

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bagian tinjauan pustaka penulis akan menguraikan sejumlah landasan teoritis dan konsep dari sejumlah variabel dan fenomena yang diteliti. Pada bagian pertama dalam tinjauan pustaka berisi tinjauan atas konsep dan teoritis dalam bentuk teks naratif yang didukung oleh sejumlah bahan pustaka seperti buku referensi, jurnal dan pustaka ilmiah lainnya. Sejumlah konsep yang akan dibahas secara tinjauan pustaka pada penelitian ini yaitu mengenai konsep dasar mengenai Pengaruh *Work-life balance*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

Pada bagian kedua berisi mengenai kerangka pemikiran yang menjadi kajian kerangka pemikiran pada penelitian ini. Kerangka pemikiran menjadi bagian terpenting yang dapat menjadi dasar dalam melakukan penelitian sehingga dapat memunculkan pengujian hipotesis dan kesimpulan yang baik. Dalam kerangka pemikiran pun dipaparkan sejumlah konsep-konsep dasar secara teoritis dan tinjauan dari hasil penelitian serupa terdahulu yang menemukan bagaimana hasil pengaruh signifikansi dan karakteristik variabel uji yang digunakan untuk penelitian ini.

Pada bagian ketiga yaitu berisi mengenai hipotesis, hipotesis yang dikemukakan menjadi dasar dari upaya memecahkan masalah penelitian.

Penggunaan hipotesis sebagai bagian dari disiplin ilmiah yang baku sehingga perlu untuk dilengkapi. Pengujian hipotesis digunakan sebagai dasar dari identifikasi hasil temuan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

2.1.1 *Work-Life Balance*

Work-life balance semakin diakui sebagai salah satu masalah utama yang dihadapi tenaga kerja saat ini, Kerdipitak & Jermisittiparsert, (2020) menyatakan *work-life balance* merupakan hal yang mendasar, terutama ketika organisasi perlu mengawasi pegawai yang tidak biasa dengan alasan tugas mereka yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata "*Work* (bekerja)" dalam *work-life balance* menunjukkan tindakan di mana kemampuan intelektual atau fisik diperlukan untuk mencapai itu. Selanjutnya, kata "*Balance* (keseimbangan)" dalam konsep tersebut digunakan untuk memberikan stabilitas antara domain kehidupan dan pekerjaan (Bello dan Tanko, 2020)

2.1.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Marinescu, (2018) mendefinisikan *work-life balance* "*work and life are, in this interpretation, complementary parts of one's life rather than competing parts. Together they represent an integrated vision of one's life plan, which includes personal and professional development in equal shares*".

Menurut Khateeb, (2021: 28) *work-life balance* sebagai sebuah konsep telah diambil oleh organisasi dan departemen sumber daya manusia di seluruh

dunia, dan sebagai gantinya, banyak kebijakan dan strategi yang telah dirumuskan untuk meringankan konflik antara domain pekerjaan dan kehidupan.

Deery dalam Khalil Omar et al., (2022) mengusulkan bahwa selama bertahun-tahun, perhatian besar diberikan pada masalah yang berkaitan dengan mempertahankan dan memperoleh pekerjaan-keseimbangan hidup. Dia lebih lanjut mengartikan *work-life balance* sebagai konsep tugas yang kompleks karena dapat dilihat dari masing-masing arti "pekerjaan", "kehidupan" dan "keseimbangan" itu sendiri.

Menurut Frame dan Hartog dalam Puspa et al., (2021) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah dimana karyawan bisa menggunakan jam kerja yang bisa disesuaikan dalam menyeimbangkan hal-hal yang dilakukan dalam bekerja dengan hal lain diantaranya studi, minat, seni dan keluarga.

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw dalam Gustina, (2022), *work-life balance* dapat dikategorikan menjadi tiga aspek untuk mengukurnya. Pertama adalah *balancing of time*, yaitu mengenai kuantitas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan lainnya, Kedua adalah keseimbangan partisipasi (*involvement balancing*) berkaitan dengan tingkat keterlibatan atau partisipasi atas pekerjaan dan kegiatan lainnya di luar pekerjaan, sedangkan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balancing*) mencakup kombinasi psikologis dan komitmen terhadap pekerjaan dan kegiatan atau peran lainnya.

Seperti dilansir Kehl dalam Abdirahman et al., (2018) pada majalah industri mingguan, *work-life balance* berada di peringkat nomor satu sementara

kompensasi berada di peringkat kedua. Selain itu, seorang karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dianggap bekerja atau berusaha 21% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang lebih tidak seimbang. Menurut penelitian Patton pada tahun 2002 yang dilakukan di antara karyawan di Amerika Serikat, dengan jelas dinyatakan bahwa 75% karyawan diyakini tidak memiliki cukup waktu untuk dihabiskan bersama anak-anak mereka sementara 61% tidak memiliki waktu untuk pasangan mereka.

Merujuk dari berbagai definisi *work-life balance* yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah minimnya konflik antara peran di tempat kerja dan di luar kerja yang terjadi antara peran dalam kehidupan organisasi dan peran dalam kehidupan individu. Selain itu *work-life balance* karyawan adalah kemampuan karyawan yang mampu menjaga dan merasakan keharmonisan hidup di lingkungan pekerjaan maupun peran di lingkungan terdekat. Seorang karyawan juga akan berhasil secara memuaskan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan jika keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik dan seimbang.

2.1.1.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Fisher dalam Rahajeng et al., (2022) menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu:

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu

kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

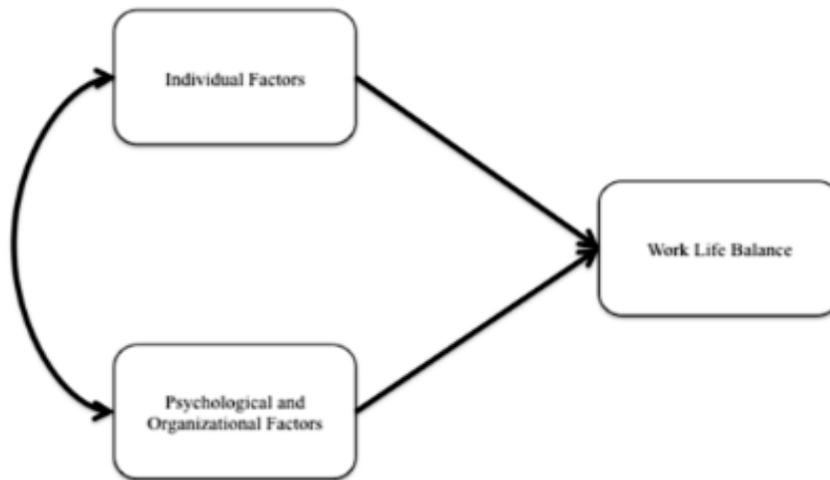
3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Work-Life Balance*



Gambar 2. 1
Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) dalam Zahara Tussoleha, (2022: 68) ada beberapa faktor yang mungkin saja dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

a) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Poulouse dan Sudarsan dalam Zahara Tussoleha, (2022: 68) terdapat hubungan antara jenis keterikatan yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami positif *spill-over* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

b) Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat memengaruhi *work-family conflict*.

c) Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Poulouse dan Sudarsan dalam Zahara Tussoleha, (2022: 68) jumlah jam kerja akan memengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d) Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain.

