

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu diperlukan untuk landasan atau acuan dalam menyusun penelitian skripsi ini. Adapun variabel dalam penelitian skripsi ini adalah *Workload* (X1), *Perceived organizational support* (X2), *Work-Life Balance* (Y), *Job Satisfaction* (Z). Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Keterikatan Kerja dan <i>Workload</i> dengan <i>Work-Life Balance</i> (Sari & Sahrah, 2023)	<i>Workload</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 52 orang, teknik sampling jenuh, teknik analisis regresi	Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>work-life balance</i>	Tidak menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel intervening.	Menggunakan variabel <i>workload</i> sebagai variabel dependen, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik <i>path analysis</i> .
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work-Life Balance</i> (Nurwahyuni, 2019)	Beban Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) <i>Work-Life Balance</i> (Z)	Metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden 73 karyawan, teknik sampling jenuh, dengan teknik analisis data analisis jalur.	a) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan b) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> c) <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan d) <i>Work-life balance</i> mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel independen, <i>work-life balance</i> sebagai variabel intervening, menggunakan teknik sampling jenuh.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan beban kerja sebagai variabel dependen, menggunakan teknik analisis data analisis jalur.
The Effect of <i>Workload</i> on <i>Job Satisfaction</i> with Mediation of <i>Job Stress</i> and	<i>Workload</i> (X) <i>Job Satisfaction</i> (Y) <i>Job Stress</i> (Z1)	Metode Penelitian Kuantitatif, jumlah sampel 135, teknik sampling non-	a) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i>	Menggunakan <i>job stress</i> sebagai variabel mediasi dan <i>organizational citizenship</i>	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dengan metode penelitian

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Organizational Citizenship Behavior (Farhiya et al., 2023)	<i>Organizational Citizenship Behavior (Z2)</i>	<i>probability sampling, Analisis jalur (Pair Analysis)</i>	<p>terhadap <i>job satisfaction</i>.</p> <p>b) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>job stress</i>.</p> <p>c) Terdapat pengaruh negatif <i>workload</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.</p> <p>d) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>job stress</i> terhadap <i>job satisfaction</i>.</p> <p>e) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap <i>job satisfaction</i>.</p> <p>f) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>job satisfaction</i> melalui <i>job stress</i>.</p> <p>g) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>organizational citizenship behavior</i> dalam memoderasi <i>workload</i> terhadap <i>job satisfaction</i>.</p>	<i>behavior</i> sebagai variabel moderasi	kuantitatif dan teknik <i>path analysis</i> .
Pengaruh <i>Psychological Distress</i> dan <i>Workload</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> di	<i>Psychological Distress (X1) Workload (X2) Work-Life Balance (Y)</i>	Metode Penelitian kuantitatif, jumlah sampel 36 orang, teknik <i>simple random</i>	a) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>psychological distress</i>	Menggunakan <i>psychological distress</i> sebagai variabel dependen dan menggunakan alat analisis	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Pandemi COVID-19 (Latama et al., 2022)		<i>sampling</i> , teknik analisis regresi linier berganda.	terhadap <i>work-life balance</i> . b) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>work-life balance</i> . c) Terdapat pengaruh simultan <i>psychological distress</i> dan <i>workload</i> terhadap <i>work-life balance</i> .	regresi linier berganda serta teknik <i>sampling simple random sampling</i> .	independen dengan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Workload</i> , Konflik Peran dan Iklim Organisasi terhadap <i>Work-Life Balance</i> pada Pegawai Peran Ganda di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen (Safitri et al., 2023)	<i>Workload</i> (X1) Konflik Peran (X2) Iklim Organisasi (X3) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 190 orang, <i>stratified sampling</i> , dengan teknik analisis regresi linear berganda	a) <i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> . b) Konflik peran tidak berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> . c) Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan konflik peran dan iklim organisasi sebagai variabel dependen, teknik analisis regresi linear berganda dan teknik <i>sampling stratified sampling</i> .	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Workload</i> dan Kecerdasan Emosional terhadap <i>Work-Life Balance</i> pada Pelaut di Kapan Kargo (Alvin Aditya Reynaldi et al., 2022)	<i>Workload</i> (X1) Kecerdasan Emosional (X2) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 73 orang, teknik <i>sampling</i> jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda	a) <i>Workload</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . b) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> . c) <i>Workload</i> dan Kecerdasan emosional berpengaruh simultan terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel dependen, teknik analisis regresi linear berganda, dan teknik <i>sampling</i> jenuh.	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen, dan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus	<i>Workload</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian Kuantitatif, jumlah sampel 45 orang, teknik <i>simple random sampling</i> , dengan teknik	a) <i>Workload</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . b) <i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan	Menggunakan teknik <i>sampling simple random sampling</i> dan teknik analisis regresi linear berganda.	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen.

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Cariang Bandung (Efendi & Suwarsi, 2022)		analisis regresi linear	terhadap kinerja karyawan. c) <i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan d) Terdapat pengaruh signifikan simultan terhadap <i>work-life balance</i> dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.		
Dampak <i>Workload</i> , Stres Kerja dan <i>Time Management</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Mahasiswa yang Sedang Bekerja pada Kelas <i>DLC</i> Universitas Stikubank Semarang (Rusdianti, 2024)	<i>Workload</i> (X1) Stres Kerja (X2) <i>Time Management</i> (X3) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 78 orang, teknik <i>stratified sampling</i> , dengan teknik analisis regresi linear berganda	a) <i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . b) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . c) <i>Time Management</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan stres kerja dan <i>time management</i> sebagai variabel dependen, teknik analisis regresi linear berganda, dan teknik sampling <i>stratified sampling</i> .	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen, dengan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) pada Pegawai BKPSDM Kota Manado (Sumilat et al., 2023)	<i>Perceived organizational support</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 84 orang, teknik <i>simple random sampling</i> , dengan teknik analisis regresi linear	Terdapat pengaruh positif signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan teknik sampling <i>simple random sampling</i> .	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen, dengan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh Makna Kerja dan <i>Perceived organizational support</i> terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pekerja Wanita (Hapit, 2020)	Makna Kerja (X1) <i>Perceived organizational support</i> (X2) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 228 orang, teknik <i>purposive sampling</i> , dengan teknik analisis	a) Terdapat pengaruh signifikan makna kerja terhadap <i>work-life balance</i> . b) Terdapat pengaruh signifikan <i>perceived organizational</i>	Menggunakan makna kerja sebagai variabel dependen, teknik analisis regresi linear berganda, dan teknik sampling jenuh.	Menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		regresi linear berganda	<i>support</i> terhadap <i>work-life balance</i> .		dengan metode penelitian kuantitatif.
<i>The Influence of Perceived organizational support on Work-Life Balance of Millennial Employees</i> (Jimoh, 2022)	<i>Perceived organizational support</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 305 orang, dengan teknik <i>stratified sampling</i> , dengan teknik analisis regresi linear	Terdapat pengaruh positif signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan teknik analisis regresi linear, dan teknik <i>stratified sampling</i> .	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> dan Modal Psikologis terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan pada Ibu Pekerja (Febriana Sulisty Pratiwi., 2022)	<i>Perceived organizational support</i> (X1) Modal Psikologis (X2) Keseimbangan Kerja-Kehidupan (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 200 orang, teknik <i>non-probability sampling</i> , dengan teknik analisis regresi linear berganda	a) Terdapat pengaruh signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. b) Terdapat pengaruh signifikan modal psikologis terhadap keseimbangan kerja-kehidupan	Menggunakan modal psikologis sebagai variabel dependen dengan teknik analisis regresi linear berganda.	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif.
Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> dan <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> Karyawan (Andara et al., 2022)	<i>Perceived organizational support</i> (X1) <i>Organizational Culture</i> (X2) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel 80 orang, teknik <i>sampling jenuh</i> , dengan teknik analisis regresi linear berganda	a) <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> . b) <i>Organizational Support</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan <i>organizational culture</i> sebagai variabel dependen, teknik analisis regresi linear dan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif.
The Effect of Perceived Organizational Support to Employee Performance at University of Muhammadiyah Malang Hospital (Dicky W., 2019)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X) <i>Employee Performance</i> (Y)	Metode penelitian kualitatif, dengan jumlah sampel 148 orang, teknik <i>stratified sampling</i> , dengan teknik	Terdapat pengaruh signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee performance</i>	Menggunakan <i>employee performance</i> sebagai variabel independen, menggunakan metode penelitian kualitatif, menggunakan teknik analisis	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen, menggunakan teknik <i>stratified sampling</i> .

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		analisis regresi linear		data regresi linear,	
Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> pada Polisi Wanita di Polrestabes Bandung (Aldy Satriayuda et al., 2024)	<i>Perceived organizational support</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 72 orang, teknik <i>simple random sampling</i> , dengan teknik analisis regresi	Terdapat pengaruh positif signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i>	Menggunakan teknik analisis regresi linear dan teknik <i>sampling simple random sampling</i> .	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen, dengan metode penelitian kuantitatif.
Hubungan antara <i>Perceived organizational support</i> dengan <i>Work-Life Balance</i> pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019)	<i>Perceived organizational support</i> (X) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode Penelitian Kuantitatif, jumlah sampel 111, <i>cluster random sampling</i> , analisis regresi linier.	Terdapat hubungan positif signifikan <i>perceived organizational support</i> dan <i>work-life balance</i> .	Menggunakan teknik <i>cluster random sampling</i> dan teknik analisis regresi linear berganda.	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen, dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif.
Hubungan <i>Perceived organizational support</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan (Amaradipta et al., 2022)	<i>Perceived organizational support</i> (X) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Penelitian kuantitatif, jumlah sampel 212 teknik <i>non-probability sampling</i> , teknik analisis <i>pearson correlation</i> .	Terdapat hubungan antara <i>perceived organizational support</i> terhadap kepuasan kerja.	Tidak menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan teknik analisis <i>pearson correlation</i> .	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik <i>non-probability sampling</i> .
Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Subjective Well-Being</i> , dan <i>Household Income</i> terhadap <i>Work-Life Balance</i> pada Pekerja Wanita (Adiningrum, 2020)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) <i>Subjective Well-Being</i> (X2) <i>Household Income</i> (X3) <i>Work-Life Balance</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah responden 203 pekerja wanita dengan teknik <i>non-probability sampling</i> , teknik analisis regresi linear berganda	a) Terdapat pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i> b) Terdapat pengaruh signifikan <i>subjective well-being</i> terhadap <i>work-life balance</i> c) Terdapat pengaruh signifikan <i>household</i>	Menggunakan variabel <i>subjective well-being</i> dan <i>household income</i> sebagai variabel dependen, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen,

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			<i>income</i> terhadap <i>work-life balance</i>		
The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Mandjar & Turangan, 2023)	<i>Workload</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2) <i>Work Environment</i> (X3) <i>Employee Job Satisfaction</i> (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 110 karyawan teknik <i>non-probability sampling</i> , teknik analisis regresi linier berganda.	a) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>employee job satisfaction</i> . b) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>work motivation</i> terhadap <i>employee job satisfaction</i> . c) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>work environment</i> terhadap <i>employee job satisfaction</i> .	Menggunakan variabel <i>work motivation</i> dan <i>work environment</i> sebagai variabel dependen dengan alat analisis regresi linier berganda.	Menggunakan variabel <i>workload</i> sebagai variabel dependen dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik <i>non-probability sampling</i> .
Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari <i>Workload</i> dan Dukungan Sosial pada Polisi (Nurhasanah, 2021)	<i>Workload</i> (X1) Dukungan Sosial (X2) Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 110 orang teknik <i>accidental sampling</i> , teknik analisis regresi linear berganda.	a) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap keseimbangan kehidupan kerja. b) Terdapat pengaruh positif signifikan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja. c) Terdapat pengaruh <i>workload</i> dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.	Menggunakan variabel dukungan sosial sebagai variabel dependen dengan teknik <i>accidental sampling</i> dan alat analisis regresi linear berganda.	Menggunakan variabel <i>workload</i> sebagai variabel dependen dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif.
Model Peranan <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Stres kerja (X) Kepuasan Kerja (Y) <i>Work-life Balance</i> (Z)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 119 orang teknik	<i>Work-life balance</i> berperan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan stres kerja sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis jalur.

