

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui bagaimana metode penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga berguna sebagai tolak ukur peneliti dalam menulis dan menganalisis suatu penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian (Tahun dan Penulis)	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Yantje Uhing (2019),	Work life balance (X1), Kesehatan kerja (X2), Beban kerja (X3), Kepuasan kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS 22.0 for Windows.</i>	Hasil penelitian menunjukkan work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Alimatus Sahrah (2023).	Keterikatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), WLB (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS 22.0 for Windows.</i>	Hasil penelitian menunjukkan keterikatan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19 Effect Of Psychological Distress And Workload On Work- Life Nurse Balance In Pandemic-Covid-19. Tasya Aspiranti (2022).	Psychological Distress (X1) Beban kerja (X2) Work-life balance (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS 22.0 for Windows.</i>	Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh negatif Psychological Distress terhadap Work-life Balance dan terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Work-life Balance.
Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Work-life Balance (X3) Loyalitas Karyawan (Y) Kepuasan Kerja(Z)	Hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, beban kerja dan work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat BLUD

Judul Penelitian (Tahun dan Penulis)	Variabel	Hasil Penelitian
Moderasi (Dicha Dwi Gustina, 2019).	Alat Analisis : <i>Software SEM PLS 3.0 for Windows.</i>	RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Assyofa, 2022).	Work Life Balance (X1) Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Hasil penelitian bahwa work life balance (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, semakin tinggi work life balance maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin stabilnya beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Manufaktur Cikarang (Wachid Hasyim, 2022).	Work Life Balance (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Berdasarkan Hasil Penelitian Variabel Work Life Balance, Gaya kepemimpinan, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia (Kamalina Din Jannah, 2022).	Work life balance (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Firman Shakti Firdaus, 2022).	Work life balance (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sabda Maju Bersama Pekanbaru (Sabarno Dwirianto, 2023).	Beban Kerja (X1), Work life balance (X2), Kepuasan kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Hasil penelitian bahwa variabel independen yang meliputi beban kerja dan work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan

Judul Penelitian (Tahun dan Penulis)	Variabel	Hasil Penelitian
Analisis Pengaruh Work- Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Rama Manggala Gas Blitar (Diaz Erlangga, 2022).	Work life balance (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) Alat Analisis : <i>Software SPSS for Windows.</i>	Hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jurnal yang telah dijabarkan secara detail dan ditemukan beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu. Memiliki persamaan variabel yang digunakan, Beban Kerja, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja didalam beberapa penelitian, metode penyebaran kuisisioner, pengukuran Teknik Skala Likert, dan Program Analisis jalur SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati (2021) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Vanchapo (2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja

dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan).
3. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2016) faktor yang mempengaruhi Beban Kerja sebagai berikut :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain (Koesomowidjojo, 2017)

2. Work Life Balance

a. Pengertian Work Life Balance

McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al. (2017) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa

puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Work-life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Menurut Wambui et al. (2017) work-life balance dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. Work-life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi (Saina et al., 2016)

b. Faktor yang mempengaruhi Work Life Balance

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi work-life balance seorang individu, yaitu dukungan sosial, stres, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu, dan pengetahuan.

1. Dukungan Sosial: Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan keluarga dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.
2. Stres: Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup. Mengelola stres melalui teknik relaksasi atau konseling bisa membantu meningkatkan keseimbangan ini.
3. Organisasi: Kebijakan dan budaya organisasi, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga, sangat mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup.

4. Teknologi Informasi: Teknologi bisa menjadi pedang bermata dua. Di satu sisi, teknologi memungkinkan fleksibilitas dan mobilitas, tetapi di sisi lain bisa memperpanjang jam kerja dan mengganggu waktu pribadi.
5. Pekerjaan Itu Sendiri: Jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup. Pekerjaan dengan tuntutan tinggi atau jadwal yang tidak teratur cenderung lebih sulit untuk dikelola.
6. Keluarga: Tanggung jawab dan dukungan dari keluarga, serta peran individu dalam keluarga, dapat mempengaruhi bagaimana mereka mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
7. Sosial: Keterlibatan dalam kegiatan sosial dan hubungan dengan teman-teman dapat berkontribusi terhadap keseimbangan kerja-hidup dengan menyediakan waktu relaksasi dan dukungan emosional.
8. Dukungan: Bantuan dari rekan kerja, atasan, dan sistem pendukung lainnya sangat penting dalam membantu individu mengelola beban kerja dan tanggung jawab pribadi.
9. Beban Kerja: Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi, sehingga menurunkan keseimbangan kerja-hidup.

10. Individu: Faktor individu seperti kepribadian, nilai, dan prioritas pribadi mempengaruhi cara seseorang mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

11. Pengetahuan: Pemahaman tentang bagaimana mengelola waktu, stres, dan sumber daya lainnya dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup.

c. Indikator untuk mengukur work life balance menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., (2017) terdiri dari :

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu

pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Davis dkk dalam Surajiyo dkk (2020) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Busro (2018) mengemukakan tujuan kepuasan kerja adalah peningkatan produktivitas dan semangat kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. sedangkan Edison (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan, tugasnya, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2018).

1) Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah berupa kondisi fisik seorang karyawan yang dapat disesuaikan dengan beban kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kondisi fisik karyawan dapat membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

2) Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor faktor tersebut dapat memberikan keseimbangan work life balance pada

karyawan sehingga dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi karyawan dan waktu kerja karyawan.

c. Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

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

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

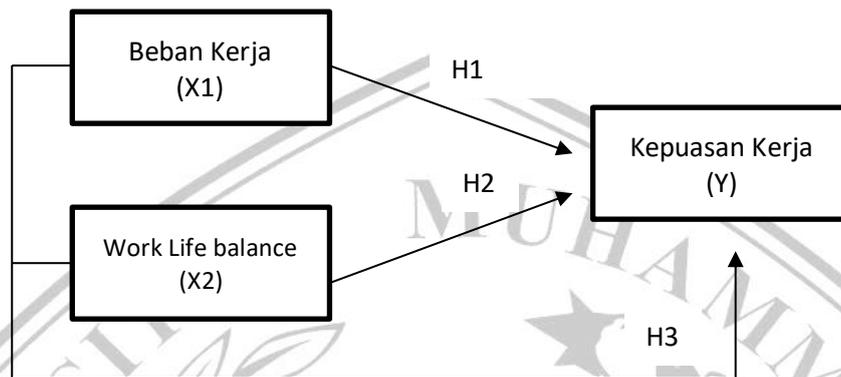
5) Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dibawah ini menggambarkan bahwa hubungan dari Variabel Independen dalam pengaruh Beban Kerja (X1), dan Work Life

Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Taman Rekreasi Sengkaling. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pikir penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Pada gambar diatas kerangka pikir dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat menjelaskan adanya hubungan antara variabel di dalam penelitian ini.

D. Hipotesis

Hipotesis yaitu sebuah praduga pernyataan sementara namun mampu untuk memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam penelitian Sekaran dan Bougie (2017). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu Rendy Farentino Razak (2022) beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Renaldo

R. Lumunon ,Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2019) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dhika Syahputra Darmawan, Sabarno Dwirianto (2023) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sarah Puspita Sari (2022) Berdasarkan hasil penelitian variabel Work Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Hal ini di dukung juga oleh Kamalina Din Jannah (2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu Allya Roosallyn Assyofa (2022) Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa work life balance (X2) dan beban kerja (X1) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, semakin tinggi work life balance maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin stabilnya beban kerja karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H3: Beban Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.