

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan, mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, yang tercermin dari penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam dunia kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam menjalankan tugasnya secara baik (Runtu *et al*, 2022:378). Kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan menjadi salah satu yang dapat memperkuat sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi yang penuh dengan tantangan. Rasa tidak puas pada pekerjaan mereka timbul ketika ekspektasi individu tidak tercapai. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakter dan kebutuhannya masing-masing. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek ini, karena kepuasan kerja

yang tinggi tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi (Annamaria *et al*, 2018:31-32).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari rasa nyaman, bangga, dan bahagia dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Retnowati *et al* (2018:36) kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan. Aliya & Saragih (2020:85) menyatakan bahwa kepuasan kerja dijadikan tolok ukur perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Apabila karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya, dan apabila kepuasannya tidak baik, dapat membuat karyawan tidak nyaman, resah, dan cenderung untuk keluar dari perusahaan.

Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih

pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan. Kegiatan perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia akan terkait dengan upah atau gaji yang akan diterima karyawan, kesempatan pengembangan karir hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan yang terkait langsung dengan sumber daya manusianya adalah unsur kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021:63-64).

b. Teori - Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Keadilan

Menurut teori ini, karyawan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak, jika perasaan tersebut diperoleh dengan membandingkan dengan orang lain dalam situasi dan tempat yang sama. Elemen-elemen keadilan yaitu:

a) *Input*

Sebagai suatu yang berharga yang dirasakan pada karyawan sebagai pendukung terhadap pekerjaannya. Contoh: fasilitas, pengalaman, keterampilan peralatan dll.

b) *Out Come*

Suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Contoh: Gaji, Bonus, Pengakuan, Promosi, dll.

c) *Comparison*

Pihak-pihak lain yang dipakai sebagai bahan perbandingan karyawan, yang dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di perusahaan lain. seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

2) Teori Pertentangan

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap beberapa aspek dari pekerjaannya dipengaruhi dua nilai yaitu:

1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima individu tersebut.
2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

1. *Satisfies*

Merupakan faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber untuk menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan dengan tantangan dan menarik, apresiasi prestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

2. *Dissatisfies*

Adalah faktor-faktor yang menjadi sumber dan dapat menimbulkan ketidakpuasan, yaitu: kondisi kerja, kompensasi, hubungan antar pribadi.

4) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara suatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila kepuasan melebihi apa yang diharapkan, maka karyawan akan puas sehingga terdapat *disparancy positif*, Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diharapkan akan didapatkan dengan apa yang terjadi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam penelitiannya Saputro (2022:30-31) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat

dikelompokkan, diantara lain yaitu psikologis, sosial, fisik, dan finansial sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis terkait dengan kondisi kejiwaan karyawan, minat, tingkat ketenangan dalam menjalankan tugas, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial yang mencakup interaksi sosial antara karyawan dan atasan, yang memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.
- 3) Faktor fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, kelengkapan peralatan kerja, serta faktor-faktor lain seperti kesehatan karyawan dan faktor usia.
- 4) Faktor finansial yang mencakup aspek jaminan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) dan Luthans dalam Hayati (2016:10), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kesesuaian posisi yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan isi pekerjaan yang dilakukan apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Kepuasan terhadap gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas.

3) Kesempatan promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Kepuasan terhadap supervisi atau atasan

Pemimpin yang menunjukkan sikap peduli dan mendukung bawahannya memberikan kepuasan bagi karyawan dibandingkan dengan pemimpin yang cuek dan selalu kritis.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja

Memiliki rekan kerja dengan kemampuan yang baik dan saling mendukung dalam pekerjaan akan membuat suasana kerja lebih menyenangkan.

2. *Work-life Balance*

a. *Pengertian Work-life Balance*

Work-life balance adalah keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga karyawan dapat menjalani

keduanya dengan optimal tanpa adanya konflik yang merugikan salah satu aspek. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020:1213) *Work-life balance* merupakan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan berbagai kepentingan pribadi di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga, hobi, kegiatan seni, maupun pendidikan. Azdanal *et al* (2021:237) mengemukakan bahwa banyak perusahaan yang menerapkan program *work-life balance* untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai aset dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi tercapai *work-life balance* adalah tentang bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan – keseimbangan antara waktu, peran, dan kepuasannya di ranah pekerjaan dengan ranah pribadi, keluarga, dan ranah lainnya di luar pekerjaan.

Menurut Mujahidin *et al* (2023:2206) bahwa *work-life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja terlihat dari sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan pekerjaan serta kehidupan pribadinya, maka karyawan akan menganggap bahwa mereka telah mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja. Adanya ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan karyawan

akan kehilangan harmoni antara karier dan kehidupan pribadi mereka. Dampaknya adalah kesulitan bagi mereka untuk menikmati kehidupan, yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu luang baik untuk diri sendiri maupun keluarga. Selain itu, hal ini juga akan berpotensi menurunkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan.

Wicaksana *et al* (2020:138) mengatakan *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism*. Istilah *work-life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021:148). Dari beberapa pengertian *work-life balance* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya (Juniari *et al*, 2024:2501).

b. Program *Work-life Balance*

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan mengambil langkah kebijakan dengan menerapkan program work life balance. *Work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan), hal ini merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021:64). Nurhabiba (2020:279) mengatakan bahwa ada beberapa hal penting yang sangat berhubungan dengan program *work-life balance* bagi perusahaan/instansi yaitu mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi pelanggan dan berkurangnya *turnover* karyawan.

c. Manfaat Program *Work-life Balance*

Program *work-life balance* memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi para pegawai. Menurut Nurhabiba (2020:279), ada beberapa manfaat program *work life balance* bagi para pegawai diantaranya yaitu meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*,

berkurangnya tingkat stres kerja dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berdampak positif bagi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara umum.

d. Indikator *Work-life Balance*

Ardiansyah & Surjanti (2020:1213) mengatakan bahwa indikator *work-life balance* ada empat, yaitu:

1) Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi

Menjaga waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak saling mengganggu, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

2) Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga

Mengatur waktu dan prioritas agar dapat memenuhi kewajiban di pekerjaan dan keluarga tanpa mengabaikan keduanya.

3) Memiliki kehidupan sosial di luar Perusahaan

Berinteraksi dengan teman dan terlibat dalam kegiatan sosial untuk menjaga hubungan yang sehat dan mengurangi stres.

4) Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Meluangkan waktu untuk kegiatan yang disukai untuk melepaskan stres dan menjaga keseimbangan mental.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sering diartikan sebagai tekanan secara berlebihan yang dialami oleh seseorang. Stres dapat terjadi pada siapapun dalam waktu yang tidak bisa diperkirakan. Dalam dunia pekerjaan dengan kompleksitas yang tinggi terkadang dapat membuat karyawannya menjadi stres. Stres karyawan ini dapat timbul dari berbagai macam faktor. Penanganan stres yang dialami karyawan harus dilakukan sedini mungkin agar dapat menghindari hal-hal yang merugikan perusahaan (Retnowati *et al*, 2018:37). Stres kerja dapat memberikan dampak pada penurunannya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut juga berkaitan karena beban kerja yang dimiliki oleh karyawan (Sumanta *et al*, 2022:105). Stres menjadi fokus utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai hasil dari tekanan yang muncul akibat berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, stres muncul ketika seseorang menghadapi berbagai tekanan yang memengaruhi pola perilaku normal mereka (Sumanta *et al*, 2022:105).

Mangkunegara (2017:92) memberikan definisi bahwa stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang

memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja merupakan bentuk ketegangan emosional yang dialami oleh para karyawan dampak dari tekanan kerja yang berasal dari faktor internal seperti tuntutan fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang bisa berpotensi merugikan dan sulit dikendalikan (Firdaus *et al*, 2024:1336).

Stres berlebih memiliki dampak serius pada perkembangan kemampuan individu dalam beradaptasi karena, pada umumnya, stres seringkali terjadi akibat perasaan manusia. Dalam suatu organisasi, para pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan terhadap kinerja mereka. Salah satu contoh dari hal ini adalah frustrasi, yaitu adanya hambatan terhadap motivasi pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jika target yang tercapai tidak sesuai dengan rencana, berbagai gangguan dapat menyita jam kerja pekerja sehingga menjadi pemicu terjadinya stres (Badu & Djafri, 2017:92).

b. Gejala Stres

Robbins dan Timothy (2016:157) menjelaskan gejala-gejala stres sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

Stres menyebabkan perubahan metabolisme yang meningkatkan fungsi jantung, laju pernapasan, dan tekanan darah, yang dapat menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Stres memanifestasikan dirinya sebagai keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, dan penundaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala perilaku stres meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat dan gelisah, serta gangguan tidur.

c. Tanda - Tanda Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 161–162), terdapat lima tanda stres di tempat kerja, yaitu:

- 1) Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota suatu organisasi atau kelompok.