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
(Nurendra & Saraswati, 2017)		<i>stratified random sampling</i> , teknik <i>path analysis</i> .	melalui stres kerja.	independen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel intervening dengan teknik <i>stratified random sampling</i> .	
Analisis Pengaruh Kompensasi dan <i>Workload</i> terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan (Fitriani & Yusiana, 2020)	Kompensasi (X1) <i>Workload</i> (X2) Kepuasan Kerja (Y1) <i>Turnover Intention</i> (Y2)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 129 orang teknik <i>proportional random sampling</i> , teknik <i>path analysis</i> .	a) Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. b) Terdapat pengaruh negatif signifikan <i>workload</i> terhadap kepuasan kerja. c) Terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> . d) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . e) Terdapat pengaruh positif signifikan <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Menggunakan kompensasi sebagai variabel dependen, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel independen dengan teknik sampel <i>proportional random sampling</i> .	Menggunakan <i>workload</i> sebagai variabel dependen dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis jalur.
The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspect and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator (Thakur & Kumar, 2015)	<i>Perceived organizational support</i> (X1) Role Related Aspect (X2) Work Involvement (X3) <i>Work-Life Balance</i> (Y) Self Efficacy (Z)	Metode penelitian kuantitatif, jumlah sampel 96 orang teknik <i>non-probability sampling</i> , teknik analisis regresi berganda.	a) Terdapat hubungan positif <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i> . b) Terdapat hubungan negatif <i>role related aspect</i> terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan <i>role related aspect</i> dan <i>work involvement</i> sebagai variabel dependen, dengan teknik analisis regresi linear berganda.	Menggunakan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel dependen dan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik sampel

Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
			<p>c) Terdapat hubungan tidak signifikan <i>work involvement</i> terhadap <i>work-life balance</i>.</p> <p>d) Terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> dalam memoderasi <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work-life balance</i>.</p> <p>e) Terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> dalam memoderasi <i>role related aspect</i> terhadap <i>work-life balance</i>.</p>		<i>non-probability sampling</i> .
Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Erima Baja Jaya (Romadhon et al., 2023)	Beban Kerja (X1) Budaya Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif deskriptif, jumlah sampel 40 orang teknik <i>simple random sampling</i> , teknik analisis regresi linear berganda	<p>a) Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>b) Budaya tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	Menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> , menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan budaya kerja sebagai variabel dependen, kepuasan kerja sebagai variabel independen	Menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan variabel dependen beban kerja

B. LANDASAN TEORI

1. *Work-Life Balance*

1.1 *Work-Life Balance*

Clark, (2000) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat dimana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif dan tanpa konflik yang signifikan antara kedua domain tersebut. Teori ini menjelaskan bagaimana individu membuat batas-batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Batas-batas ini bisa bersifat fisik (misalnya, ruang kerja terpisah di rumah),

temporal (misalnya, jam kerja yang ditetapkan), atau psikologis (misalnya, menjaga pikiran pekerjaan hanya pada jam kerja). Mereka menekankan pentingnya kesejahteraan dan kepuasan dalam kedua aspek tersebut.

Selain itu, Clark juga menekankan pentingnya dukungan dari organisasi dan keluarga dalam membantu individu mengelola batas-batas ini. Organisasi yang menawarkan fleksibilitas kerja, kebijakan ramah keluarga, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik. Menurut Clarks *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang mencapai harmoni, kepuasan dan kesejahteraan dalam kedua aspek tersebut, sehingga keduanya dapat berjalan secara optimal tanpa mengganggu satu sama lain.

1.2 Indikator Work-life balance

Menurut (Clark, 2000) , terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *work-life balance*, antara lain:

1. *Time-Based Conflict*

Konflik berbasis waktu terjadi ketika waktu yang dihabiskan atau dibutuhkan untuk memenuhi peran di satu domain (misalnya, pekerjaan) mengurangi waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di domain lain (misalnya, keluarga). Contoh dari konflik ini adalah jam kerja yang panjang atau jadwal yang tidak fleksibel yang mengganggu waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga.

2. *Strain-Based Conflict*

Konflik berbasis tekanan terjadi ketika tekanan atau stres yang dialami satu peran mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi peran lain. Misalnya, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, yang kemudian mengurangi kualitas interaksi dengan keluarga.

3. *Behavior-Based Conflict*

Konflik berbasis perilaku terjadi ketika perilaku yang diperlukan untuk sukses dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diperlukan untuk sukses dalam peran lain. Misalnya, jika pekerjaan menuntut seseorang untuk menjadi tegas dan kompetitif, tetapi peran keluarga menuntut mereka untuk menjadi sabar dan penuh perhatian ini dapat menimbulkan konflik perilaku.

2. Workload

2.1 Workload

Schaufeli & Bakker, (2004) menyatakan bahwa *workload* adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan upaya mental dan fisik dari karyawan. Dalam model “Job Demands-Resources” *workload* yang berlebihan adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Robert A. Karasek, 1979), *workload* adalah jumlah tuntutan yang dihadapi seseorang dalam pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan kesejahteraan. Karasek dalam model “Job Demand-Control” menekankan bahwa *workload* yang tinggi, tanpa adanya kontrol yang memadai atas pekerjaan, dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik.