Sedangkan menurut pandangan Vyas et al., (2017: 197) ada sebelas faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* diantaranya:

1. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merupakan faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seseorang, ketika seseorang memperoleh dukungan sosial baik dari keluarga maupun pekerjaannya, dia dapat menyeimbangkan kehidupan sosial yang perlu dia penuhi untuk menjaga hidupnya dengan kedamaian dan keharmonisan yang tepat.

2. Masalah Organisasi (*Organizational Issues*)

Organisasi memiliki peranan yang penting dalam menginisiasi kebijakan *work-life balance* bagi karyawannya. Jika organisasi menekankan pada kehidupan kerja yang tepat dapat mengarah pada kinerja dan kepuasan karyawan yang lebih baik.

3. Masalah Stres (*Stress Issues*)

Stres merupakan penyebab utama ketidakbahagiaan di antara karyawan, apakah itu nyata atau dibayangkan. Stres menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dapat menyebabkan kelelahan, penyakit mental, depresi, penyakit jantung, dan akhirnya kehilangan produktivitas.

4. Teknologi Informasi (*Information Technology*)

Teknologi informasi adalah salah satu faktor utama keseimbangan kehidupan kerja karena membantu dalam menyediakan aksesibilitas dan konektivitas.

5. Masalah Pekerjaan (*Work Issues*)

Pekerjaan menjadi faktor penting yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seolah-olah akan ada kelebihan pekerjaan, itu

akan meningkatkan tingkat stres dan itu akan menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan.

6. Masalah Keluarga (*Family Issues*)

Keluarga memegang peranan penting dalam kehidupan seseorang. Jika seseorang bahagia dan mendapat dukungan sosial dari keluarganya, maka itu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Jika seseorang tidak bahagia dari keluarga, itu dapat menciptakan stres dan konflik terkait pekerjaan.

7. Masalah Sosial (*Social Issues*)

Seseorang tidak dapat hidup dalam isolasi. Ada tugas sosial tertentu yang perlu dia penuhi untuk menjaga hidupnya tetap damai dan harmonis.

8. Faktor Pendukung dari Organisasi (*Supportive Factor from organization*)

Seorang karyawan yang akan berkomitmen dan terlibat dalam organisasi harus membutuhkan dukungan dari organisasinya yang dapat meningkatkan kinerjanya dan menyeimbangkan kehidupan kerjanya juga.

9. Faktor Beban Kerja Berlebih (*Work overload Factor*)

Kelebihan pekerjaan memainkan faktor penting dalam meningkatkan tingkat stres dan menciptakan ketidakseimbangan di tempat kerja serta dalam keluarga.

10. Masalah Individu (*Individual Factors*)

Seorang individu bertanggung jawab untuk menciptakan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan keluarga jika ia mampu mengelola tanggung jawab dan mengelola dirinya sendiri juga.

11. Kurangnya Pengetahuan (*Lack of Knowledge*)

Kurangnya pengetahuan adalah faktor yang menciptakan masalah karena individu tidak menyadari tentang masalah yang muncul terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam skenario yang berubah ini dan bagaimana teknologi informasi dapat membantu dalam menciptakan keseimbangan.

2.1.1.4 Indikator *Work-Life Balance*

Mengukur *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Annamaria Rondonuwu et al., (2018: 32) yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Pada indikator keseimbangan waktu ini berkaitan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan waktu untuk berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu juga dapat diartikan sebagai cara alokasi waktu yang seimbang antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk kegiatan lain di luar pekerjaan, dengan adanya keseimbangan waktu tersebut diharapkan akan meningkatkan konsentrasi dan manajemen waktu yang lebih baik, sehingga tingkat produktifitas dapat meningkat dan tingkat stress dapat berkurang.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Pada indikator keseimbangan keterlibatan ini berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan yang dimiliki oleh seorang individu di tempat kerja. Keseimbangan

keterlibatan juga diharapkan karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Pada indikator keseimbangan kepuasan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dalam pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

2.1.1.5 Teori-teori *Work-Life Balance*

Pheng & Chua, (2019) menjabarkan beberapa teori yang berkaitan dengan *work-life balance* sebagai berikut:

1) *Spill Over Theory*

Edwards & Rothbard (2000) *spill over* mengacu pada "efek dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain yang menghasilkan kemiripan antara kedua domain tersebut.

Fungsi keluarga dan pekerjaan sebagai entitas dalam teori *spill over*, Young dan Kleiner (1992) dalam Khateeb, (2021: 29) menyatakan bahwa hal ini karena apa yang terjadi di rumah memengaruhi kejadian di tempat kerja.

Individu mentransfer keterampilan, emosi, sikap, dan perilaku yang mereka bentuk dalam peran keluarga mereka ke dalam peran kerja dan sebaliknya.

2) *Work-Life Conflict*

Teori konflik, awalnya dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) dalam Khateeb, (2021: 30) mengemukakan bahwa pemenuhan dan pencapaian dalam satu aspek kehidupan menghasilkan pengorbanan dalam aspek lain. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa kedua domain yaitu kehidupan dan pekerjaan pada dasarnya tidak sesuai satu sama lain dan bahwa mereka memiliki norma dan persyaratan yang berbeda.

3) *Border and Boundary Theory*

Teori batas berawal dari karya sosiologis, Nippert-Eng (1996) dalam Khateeb, (2021: 30) di mana ia menggambarkan bagaimana orang berusaha menemukan dan menetapkan makna untuk bekerja dan pulang serta memudahkan transisi antara keduanya. Teori batas mengemukakan bahwa ada batasan psikologis, fisik dan/atau perilaku yang ada antara aspek kerja dan non-kerja kehidupan individu yang menguraikan kedua domain tersebut sebagai berbeda dan berbeda satu sama lain (Allen, Cho, & Meier, 2014).

Selanjutnya, teori tersebut menyatakan bahwa kemudahan dan batasan di mana orang beralih antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja dapat memengaruhi tingkat sintesis dan mengatur kemudahan konversi antara dua domain. Selain itu, bahwa domain terkait erat dengan tingkat konflik juga.

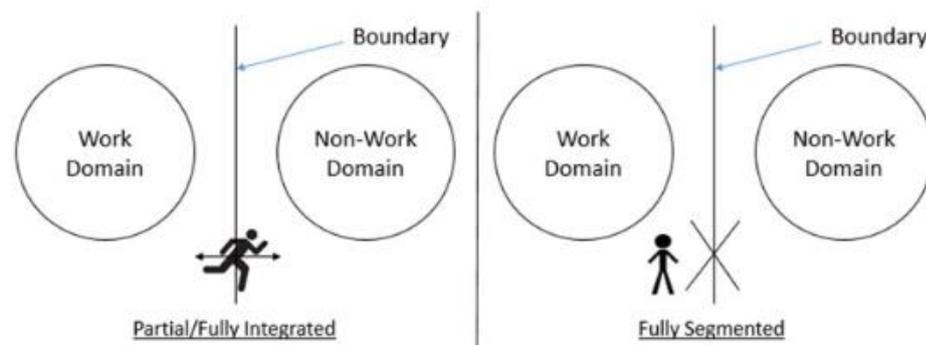
4) *Enrichment Theory*

Greenhaus dan Powell (2006) menyebutkan bahwa *enrichment* dapat terjadi dalam dua jalur; jalur instrumental dan jalur afektif. Jalur instrumental terjadi ketika

sumber daya yang diperoleh dalam satu peran secara langsung meningkatkan kinerja peran lainnya dan jalur afektif terjadi ketika sumber daya yang diperoleh dalam satu peran secara tidak langsung meningkatkan kinerja peran lainnya. dalam Khateeb, (2021: 31).

5) *Segmentation and Integration Theory*

Pengelolaan setiap domain dan pemberlakuan segmentasi atau integrasi tergantung pada faktor pribadi dan faktor lingkungan (Basile, 2014) Guest (2001) dalam Bello & Ibrahim Tanko, (2020: 220) menyatakan model segmentasi didefinisikan bahwa pekerjaan dan non-pekerjaan tidak memiliki pengaruh satu sama lain dan kedua domain tersebut berbeda.



Gambar 2. 2
Model yang menunjukkan domain parsial/terpadu penuh dan domain ter segmentasi penuh

Pegawai yang diberikan pengaturan waktu kerja yang fleksibel atau bekerja di rumah akan memiliki tingkat integrasi yang tinggi. Demikian pula, kebijakan organisasi seperti tidak ada urusan pribadi yang diperbolehkan di tempat kerja akan menyebabkan karyawan memiliki tingkat segmentasi yang tinggi. Dengan demikian, organisasi dapat beradaptasi dengan kebutuhan masing-masing pegawai

berdasarkan tuntutan mereka di bidang kehidupan lain atau pada tahap kehidupan yang berbeda sehingga memungkinkan pegawai untuk mengelola gaya batas mereka yang paling sesuai dengan mereka. Contoh yang berkaitan dengan integrasi dan segmentasi individu yang dikembangkan untuk penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.2.

2.1.1.6 Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Hudson (2005) dalam Rahajeng et al., (2022: 53), mencapai *neurotisme* menghasilkan berbagai output yang dibagi menjadi dua kategori: output yang terhubung dengan pekerjaan atau karier dan output yang tidak terkait dengan karir. Berikut ini adalah fungsi *work-life balance* dalam ranah pekerjaan atau karir:

1) Kepuasan Kerja

Work-life balance sangat terkait dengan kebahagiaan kerja, menurut berbagai penelitian. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2) Komitmen terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi juga terkait dengan *work-life balance*. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin berkomitmen mereka terhadap perusahaan.

3) Kurangnya *Turnover*

Work-life balance sangat terkait dengan *turnover* karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dan pergantian memiliki asosiasi negatif. Tingkat *turnover*

karyawan lebih rendah ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

1) Kurangnya Ketidakhadiran dari Pekerjaan

Beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakhadiran atau ketidakhadiran karyawan. Karena hubungan mereka negatif, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin rendah tingkat ketidakhadiran mereka.

2) Kinerja

Work-life balance memiliki dampak substansial terhadap produktivitas karyawan. Kinerja yang baik dicapai oleh seorang karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang solid.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Fadilla dan Assyofa, (2022: 50) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Susiarty et al., (2019) berpendapat bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Budiasa, 2021). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan

antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2021).

Menurut Hastutiningsih (2019) menyatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut:

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan melebihi kapasitas kerja.

2) Beban kerja normal

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dengan waktu kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.

3) Beban kerja dibawah normal

Waktu untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan waktu lebih sedikit dari waktu luang kerja atau volume pekerjaan lebih sedikit dari kapasitas kerja.

Merujuk dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja ihwal kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Gibson dalam Suryani, (2021: 32) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya *deadline* atau tenggat waktu memang bisa meningkatkan motivasi dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi, namun tekanan waktu juga bisa menjadi beban kerja yang terlalu banyak, sehingga bisa menimbulkan banyak kesalahan dan penurunan kesehatan seseorang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

waktu yang digunakan untuk bekerja memengaruhi pengalaman tuntutan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja yang padat dan terus menerus tanpa istirahat atau hari libur dapat memengaruhi kesehatan tubuh.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Ambiguitas peran atau *role ambiguity* dan *role conflict* atau konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat memengaruhi kesehatan dan kemampuan kerja para pekerja, antara lain: pegawai yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sedemikian rupa sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung pelaksanaan tugas pekerjaan dan tentunya menambah beban kerja.

5. Information overload

Jumlah data yang masuk dan diterima pekerja secara bersamaan dapat menciptakan beban kerja yang terus meningkat. Penggunaan teknologi dan penggunaan ruang kerja yang terintegrasi membutuhkan adaptasi khusus dari karyawan. Semakin kompleksnya informasi yang diperoleh, jika ditangani secara tidak tepat, dapat memengaruhi pembelajaran karyawan sehingga memengaruhi kesehatan karyawan.

6. Temperature extremes atau heat overload

Seperti kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya, seperti suhu udara dalam ruangan yang tinggi, juga memengaruhi kesehatan. Hal ini bisa terjadi jika kondisinya berlangsung lama dan tidak ada peralatan untuk mengobatinya,

7. Repetitive actions

Sejumlah besar tugas pekerjaan yang memerlukan gerakan fisik berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengetik, atau pekerja lini perakitan yang harus bekerja dengan mesin yang melakukan operasi yang sama setiap saat, atau di mana gerakan diulang. banyak, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan perhatian dan kemungkinan bahaya jika karyawan tidak bertindak dengan benar dalam keadaan darurat.

8. Tanggung Jawab

Tanggung jawab apa pun bisa menjadi beban bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kepada orang menciptakan tekanan terkait pekerjaan. Sebaliknya, semakin besar tanggung jawab, semakin tinggi beban kerja.

2.1.2.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Harry dalam Abang R et al., (2018) dimensi ukuran beban kerja yaitu:

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Beban waktu adalah besarnya tekanan waktu yang dialami selama menjalankan tugas. Dimensi beban waktu tergantung dari ketersediaan waktu dan tumpang tindih (*overlap*) dalam menjalankan suatu aktifitas. Sejalan dengan meningkatnya beban waktu, waktu luang menjadi jauh berkurang dan terjadi tumpang tindih antara tugas yang satu dengan tugas yang lain.

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Beban usaha mental adalah besarnya perhatian dan/atau konsentrasi yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu tugas tanpa memperhatikan jumlah tugas atau batasan waktu. Hal-hal yang mencakup usaha mental adalah mengingat sesuatu dari ingatan jangka panjang (*long-term memory*), pengambilan keputusan, melakukan perhitungan, menyimpan dan mengingat kembali sesuatu dari ingatan jangka pendek (*short-term memory*), dan penyelesaian masalah.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Beban tekanan psikologis berkaitan dengan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi dan ketakutan selama melaksanakan suatu pekerjaan, dengan demikian dalam penyelesaian pekerjaan menyebabkan lebih sulit dilakukan dari pada aktualnya. Sejalan dengan meningkatnya beban psikologis, kebingungan, frustrasi dan ketakutan meningkat dan dibutuhkan konsentrasi yang lebih besar untuk mengendalikan situasi

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra menyebutkan terdapat 4 indikator beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Berkaitan dengan besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh pegawai mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditetapkan.

3) Penggunaan Waktu

Waktu yang digunakan dalam pegawai dalam bekerja.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Budiasa, 2021: 35).

2.1.2.5 Aspek Beban Kerja

Menurut Wulandari (2017) dalam Diana, (2019: 195) aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

a) Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot-otot seseorang yang berperan sebagai sumber energi. Kerja fisik disebut juga “aktivitas manual”, dimana pelaksanaan kerja bergantung sepenuhnya pada usaha orang-orang, yang berperan sebagai sumber energi dan pengatur kekuatan. Selain itu, dua metode objektif dapat digunakan untuk menilai aktivitas fisik, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

b) Beban Kerja Mental/Psikis

Setiap aktivitas mental selalu disertai dengan unsur persepsi, interpretasi informasi yang diterima dari indra untuk mengambil keputusan dalam proses mental, atau menghafal informasi yang diterima untuk mengingat masa lalu. Penilaian beban kerja mental merupakan poin penting dalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, di mana tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keamanan yang lebih baik di tempat kerja dicari dan penerapan ergonomi dicari.

c) Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang (*repetitif*)

Pekerjaan dengan masa kerja yang relatif singkat dan berulang dalam satu waktu. Pekerjaan dengan siklus yang relatif pendek dan berulang membuat pekerja lelah dan akhirnya menurunkan kewaspadaan mereka.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (*non repetitif*)

Pekerjaan dengan jadwal yang tidak teratur, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan administrasi dan di belakang meja.

2.1.2.6 Dampak Negatif Beban Kerja

Menurut Sastra, dalam Diana, (2019) beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Achyana dalam Diana, (2019), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan Keluhan

Pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan pegawai kelelahan bahkan sakit. Hal ini dapat berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek karyawan dalam bekerja, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman mendukung hal tersebut.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan krusial untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor yang paling penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja.

Menurut Mangkunegara, (2017) dalam Budiasa, (2021: 39), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Mardiani, (2021: 986) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan.

2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) dalam Suryani, (2021: 40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, meja, dll.
- b. Lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Enny, (2019: 58) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Faktor personal/individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap bisnis perusahaan, karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan tidak memuaskan akan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang damai, sehingga meningkatkan derajat kesalahan yang dilakukan.

Sedarmayanti (2017) dalam Budiasa, (2021: 41) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Pencahayaan/iluminasi sangat bermanfaat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang aman dan lancar. Oleh karena itu penerangan dan cahaya yang cukup di tempat bekerja sangat diperlukan. Penerangan maupun cahaya yang tidak terlalu jelas, akan membuat pekerjaan lebih lambat dikerjakan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menimbulkan inefisiensi bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Udara yang panas atau terlalu dingin di tempat kerja, mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, pegawai tidak akan betah lama tinggal di ruang kerja, yang berdampak pada prestasi kerja dan produktifitas tidak akan tercapai, sehingga target produktifitas perusahaan mengalami kesulitan untuk tercapainya hasil yang optimal.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, sedangkan pada suhu, kelembaban, kecepatan angin dan radiasi panas di udara akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat penerimaan atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara yang cukup di tempat kerja akan membuat orang merasa segar, dan sirkulasi udara ini sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang terlalu ramai yang mengakibatkan tingkat kebisingannya tinggi, akan berdampak pada ketidaknyamanan pegawai, yang pada akhirnya pegawai malas bekerja.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Warna yang sejuk sesuai dengan kondisi pekerjaan, yang ada di sekitar tempat kerja, membantu kesejukan dalam bekerja.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi memiliki kaitan dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan bagaimana mengatur layout, tata warna, perlengkapan dan hal lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan di tempat kerja merupakan faktor yang sangat penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, keamanan yang terdapat di lingkungan kerja bertujuan untuk jaminan keamanan kerja pegawai, peralatan perusahaan dan pengamanan keseluruhan yang ada di lingkungan perusahaan.

Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2011: 26) hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu

dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa pegawai mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit informatif, karena sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan akan berusaha bertahan dengan pekerjaannya karena alasan finansial.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap

lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja seringkali menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut As'ad, (2021: 75) kepuasan kerja merupakan emosi positif kebahagiaan karena adanya penghargaan terhadap sebuah pekerjaan atau pengalaman kerja. Elizabeth dan Akkariya, (2018: 87) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan positif karyawan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Ini adalah motivator yang sangat penting bagi karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu pekerjaan, dan dengan demikian juga dalam suatu organisasi.

Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., dalam Indrasari, (2017: 87) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan (Aliya dan Saragih, 2020).

Robbin menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Indrasari, 2017).

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap emosional yang mendukung atau tidak mendukung, muncul karena pekerjaan yang dilakukan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Perasaan yang menyenangkan dapat muncul karena kondisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan kondisi dirinya serta beberapa faktor lain, sedangkan sikap tidak menyenangkan dapat muncul karena stress kerja dan hal-hal lain yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Kepuasan kerja meliputi aspek – aspek seperti gaji, atau gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan individu dengan individu yang lain, lokasi, jenis pekerjaan, struktur organisasi, tata kelola perusahaan. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan diri sendiri antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan tingkat pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaannya dan dirinya menguntungkan dan sebaliknya jika tidak menguntungkan maka karyawan tidak akan merasa tidak puas.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Indrasari, (2017: 44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Mentally Challenging Work*

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b. *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c. *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.

d. *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.4.3 Sumber Kepuasan Kerja

Banyak penelitian telah dilakukan pada subjek kepuasan kerja dan moral karyawan untuk menetapkan beberapa penyebab yang mengakibatkan kepuasan kerja. Studi-studi ini telah mengungkapkan bahwa variabel-variabel tertentu secara konsisten berkorelasi dengan kepuasan kerja. J.S. Chandan & SK Mandal, (2019: 186) beberapa faktor ini telah dikelompokkan menjadi empat kategori yang dapat diidentifikasi dan dapat didefinisikan ini adalah:

1. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi sebagai sumber kepuasan kerja adalah:

a. Gaji dan Upah

Gaji dan upah berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja terlepas dari tingkat jabatan yang dimiliki seorang karyawan dalam organisasi.

b. Promosi

Peluang promosi adalah sumber kepuasan kerja lainnya, khususnya pada pekerjaan tingkat yang lebih tinggi, karena promosi menunjukkan nilai

karyawan kepada organisasi yang sangat meningkatkan moral. Promosi juga melibatkan perubahan positif dalam gaji yang lebih tinggi, pengawasan yang lebih sedikit, penugasan kerja yang lebih menantang, peningkatan tanggung jawab dan kebebasan pengambilan keputusan. Promosi adalah sumber kepuasan kerja bagi eksekutif lebih dari untuk pekerjaan tingkat bawah seperti sekretaris karena promosi eksekutif membawa manfaat yang jauh lebih baik daripada dalam kasus pekerjaan administrasi tingkat bawah.

c. Kebijakan Perusahaan

Struktur organisasi dan kebijakan organisasi memegang peranan penting dalam membangun lingkungan yang kondusif bagi kepuasan kerja. Struktur yang sangat berwibawa dan otokratis dapat menghasilkan lebih banyak kebencian di pihak karyawan yang mungkin menginginkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan demokratis. Kebijakan organisasi biasanya mengatur perilaku karyawan, dan tergantung pada seberapa ketat atau liberal kebijakan ini, dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif tentang organisasi. Kebijakan liberal dan adil biasanya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlalu terkendala karena kebijakan yang ketat atau merasa bahwa mereka tidak diperlakukan dengan adil, tidak akan senang dengan pekerjaan itu.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi:

a. Gaya pengawasan

Telah ditetapkan bahwa di mana pun supervisor ramah dan mendukung pekerja, ada kepuasan kerja. Sebaliknya, dapat juga ditetapkan bahwa karyawan yang puas sendiri menciptakan lingkungan sosial di tempat kerja di mana supervisor lebih perhatian terhadap karyawan tersebut. Bagaimanapun, hubungan erat antara penyelia dan pekerja dan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan tentang masalah-masalah yang secara langsung menjadi perhatian pekerja, sangat kondusif untuk kepuasan kerja.

b. Kelompok Kerja

Ukuran kelompok dan kualitas hubungan interpersonal dalam kelompok memainkan peran penting dalam kebahagiaan pekerja. Ukuran kelompok yang lebih besar biasanya menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah karena fakta bahwa kelompok besar menyebabkan komunikasi interpersonal yang buruk, berkurangnya perasaan kebersamaan dan kesulitan untuk saling mengenal lebih dekat. Kelompok yang lebih kecil memberikan kesempatan yang lebih besar untuk membangun rasa saling percaya dan pengertian.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik sangat diinginkan karena mereka mengarah pada kenyamanan fisik yang lebih besar. Orang-orang menempatkan premi tinggi pada stasiun kerja yang bersih dan teratur dan faktor-faktor seperti pemanas, AC, kelembaban, pencahayaan, tingkat kebisingan, ketersediaan alat dan peralatan yang memadai dan jadwal kerja yang

diinginkan, semuanya berkontribusi pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

3. Faktor-faktor Yang Terkait dengan Pekerjaan Itu Sendiri

Pada umumnya, pekerjaan itu sendiri memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Konten pekerjaan memiliki dua aspek. Salah satunya adalah 'ruang lingkup pekerjaan' yang melibatkan jumlah tanggung jawab, kecepatan kerja, dan umpan balik yang diberikan. Semakin tinggi tingkat faktor-faktor ini, semakin tinggi ruang lingkup pekerjaan dan dengan demikian semakin tinggi tingkat kepuasan. Aspek kedua adalah variasi. Telah ditemukan bahwa jumlah varietas sedang paling efektif. Variasi yang berlebihan menghasilkan kebingungan dan stres dan terlalu sedikit variasi menyebabkan monoton dan kelelahan yang tidak memuaskan.

4. Faktor Pribadi

Sementara lingkungan eksternal dalam organisasi dan sifat pekerjaan adalah penentu kepuasan kerja, atribut pribadi masing-masing karyawan memainkan peran yang sangat penting apakah mereka bahagia di tempat kerja atau tidak. Orang-orang dengan sikap negatif tentang kehidupan dan pesimis selalu mengeluh tentang segala hal termasuk pekerjaan. Tidak peduli seberapa bagus pekerjaannya, orang-orang seperti itu selalu menemukan sesuatu yang salah dengan itu untuk dikeluhkan. Usia, senioritas, dan masa jabatan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Diharapkan bahwa seiring bertambahnya usia, mereka biasanya menaiki tangga perusahaan dengan berlalunya waktu dan pindah

ke posisi yang lebih menantang dan bertanggung jawab. Menghadapi tantangan dan keberhasilan adalah sumber kepuasan yang tinggi.

