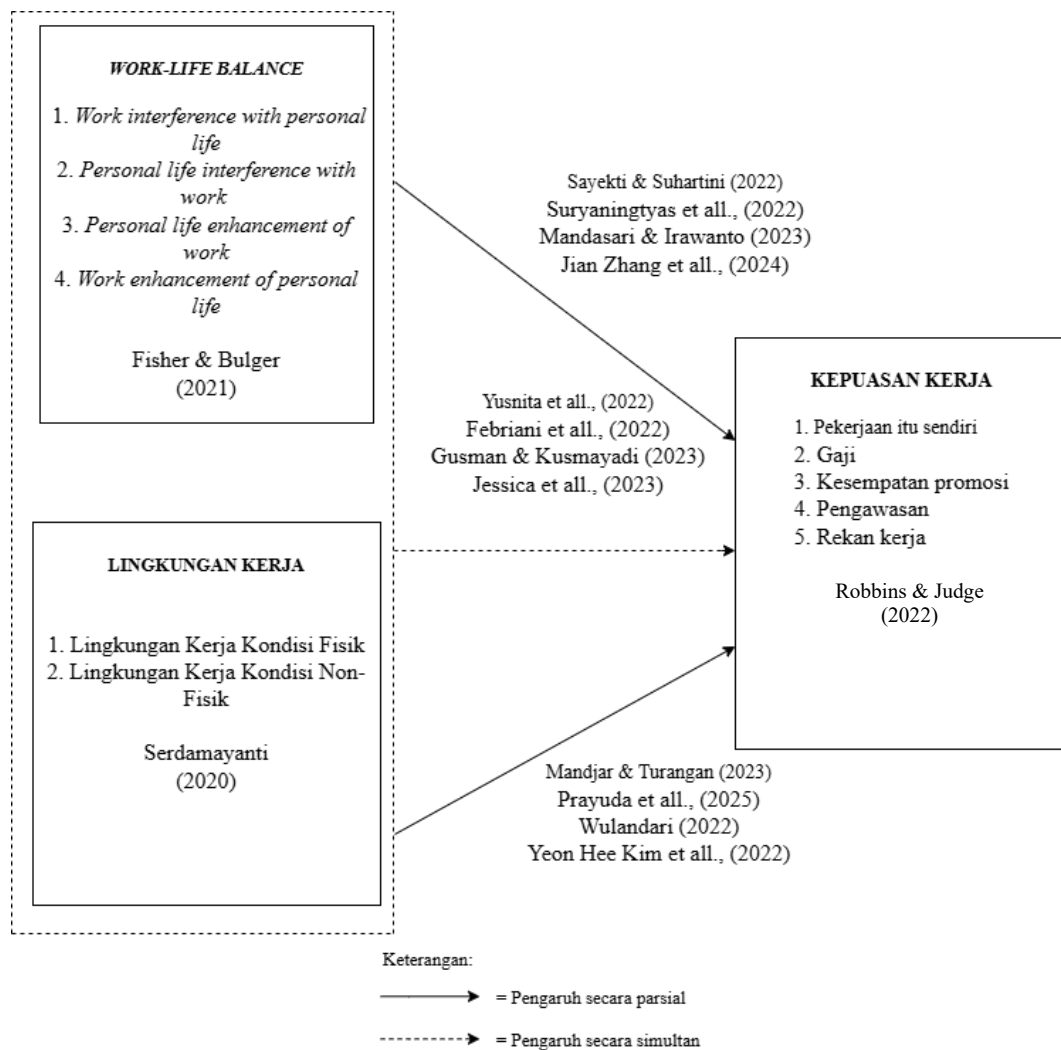
Dalam Penelitian Febriani, Handaru, dan Sholikhah (2022) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Yusnita et al., (2022) menggambarkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dalam membentuk Kepuasan Kerja karyawan yang baik. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dengan lingkungan kerja menjadi faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gusman dan Kusmayadi (2023) menjelaskan dalam hasil penelitian nya bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99) Hipotesis penelitian adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan