

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada Tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dengan uraian yang menyangkut *work life balance*, stress kerja dan kepuasan kerja

2.1.1 *Work Life Balance*

Dalam sebuah organisasi *work life balance* merupakan sebuah tantangan yang selalu terjadi, dimana pihak karyawan dituntut harus menjelaskan pekerjaan dengan profesional dimana terdapat tanggung jawab yang harus selalu dijalankan secara bersamaan. Karyawan dituntut untuk mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tanggung jawab pada keluarga selalu terjaga.

Frasa *work life balance* yang sering digunakan terdiri dari tiga kata yaitu kerja, kehidupan dan keseimbangan. Secara umum pekerjaan berarti pekerjaan, karir, mata pencaharian atau ambisi yang dibayar, adapun kehidupan menggambarkan kehidupan keluarga, kehidupan pribadi, kehidupan rekreasi, kehidupan kesenangan, dan kehidupan bersosialisasi dan kata yang terakhir yaitu keseimbangan yang mengacu pengelolaan dua masalah yang dapat dilakukan dengan baik dan sukses dimana dapat memuaskan dengan memprioritaskan antara bekerja dan kehidupan. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan proses membangun kehidupan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional melalui berbagai cara. Sebenarnya *work life balance* adalah konsep yang luas, tidak ada

satu definisi yang cocok untuk semua atau maknanya dapat ditangkap dalam satu definisi tunggal.

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. (Pangemanan, Tumbel, 2017). *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) (pandiangan 2018).

Keseimbangan kehidupan kerja *work-life balance* adalah pencapaian oleh karyawan dari keseimbangan yang memuaskan antara kegiatan kerja dan bukan pekerjaan. (Prasadja Ricardianto, 2018) *Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. (Indrian et al., 2023) *Work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. (Hafid 2017)

Work life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau kariernya dengan komitmen lainnya seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya terfokus terhadap pekerjaan saja. (Rahmayati, 2021)

Work life balance merupakan suatu pilihan dalam pengelolaan di dalam bekerja dan tanggung jawab pada pribadi atau keluarga dari sisi karyawan. Sedangkan pandangan *work life balance* dari Perusahaan adalah menciptakan budaya yang merupakan suatu tantangan yang mengharapakan karyawan untuk fokus bekerja di tempat kerja atau di Perusahaan guna mendukung tujuan Perusahaan. (Amy Mardhatillah, Agung Sigit Santoso, 2019)

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan Tindakan manajemen dalam mendorong karyawan agar dapat memiliki kemampuan agar dapat menyeimbangkan dalam melaksanakan tugas organisasi dan kehidupan pribadinya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain berbeda-beda tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardani dkk, 2021:8) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan *work-life balance*:

1. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orangtua untuk dapat memenuhi

kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

2. Karakteristik Individu

Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai *work-life balance*, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya *work-life balance*. *Conscientiousness* merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.1.1.3 Indikator *Work Life Balance*

Individu dikatakan telah memiliki *work life balance*, yaitu pada saat individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan psikologis juga pembagian waktu.

Meskipun persepsi dan penilaian terhadap *work life balance* setiap masing-masing individu bervariasi. Dan, seorang individu dikatakan tidak memiliki *work life balance* yaitu pada saat individu merasa tidak puas juga tidak adanya keseimbangan dalam pembagian waktu dan psikologisnya. Maka dari itu indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (Pangemanan, Tumbel, 2017:2) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu),

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan),

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan

emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.1.4 Manfaat *Work Life Balance*

Organisasi atau sebuah Perusahaan dapat membentuk sebuah kebijakan terkait *work life balance* agar dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan. Adapun *work life balance* memiliki manfaat bagi perusahaan (Wardani et al 2021) antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan saat kerja
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*
3. Meningkatkan komitmen dan loyalitas keryawan
4. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi pelanggaran
5. Berkurangnya turn-over karyawan dan biaya lembur

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work life balance* antara lain:

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja (*job security*)

3. Meningkatkan control terhadap karyawan dalam lingkungan kerja
4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Semakin meningkatnya fisik dan mental

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kondisi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketika stres kerja yang dialami pegawai tidak bisa diatasi dengan baik ada kemungkinan hal tersebut akan berdampak terhadap kemampuan pegawai tersebut dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya.

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Stres kerja merupakan kesadaran atau perasaan karyawan akan disfungsi pribadi karena kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi psikologis karyawan akibat ketidaknyamanan atau ancaman di lingkungan tempat kerja (Dartey-Baah et al.2021).

Stres kerja terjadi karena ada ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan, sumber daya dan kebutuhan, dan persyaratan pekerjaan (Aruldoss et al, 2021). Stres kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Asih Gusti Yuli, et al., 2018). Stres kerja adalah

keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja yang dihadapinya (Vanchapo, 2020).

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan perasaan tertekan yang dialami karyawan yang psikologis Ketika karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan yang diberikan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor kondisi pekerjaan, stres peran, perkembangan karir dan sebagainya, berikut faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya (Asih et al., 2018:18) terdiri dari:

1. *Stressor* kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

2. *Stressor* Stres peran

Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender.

3. *Stressor* Faktor interpersonal

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. *Stressor* perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Tolak ukur konkret yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengamati stres kerja untuk penelitian maupun evaluasi perusahaan ada beberapa. Berikut ini beberapa indikator stres kerja diantaranya yaitu (Qoyyimah et al., 2020):

1. Tuntutan Tugas

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

2. Tuntutan peran

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

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan peran, peran wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, kecemasan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Bagaimana kepuasan kerja memberikan manfaat kepuasan perusahaan adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang penting. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan dan mengurangi stres kerja. Jika karyawan merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka lebih memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan sebuah perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan dalam organisasi, khususnya dalam sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan dalam organisasi, khususnya dalam sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan

melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Azhar et al., 2020)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Bhastary, 2020).

Kerja adalah perasaan emosional sekaligus ekspresi perilaku untuk suatu pekerjaan. Perasaan dipengaruhi oleh beberapa faktor terkait pekerjaan, seperti gaji/upah, berbagai jenis tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja serta supervisor, dan lain-lain. (Kardiawan, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang perlu diperhatikan seorang pemimpin. Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman kesenangan yang dirasakan oleh karyawan Ketika apa yang diinginkan dapat terwujud (Diah, 2018:25).

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil Perusahaan tentunya berharap kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, Perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Aglam Syah et al, 2022).

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang perlu diperhatikan seorang pemimpin. Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman kesenangan yang dirasakan oleh karyawan Ketika apa yang diinginkan dapat terwujud (Ginta Vonlihana Putri, 2019)

2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017), antara lain yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok sosial (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expentancy theory*), dan teori dua faktor.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, Wexly dan Yukl dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, outcame adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, comparison person adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, equity-inequity adalah suatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori Pemenuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor

Ada teori ini dijelaskan bahwa secara kualitatif, kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori yaitu “*disatisfiers*” atau “*hygiene factor*” dan “*satisfiers*” atau “*motivators*”. *Hygiene factor* terdiri dari administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji/upah, pengawasan, kualitas, keamanan kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. *Satisfiers* merupakan karakteristik suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan seseorang serta perkembangan psikologis, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan sangat dipengaruhi pada berbagai faktor, salah satunya dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap peningkatan kompensasi mereka mengingat peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Ada empat faktor utama sebagai pemicu tingkat kepuasan kerja: (Fortuna, 2016)

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentuan kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik, lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, Kesehatan pegawai.
3. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya.
4. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (Bhastary, 2020)

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator Kepuasan Kerja Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut (Bahri & Nisa, 2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai *control* terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu perhatian dan hubungan baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan
3. Organisasi dan manajemen, yaitu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberkan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung dan sarana dan prasarana kerja yang memiliki memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Ayu Nike Retnowati , Ratih Hadiantini , Putry Damayanty/ 2018/ Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi Vol. 17 No. 02, November 2018/ ISSN: 2580- 3239	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> dan Stress Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Objek Penelitian: PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi.	Korelasi Berganda diperoleh angka R sebesar 0,483 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang/cukup kuat antara <i>Work Life Balance</i> (X1), dan Stres Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2	Chyntia Novia Tri Suharno , Ani Muttaqiyathun/ 2021/ Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Industri tekstil di Yogyakarta	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> dan Sterss Kerja	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Objek Penelitian: Industri tekstil di Yogyakarta	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap Industri tekstil di Yogyakarta Stress Kerja berpengaruh secara negative signifikan terhadap industri tekstil di Yogyakarta

08 Desember 2021/
ISSN: 2621-0584

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Ghinayanti Rodhiyatu Romat 2020/ <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Kepuasan Karyawan Telkom Regional III Jawa Barat Vol. 4 NO. 03, 2020/ ISSN: 2541-5255	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Objek Penelitian: PT. Telkom siviisi Telkom III Jawa Barat	<i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan
4	Yusril Kusuma Rahwana, Barlian/ 2023/Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya Vol.9 NO. 1, Januari 2023/ ISSN: 2528-2212	Variabel Independen: <i>Work life Balance</i> dan Stress Kerja	Variabel Dependen: Turnover Intention Objek: Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life balance</i> memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Stress Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Secara bersama-sama <i>Work Life balance</i> Dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Tekni Megaster, Fida Arumingtyas, Amelia Trisavinanigdiah/2021/Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja CV Nusantara Lestari Vol. 03 NO.01, February 2021/ISSN: 1693-7236	Variable Independen: <i>Work Life Balance</i> Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: <i>Burnout</i> Objek Penelitian: CV Nusantara Lestari	<i>work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari
6	Frieane Livi Pangemanan, Riane Jhonly Pin, Tinneke M. Tumbel/2017/Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Vol. 11 NO. 2, November 2020/ISSN: 2087-8133	Variabel Independen: <i>Work life Balance</i> Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: <i>Burnout</i> Objek Penelitian: PT. Jasa Raharja (Persero)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk terus memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi kelelahan.
7	Mirna Nurmalasari, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa/2022/Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Transportasi Online Gojek Wilayah	Variabel Independen: <i>Work Life Balance</i> Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: <i>Burnout</i> Objek Penelitian: Driver Transportasi Online Gojek Wilayah Bandung	<i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja <i>work-life</i>

	Bandung Vol.2 NO. 2 2022/ ISSN: 2828-2531			<i>balance</i> dan burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada driver Gojek wilayah Bandung.
8	Destia Feninataya Bahar, arif Partono Prasetio/2021/ Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan Vol 8 No. 4 Agustus 2021/ ISSN: 2355-9357	Variabel Independen: Stres Kerja <i>Work Life Balance</i> Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Objek Penelitian: PT. Sriwijaya Air di Makasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i> karyawan Perum BULOG Jakarta Selatan. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0.338 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap <i>work-life balance</i> sebesar 33.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Edward Evendi silalahi, Annisa Dianti/ 2022/Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri cabang Bekasi Vol 2 No.3 november 2022/ ISSN: 2798-6535	Variabel Independen: Stress Kerja Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Motivasi kerja Objek Penelitian: PT. Mahiza Karya Mandiri cabang Bekasi	Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya pada uji parsial variabel stres kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,743 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,993 dan variabel motivasi kerja dengan nilai thitung sebesar 8,005 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,993.