2.1.4.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith dalam Indrasari, (2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b) Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya

c) Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d) Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e) Kepuasan terhadap rekan sekerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Luthans (2006) dalam Indrasari, (2017: 46) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

b) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c) Promosi

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan

wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d) Kelompok Kerja

Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

e) Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai

f) Teman Kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

2.1.4.5 Teori Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra (2004) dalam Indrasari, (2017: 42) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*,

teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*.

Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Teori *Need Fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2) Teori *Equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

a) *Input*

Sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.

b) *Outcomes*

Segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.

c) *Comparisons person*

Perbandingan antara *input* dan *outcomes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3) Teori *Discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsi nya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidak- sesuaian yang dirasakan.

4) Teori *motives; Two Factor Theory*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*

Adalah faktor- faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

b. Faktor motivator atau *satisfaction factors*

Menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir serupa dengan teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

2.1.4.6 Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Indrasari, (2017: 47) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *single global rating method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation score method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan penelitian penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Gambaran posisi penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5	6	7
1.	Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020 ISSN: 2541-5255	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> - Lingkungan Kerja Variabel Dependen	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan, <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

1	2	3	4	5	6	7
2.	Annamaria Rondonuwu Fenia, Rumawas Wehelmina, Asaloei Sandra (2018)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Pennisula Manado	Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. No. 2, 2018, Hal: 30-38 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206 X)	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen -Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	<i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	May Nena Ray Dalena, Syarif Ali, Ediwarman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan	Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Vol 2, No 3, 2020, Hal: 115-136 ISSN 2745-7826	Variabel Independen - Lingkungan Kerja - Beban Kerja Variabel Dependen -Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis PLS (<i>partial least square</i>)	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyabade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Roshidah Ahmad (2018)	<i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	<i>Advances In Business Research International Journal</i> Vol 4, No 3, 2020, Hal: 42-52 ISSN 2462-1455	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> - Beban Kerja	Objek Penelitian Variabel Independen - <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) - <i>Organizational Commitment</i> Variabel Dependen - <i>Employee Performance</i> Metode Analisis Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work-life balance</i> , kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

1	2	3	4	5	6	7
5.	T.Elfiira Rahmayati (2021)	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (<i>Work- Life Balanced</i>) Pada Wanita Bekerja	Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 4 Nomor 2, 2021, Hal:121-149 ISSN 2599-1787	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i>	Objek Penelitian Metode Analisis Analisis Tematik	Keberhasilaa n subjek N melewati hari-harinya mencapai <i>Work-Life Balanced</i> terlihat dari pemenuhan aspek <i>time balance</i> , <i>involvement balance</i> , dan <i>satisfaction balance</i> yang pelan-pelan dapat diatasi.
6.	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Sepytarini (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric	Reslaj: <i>Religion Education Social Laa Roiba Journal</i> Volume 4 No 4 (2022) 1119-1136 P-ISSN 2656-274x E-ISSN: 2656-4691	Variabel Independen -Beban Kerja -Lingkungan Kerja Variabel Dependen -Kepuasan Kerja	Variabel Independen -Stress Kerja Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

1.	2	3	4	5	6	7
7.	Suharno Pawirosumarto Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan (2017)	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	<i>International Journal of Law and Management</i> (IJLMA), Vol. 59 (2017) ISSN:36.88.1 42.209 Issue: 6, Hal: 1337-1358	Variabel Independen -Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (<i>Job satisfaction</i>)	Objek Penelitian Variabel Independen -Gaya Kepemimpinan (<i>Leadership Style</i>) -Budaya Organisasi (<i>organizational culture</i>) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) Metode Analisis <i>Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terlalu signifikan
8.	Rendy Farentino Razak, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	Bandung <i>Conference Series: Business and Management</i> Volume 2, No.1, Tahun 2022, Hal: 201-205 ISSN: 2828-2531	Variabel Independen -Beban Kerja - <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja (X_1) dan <i>Work-life Balance</i> (X_2) memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

1	2	3	4	5	6	7
9.	Rafia Hasan Taheri, Md. Shipon Miah and Md.Kamaruzza man (2020)	<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	<i>EJBMR, European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 6, December 2020 ISSN: 2507-1076</i>	Variabel Independen <i>Working Environment</i> (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja tergantung pada lingkungan kerja.
10.	Nurul Widia Wijayanto, Suroto, Ida Wahyuni (2020)	Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. R. Soedjati Kabupaten	Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 8, Nomor 5, Hal: 652-656 September 2020 ISSN: 2715-5617 / e-ISSN: 2356-3346	Variabel Independen <i>-Work-Life Balance</i> -Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Univariat	Terdapat hubungan antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja
11.	Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih, Dorce Marchiliya Londin (2021)	<i>Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable</i>	<i>Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Issue, Hal: 791-803 December 2021, ISSN: 2302-6332</i>	Variabel Independen <i>-Workload</i> (Beban Kerja) Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Objek Penelitian Variabel Independen <i>Work Stress</i> (Stres Kerja) Variabel Intervening <i>-Motivation</i> (Motivasi) Metode Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Beban kerja dan motivasi dapat memengaruhi kepuasan kerja

1	2	3	4	5	6	7
12	Syifa Fadilla, Allya, Roosallyn Assyofa (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Volume 2, No. 2, Hal: 49-56 Desember 2022 ISSN:2808-3032	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> -Beban Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work-life balance</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
13.	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 7, 2019 Hal: 4671-4680 ISSN 2303-1174	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> -Beban Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
14.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, Hal: 170-183 ISSN 2623-2634	Variabel Independen -Lingkungan Kerja -Beban Kerja	Variabel Independen Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

1	2	3	4	5	6	7
15	Iga Puspa Sari, Agussalim M, Dina Adawiyah (2021)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang	Jurnal Matua, Vol. 3, No. 4, Hal: 618-631 Desember 2021, ISSN: 2656-8322	Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	Keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
16.	Qayyimah M, Abrianto T, Chamidah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun	Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.2, No. 1, 2019, Hal:11-20 ISSN: 2614-5502	Variabel Independen -Beban Kerja -Lingkungan Kerja	Variabel Independen Stres Kerja Variabel Dependen Kinerja Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
17.	Mutia Garini Rahajeng, Kristin Handayani (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Daerah Khusus Ibukota Jakarta	Jurnal Ekonomi Perusahaan Volume 29, Issue 1, Hal: 51-59 Maret, 2022 ISSN: 0854-8154 (print), 2830-1560 (online)	Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i> Metode Analisis <i>Path</i>	Variabel Independen Kepuasan Kerja Variabel Dependen Produktivitas Kerja Objek Penelitian	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
18.	Silaban Hana, Margaretha Meily (2021)	<i>The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention:</i>	<i>International Journal of Innovation and Economic Development</i> Volume 7, Issue 3,	Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen	Objek Penelitian Variabel Dependen <i>Employee Retention</i>	Terdapat pengaruh antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja

1	2	3	4	5	6	7
		<i>Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia</i>	Hal: 18-26 ISSN 1849-7020 (Print) ISSN 1849-7551 (Online)	Kepuasan Kerja	(Retensi Karyawan) Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	
19.	Vanessa, Tony Nawawi (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. April 2022: hlm 497-506 ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik)	Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja Metode Analisis <i>Path</i>	Objek Penelitian Variabel Independen -Stres Kerja -Motivasi Kerja	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
20.	Kostas Karamanis, Nikolaos Arnis, Paraskevi Pappa (2019)	Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Theoretical and Empirical Researches in Urban Management</i> , Vol. 14, No. 3, August 2019, Hal 5-21	Variabel Independen Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja Metode Analisis <i>Path</i>	Objek Penelitian	Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
21.	Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Volume 2, No. 2, Hal: 49-56 Desember 2022 ISSN: 2798-6608	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> -Beban Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work-life balance</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

1	2	3	4	5	6	7
22.	M. Hanafis Nasution, Hidayat (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu	Jurnal Ilmiah <i>Cano Ekonomos</i> Vol .8 No. 2, Hal: 42-53 2019	Variabel Independen -Lingkungan Kerja - <i>Work-Life Balance</i>	Objek Penelitian Variabel Independen Kepuasan Kerja Variabel Dependen Loyalitas Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan <i>work-life balance</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
23.	Roro Murdaningrum (2021)	Hubungan Beban Kerja dengan <i>Work-Life Balance</i> pada Wanita Karir <i>Single Parent</i>	Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Vol.4 Tahun 2021 Hal: 1054-1062	Variabel Independen -Beban Kerja - <i>Work-Life Balance</i>	Objek Penelitian Metode Analisis <i>Product moment</i>	Terdapat hubungan beban kerja dengan <i>work-life balance</i>
24.	Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto (2021)	Pengaruh <i>work-life balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Hal: 985-993 Juni 2021 E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	Variabel Independen -Lingkungan Kerja - <i>Work-Life Balance</i>	Objek Penelitian Variabel Independen Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Metode Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work-life balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
25.	Nur Lailatul Usryah, Yunus Purnama (2023)	<i>The Influence of Workload and Work Environment on Job Satisfaction</i>	Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	Variabel Independen - <i>Workload</i> (Beban Kerja)	Objek Penelitian Metode Analisis	Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap

1	2	3	4	5	6	7
		<i>of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang Employees</i>	Indonesia Vol. 2 No. 1 Januari 2023 Hal:336-346 E-ISSN: 2964-2493 P- ISSN:2962- 0430	- <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Regresi Linier Berganda	kepuasan kerja Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan
26.	Ryani Dhyan Parashakti, Septiani Juniarti, Nurul Khotimah (2019)	<i>The Effect Of Workload, Work Environment, Carerr Development On Employee Job Satisfaction On PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk.</i>	<i>Dinasti International Journal of Education Management And Social Science</i> Volume 1, Issue1, Oktober 2019 E- ISSN: 2686-6331	Variabel Independen - <i>Workload</i> (Beban Kerja) - <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Objek Penelitian Variabel Independen - <i>Carerr Developmen t</i> (Pengemban gan Karir)	Terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan pengembang an karir terhadap kepuasan kerja karyawan
27.	Detson Ray Halomoan Sitorus, Kusdi Raharjo, Andriani Kusumawati (2018)	<i>The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention</i>	Wacana– Vol. 21, No. 4, Hal: 181-187, 2018 ISSN: 1411-0199 E-ISSN: 2338-1884	Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Objek Penelitian Variabel Dependen - <i>Organizatio nal Commitment -Turnover Intention</i> Metode Analisis SEM	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
28	Iqbal Ramadhani Fuadiputra, Khusnul Rofida Novianti (2020)	<i>The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female</i>	The Winners, 21, No 2, Hal: 85-91 September 2020,	Variabel Independen - <i>Work-Life Balance</i> - <i>Workload</i>	Objek Penelitian Variabel Independen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis

1	2	3	4	5	6	7
		<i>Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance</i>	P-ISSN: 1412-1212 E-ISSN: 2541-2388	Variabel Dependen <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) Metode Analisis <i>Path</i>	<i>Work Autonomy</i>	ditolak kecuali hubungan antara beban kerja dan <i>work-life balance</i>
29.	Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, Dewi Palupi (2021)	Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Umkm Kuliner Di Yogyakarta)	REVITALIS ASI: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, Nomor 1, Hal: 87-93 Juni 2021 ISSN: 2657-1684	Variabel Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Variabel Dependen -Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
30.	Alexander Sipayung, Kuras Purba (2021)	<i>The Effect Of Motivation, Workload, And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As The Intervening Variable At The Environmental Services Office Of Deli Serdang Regency</i>	<i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 6</i> Hal: 120-129 August 2021 ISSN 2289-1560	Variabel Independen - <i>Workload</i> (Beban Kerja) - <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja) Metode Analisis <i>Path</i>	Objek Penelitian Variabel Independen <i>Motivation</i> (Motivasi) Variabel Dependen <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) Variabel Intervening <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terhadap karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1	2	3	4	5	6	7
31	María Fuensanta Hellín Gil, dkk (2022)	<i>Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units María</i>	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , Vol 19, Issue 18 page: 1-16, 2022, ISSN: 1660-4601	Variabel Independen -Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) -Workload (Beban Kerja)	Objek Penelitian Metode Analisis <i>Exploratory Factor Analysis (EFA)</i>	Ada hubungan erat antara beban kerja dan kepuasan kerja.
32.	Brigitta Elizabet, Nenny Anggraini (2020)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Divisi CRM Dimasa Pandemi Covid-19	<i>Fundamental Management Journal</i> Vol 6, Issue 2, page: 30-50, 2021, ISSN: 2540-9816 (print)	Variabel Independen -Beban Kerja -Lingkungan Kerja	Objek Penelitian Variabel Dependen Kinerja Metode Analisis Analisis Korelasi Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
33.	Marhalinda, Anisa Supiandini (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit	Jurnal IKRAITH-EKONOMIK A Vol 5 No 3, Hal: 98-107, Nov 2022 P-ISSN: 2654-7538	Variabel Independen - <i>Work Life Balance</i> - Lingkungan Kerja	Objek Penelitian Variabel Independen Kompensasi Variabel Dependen Loyalitas Metode Analisis Analisis Koefisien Korelasi Berganda	<i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit
34.	Yudi Dwi Prasetyo, Rina Anindita, Dian Alfia Purwandasari (2021)	Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan	JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.11, No.1, Hal: 47-56, 2021	Variabel Independen -Beban Kerja - <i>Work-Life Balance</i>	Objek Penelitian Variabel Independen Otonomi Kerja	Terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja dan Terdapat