- 2) Komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi dari seseorang ke orang lain dalam suatu organisasi.
- 3) Waktu kerja, yaitu waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan, diukur berdasarkan persepsi responden terhadap waktu kerja yang berlebihan.
- 4) Sikap kepemimpinan, diukur dari persepsi responden terhadap sikap pemimpin yang tidak adil dalam memberikan tugas.
- 5) Beban kerja, hal yang dianggap melebihi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (tidak sesuai dengan tujuan perusahaan).

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:108) menuturkan indikator dalam stres kerja yaitu ada tiga, yaitu:

1) Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

2) Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

3) Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidak jelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dari dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasilhasil dari penelitian terdahulu, sebagai berikut :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nasrul Dani, Anita Asnawi, Mochammad Arfani Vol 6 No 1 (2025) 351– 369 E-ISSN: 2747-0490 DOI: 1047467/elmal .v6i1.5924	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Motivasi, <i>Self-efficacy</i> , dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya	<i>Work-life balance</i> (X1), Motivasi (X2), <i>Self- efficacy</i> (X3), Kompensa si (X4), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Studi ini menyimpulk an bahwa motivasi, <i>self-efficacy</i> , dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif. Sebaliknya, <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	M Ridho Amirsyah Putra, Hamid Halin, Yeni Volume 04 Nomor 01 (2024) E-ISSN : 2797-7161 DOI: doi.org/jebma. v4n1.3615	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Sawit Sejati, Musi Banyuasin. Hasil uji statistik menunjukkan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan.
3	Rivaldi Erwilfan, Aminuddin Irfani, Adhitya Vol. 4 No. 1 (2024) ISSN: 2828- 2531 DOI:	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.	Beban Kerja (X1), <i>Work-life Balance</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11163	Megacipta Nusantara Enginnering			signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Megacipta.
4	Midayanti Siahaan, Yuli Arnida Pohan Dharmaputra Jurnal Widya Volume 5, Nomor 1 (2024) E-ISSN : 2807-5528 DOI: https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.227	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sarana Agro Nusantara	Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Rozainun Abdul Aziz, R. Munap, S. M. Nor, Nur Farizah Mohamed Zakir, Nurul Nadiah Jufri, Muhammad Nu'aim Abdul Kadir Volume 5 Issue 15 (2023) e-ISSN: 2682-8545	<i>A Case Study of a Service Organisation in Malaysia: Employees' Work-Life Balance, Work Commitment & Leadership Style on Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance (X1), Work-Commitment (X2), Leadership Style (X3), Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>The study found that Work-life balance and work commitment have a positive effect on job satisfaction, while leadership style has no significant or negative</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	DOI: 10.35631/aijbe s.515004	<i>During Remote Working</i>			<i>effect during remote working.</i>
6	Abdul Faez Izdihar, Dilla Syadia Ab Latiff, Noor'ain Mohamad Yunus Vol. 15, No. 3 (2023) ISSN: 2220-3796 DOI: https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(si).3486	<i>Unraveling the Impact of Job Stress, Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction: A Study on Malaysian Anti-Corruption Commission Investigation Officers</i>	<i>Job Stress (X1), Work-life Balance (X2), Work Environment (X3), Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>The study revealed that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, while both job stress and work environment have negative impacts on job satisfactions .</i>
7	Annisa Nur Afifah, Sri Suwarsih, Allya Roosallyn Assyofa Vol. 2 No. 2 (2022): Bandung Conference Series ISSN: 2828-2531 DOI:	<i>Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha</i>	<i>Work-life balance (X1), Burnout (X2), Kepuasan kerja karyawan (Y)</i>	<i>Regresi linier berganda</i>	<i>Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan sedangkan burnout berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127	Merah Putih Kota Bandung			
8	Fida Arumingtyas, Amelia Trisavinaningdiah Ekonomi Dan Bisnis, Vol.3 No.1, (2021) DOI: http://dx.doi.org/10.31000/combis.v3i1.4663	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Nusantara Lestari	<i>Work-life balance</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan tetapi <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Ardinal Djalil, Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi Vol. 02 No. 2 (2020), Hlm: 86-94 e-ISSN: 2685-8118 DOI: https://doi.org/10.37577/ekonom.v2i2.288	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri)	Kompensasi Finansial (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Ghinayati Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan	<i>Work-life Balance</i> (X1), Lingkungan	Regresi Linear Berganda	<i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja

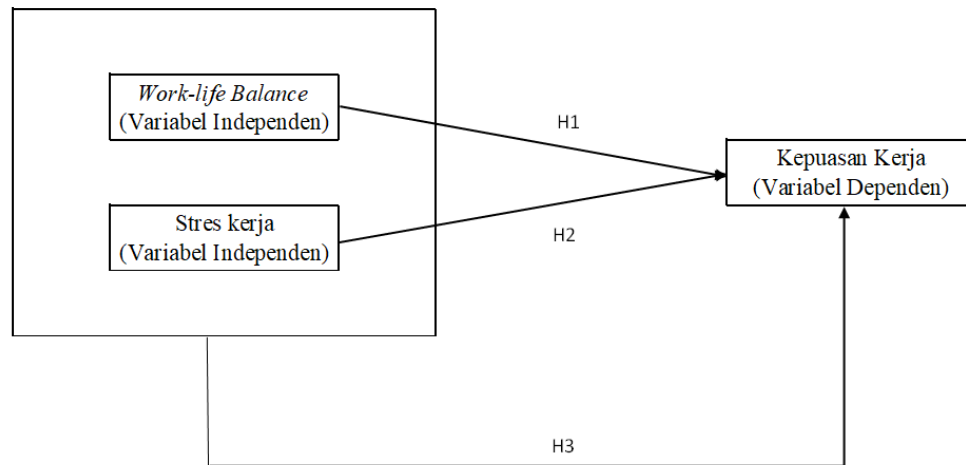
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 4 No. 3, (2020) ISSN : 2541- 5255 DOI: https://doi.org/ 10.31955/mea. v4i3.291	Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	n Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
11	Lukman Cahyadi, Desy Prastyani Jurnal Ekonomi Volume 11 Nomor 2 (2020) p-ISSN: 2087- 8133 DOI: 10.47007/jeko. v11i2.3576	Mengukur <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja	<i>Work Life Balance</i> (X1), Stres Kerja (X2) Konflik Peran (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini memberikan hasil bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan sementara stres kerja dan konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12	Renaldo R. Lumunon, Greis M.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kesehatan	<i>Work-life balance</i> (X1), Kesehatan	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukka n bahwa

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Sendow, Yantje Uhing Vol. 7 No. 4 (2019) ISSN 2303-1174S DOI: https://doi.org/10.35794/emb.a.7.4.2019.25410	Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)		<i>work-life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sementara kesehatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
13	Nisa Meitasari Gunawan, AA. Ayu Sriathi E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, (2019) ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Stres kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					kerja karyawan,
14	Ayu Nike Retnowati, Ratih Hadianitini, Putry Damayanty Volume 17 No. 02, November (2018) p-ISSN: 2085-7993 DOI: https://doi.org/10.37278/insear.ch.v17i2.107	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi	<i>Work-life Balance</i> (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah *Work-life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat



Gambar 3
Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 = *Work-life Balance*

X2 = Stres Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk memberikan arah dan fokus dalam menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara sistematis dan analitis. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, diketahui bahwa *work-life balance* dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* yang terjaga dengan baik diperkirakan akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi diperkirakan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen (*work-life balance* dan stres kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) dirumuskan dalam

kerangka berpikir dan digambarkan secara visual pada model konseptual di atas untuk memperjelas arah analisis dalam penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini mengacu pada tiga aspek yang mendasar yaitu: Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan peran dalam keluarganya dan pekerjaannya yang dapat meningkatkan perasaan puas dalam bekerja. *Work-Life Balance* merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan penelitian Arumningtyas & Trisafidaningsih (2021) yang berjudul: “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Nusantara Lestari” menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari, dan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Erwilfan *et al* (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering” menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *work-life balance* memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gemilang Prima Utama

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian oleh Putra dan Yeni (2024) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati* menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Namun, penelitian Gunawan & Sriathi (2019) yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* mengemukakan bahwa antara stres kerja dan kepuasan kerja justru memiliki hubungan yang negatif, yakni semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan, dan begitu pula sebaliknya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Shofiah *et al* (2017) dalam

studinya yang berjudul *î Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang)î* . Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para driver di perusahaan tersebut.

Dengan mempertimbangkan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja, peneliti berasumsi bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

Hipotesis 2 :

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan
PT Gemilang Prima Utama

3. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Retnowati *et al* (2018) dengan judul : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyadi dan Prastyani (2020) yang menemukan hasil

bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan sementara stres kerja dan konflik peran memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis ketiga sebagai berikut:

Hipotesis 3 :

H3 : *Work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gemilang Prima Utama.