10	Desi Arisanti, Firman Kusumayadi/2023/Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN Tarakan Mitra PT.PLN(Persero) ULP Woha Vol.3 NO.2 Agustus 2023/ ISSN: 2827-8577	Variabel Independen: Stres Kerja Variabel Dipenden: Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Beban Kerja Objek Penelitian: PT. PLN Tarakan Mitra (Persero) ULP Woha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat pengaruh signifikan secara simultan stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP Woha.
----	---	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang mampu bekerja secara professional dan mendorong dirinya agar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Peran karyawan dalam perusahaan merupakan peran vital yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Agar karyawan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, karyawan harus memiliki kepuasan, motivasi dan rasa senang dalam bekerja sehingga karyawan tidak terbebani dalam pekerjaannya. Dengan hal tersebut tujuan karyawan dan Perusahaan dapat sama-sama terwujud. Sebagai karyawan sudah semestinya memiliki *work life balance*, seseorang harus memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab lainnya yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Work life balance berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan

komitmen lainnya seperti keluarga, hobi, seni, dan tidak hanya terfokus terhadap pekerjaan saja. (Rahmayati, 2021)

Untuk mengukur *work life balance* pada seorang karyawan, dibutuhkan indikator, Adapun indikator menurut (Pangemanan, 2017:2) terdapat 3 yaitu :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Adanya *work life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif, hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *work life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Umumnya hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Hal tersebut didukung oleh penelitian tedahulu mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Pangemanan,Tumbel, 2017), dan penelitian yang dilakukan oleh (Megaster et al., 2021) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Dengan demikian *work life balance* adalah hal yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Terdapat pengaruh *work life balance* terhdap kepuasan kerja yang berarti semakin

rendah *work life balance* yang ada di setiap karyawan maka semakin rendah kepuasan kerjanya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (NoorHidayat et al., 2017) dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap stres kerja, dimana semakin meningkat *work life balance* dalam sebuah perusahaan, makin berkurang tingkat stres yang dirasakan para karyawan, dalam hal ini karyawan PT.Pln (Persero) P2b Apb Jabar.

Selain *work life balance*, untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu permasalahan stres kerja. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.(Asih Gusti Yuli, et al., 2018)

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk memaksa menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

Untuk mengukur stres kerja pada karyawan, menurut Qoyyimah et al., (2020), terdapat lima indikator stress kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi

4. Struktur organisasi

5. Kepemimpinan

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan adanya temuan yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dapat dibentuk dari stres kerja yang rendah (Arisanti & Kusumayadi, 2023). Hasil lainnya yaitu menurut penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Edward Efendi Silalahi, 2022).

Dengan demikian stres kerja merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Bahar & Prasetio, 2021) dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*, apabila karyawan merasakan peningkatan stres kerja, maka tingkat *work life balance* mereka akan menurun. Organisasi perlu memperhatikan dampak-dampak dari terjadinya stres kerja seperti gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dihasilkan dari tanggapan bahwa pekerjaannya telah memenuhi atau telah memungkinkan dalam pencapaian nilai-nilai penting didalam Perusahaan (Kardiawan, 2018).

Kepuasan setiap masing-masing individu memiliki penilaian yang berbeda sesuai dengan kondisi yang dialaminya dalam bekerja. Jika dalam banyak aspek pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasannya, oleh karena itu semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Untuk menjadi karyawan yang produktif dan memiliki kinerja baik tercipta dari karyawan yang bahagia dan merasa puas.

Adapun menurut (Bahri & Nisa, 2017) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja, diperlukan indikator, yaitu:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji atau insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dikatakan bahwa semakin meningkat *work life balance* dalam suatu perusahaan, maka semakin berkurang tingkat stres dan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan (Retnowati et al., 2018). Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan stres dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengatasi *work life balance* dan terhindar dari stres kerja maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan kinerja dapat sesuai harapan Perusahaan.

2.4 Hipotesis

Menurut asumsi dan pendapat para ahli, hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat Prngaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita yang sudah Berumah Tangga Di CV. Sinarmas Motor Tasikmalaya.”**