1	2	3	4	5	6	7
		Pendidikan dan Pelatihan Keuangan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	ISSN: 2302-3449 e-ISSN: 2580-9490		Variabel Intervening Kepuasan Kerja Variabel Dependen Kinerja Metode Analisis SEM	hubungan positif antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja. kepuasan kerja sebagai mediator mampu meningkatkan pengaruh variabel otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja secara langsung.
35.	Adin Gustina (2022)	<i>Work-Life Balance</i> di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja	UBMJ (UPY <i>Business And Management Journal</i>) Vol. 01, Issue 02, Hal: 43-49 Juni 2022	Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i> Variabel Dependen Kepuasan Kerja	Objek Penelitian Metode Analisis Analisis Regresi Sederhana	<i>Work-Life Balance</i> keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan

2.2 Kerangka Pemikiran

Tercapainya tujuan instansi serta baik atau buruknya hasil yang dicapai sebuah instansi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki, karena aktivitas utama perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia. Instansi harus mampu melakukan proses manajemen sumber daya manusia supaya sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan secara optimal sehingga tujuan instansi tercapai. Akan tetapi organisasi memiliki tujuan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian visi misinya saja tapi disisi lain setiap individu yang dalam instansi tersebut memiliki tujuannya masing – masing untuk memenuhi

kebutuhannya. Karena pada akhirnya individu akan menyelesaikan suatu pekerjaan demi terpenuhinya kebutuhan mereka. Maka dari itu setiap instansi harus mampu memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut supaya kebutuhan individu tersebut terpenuhi dan mendapatkan kepuasan kerja.

Hudson dalam Elfira et al., (2021) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Saina et al., dalam Ingsih et al., (2022) penyeimbangan waktu untuk kehidupan pribadi dan kerja membuat seseorang merasa betah dan nyaman bekerja serta senang membagi waktunya dengan benar. Dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan,

Lockwood dalam Fajri Mauludi et al., (2022) menyatakan *work-life balance* merupakan keseimbangan terhadap pekerjaan dan kehidupan individu seseorang adalah sama. *Work-Life balance* dalam sudut pandangan para pegawai adalah pilihan atau cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi seperti kehidupan dengan keluarga dan kehidupan di dunia pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan suasana yang mendukung di dalam perusahaan dimana dapat membuat karyawan fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja.

Menurut Singh dan Khanna (2011) dalam Elfira et al., (2021), *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) di sisi lain. Frame dan Hartog

dalam Elfira et al., (2021) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aliya dan Saragih, (2020) bahwa variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif. Dimana Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Silaban dan Margaretha, (2021) penelitiannya menunjukkan bahwa temuan ini konsisten dengan pernyataan bahwa ketidakmampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada kinerja organisasi dalam hal peningkatan ketidakhadiran dan perputaran karyawan, penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat diduga *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang dipraktikkan oleh sebuah perusahaan atau instansi akan memiliki berbagai macam dampak. Salah satu dampak penerapan keseimbangan kehidupan kerja tersebut yaitu meningkatnya kepuasan kerja yang dialami oleh para bawahan. Pemenuhan atas persepsi *work-life balance* dari pegawai atas kesempatan mereka untuk dapat mendapatkan waktu yang cukup dalam menunaikan peran dalam keluarga dirasakan sangat penting. Pemenuhan atas kondisi ini dapat membuat mereka menjadi lebih bersemangat dan fokus dalam bekerja.

Selain variabel *work-life balance*, beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Meshkati dalam (Kirana et al., 2021) beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat bahwa pekerjaan manusia adalah mental dan fisik, masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda. Tingkat beban yang terlalu tinggi menghasilkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebih, di sisi lain, intensitas pemuatan terlalu rendah untuk menghilangkan kebosanan dan kebosanan atau di bawah tekanan perusahaan. Farentino Razak et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Riza et al., (2018) beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nugraha & Suherna, (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan Nugraha & Suherna, (2019), diperkuat juga dengan penelitian lain oleh Lailatul Usryah et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, namun sangat penting untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat menunjang kepuasan kerja dan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selanjutnya, disamping adanya beban kerja yang harus diperhatikan instansi. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya perlu memperhatikan faktor lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dhyana Parashakti et al., (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan di sekitar lingkungannya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Ketika pegawai bekerja dalam tempat kerja yang dapat mendukung kinerjanya baik bersifat fisik maupun non fisik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu, yaitu Tony Nawawi, (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Karamanis et al., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak bagi kepuasan kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan pendapat yang dikemukakan oleh Sipayung dan Purba, (2021) dalam hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus lebih diperhatikan lagi, karena jika lingkungan kerja kurang baik, maka dapat memengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan paparan sebelumnya dapat diketahui bahwa *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja, didukung oleh penelitian yang dilakukan Fadilla dan Assyofa, (2022) yang menyebutkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin tinggi dan optimal nya penerapan *work-life balance* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin stabil nya beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Begitu pula dengan hubungan *work-life balance* dan lingkungan kerja, yang mana lingkungan kerja mampu mendukung keselarasan *work-life balance*. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga penerapan *work-life balance* dapat diterapkan secara optimal. Sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Marhalinda dan Supiandini, (2022) bahwa ada hubungan positif atau searah dan berkorelasi kuat antara *work-life balance* dengan lingkungan kerja. Maka ketika pegawai merasa tempat kerja dan lingkungan kerjanya mendukung dalam bekerja dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Tjiabrata et al., (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan lingkungan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah faktor yang sangat

penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan landasan tersebut diperkirakan *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang baik akan membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat. Yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi instansi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya”**.