Hackman & Oldham, (1976) menyatakan dalam model “*Job Characteristics*,” *workload* sebagai aspek dari tugas pekerjaan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. *Workload* mencakup komponen seperti kerumitan tugas dan volume pekerjaan yang mempengaruhi bagaimana individu merasa tentang pekerjaan mereka. Definisi-definisi ini menunjukkan bahwa *workload* adalah konsep multidimensional yang mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (kerumitan dan intensitas tugas), serta dampaknya terhadap *work-life balance*.

2.2 Indikator *Workload*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) dalam model “*Job Demand-Resources*” terdapat beberapa indikator *workload*, antara lain:

1. Jumlah Tugas (*Workload Quantity*)

Jumlah tugas mengacu pada volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. *Workload* yang tinggi dalam hal jumlah tugas sering kali menyebabkan karyawan merasa kewalahan, terutama jika mereka merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas dengan baik. Peningkatan jumlah tugas tanpa peningkatan sumber daya atau dukungan dapat menyebabkan stres dan kelelahan.

2. Kompleksitas Tugas (*Task Complexity*)

Kompleksitas tugas melibatkan tingkat kesulitan dan kerumitan dari pekerjaan yang harus dilakukan. Tugas yang kompleks membutuhkan tingkat keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, serta pemikiran kritis dan analisis yang mendalam. *Workload* yang tinggi dalam hal kompleksitas tugas dapat menantang kemampuan kognitif dan menambah tekanan pada karyawan, yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan stres jika tidak dikelola dengan baik.

3. Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Tekanan waktu merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas mereka dalam batas waktu yang ketat. Ketika karyawan harus bekerja di bawah tekanan waktu yang berkelanjutan, mereka mungkin mengalami peningkatan tingkat stres, penurunan kualitas kerja, dan risiko burnout. Tekanan waktu yang berlebihan sering kali mengurangi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan teliti dan cermat.

4. Tuntutan Emosional (*Emotional Demands*)

Tuntutan emosional berkaitan dengan aspek pekerjaan yang membutuhkan ketertarikan emosional yang intens, seperti menangani keluhan pelanggan, berurusan dengan situasi konflik, atau memberikan dukungan emosional kepada rekan kerja. *Workload* yang tinggi dalam hal tuntutan emosional dapat menyebabkan kelelahan emosional dan mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, terutama jika mereka tidak memiliki dukungan organisasi yang memadai.

5. Tuntutan Fisik (*Physical Demands*)

Tuntutan fisik mencakup aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik yang signifikan, seperti mengangkat beban berat, berdiri untuk waktu yang lama, atau melakukan tugas yang secara fisik menuntut. *Workload* yang tinggi dalam hal tuntutan fisik dapat menyebabkan kelelahan fisik, cedera, dan penurunan kesehatan secara keseluruhan jika tidak ada langkah-langkah pencegahan yang memadai.

3. *Perceived Organizational Support*

3.1 *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger, (2002) menyatakan bahwa *perceived organizational support* mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian dan menghargai mereka sebagai individu. Dukungan ini mencakup perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pengakuan atas usaha mereka dan bantuan dalam mengatasi masalah. Shore et al., (1997) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Mereka menekankan bahwa persepsi ini dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan organisasi, serta mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.

Perceived organizational support didefinisikan sebagai keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan hidup-kerja

dan menghargai kontribusi mereka. Mereka juga menekankan bahwa persepsi ini dibentuk melalui interaksi sehari-hari antara karyawan dan organisasi, serta melalui kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh organisasi. Secara keseluruhan, *perceived organizational support* berfokus pada keyakinan karyawan bahwa organisasi mereka memberikan perhatian dan penghargaan yang memadai terhadap mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi berbagai aspek sikap dan perilaku karyawan dalam konteks organisasi.

3.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Rhoades & Eisenberger, (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator persepsi dukungan organisasi, antara lain:

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan dalam konteks organisasi mencakup bagaimana keputusan diambil dan diperlakukan secara adil oleh manajemen. Ini mencakup keadilan distributif (keteraturan dalam distribusi sumber daya dan penghargaan), keadilan prosedural (keadilan dalam proses pengambilan keputusan), dan keadilan interaksional (perlakuan yang adil dan hormat dalam interaksi interpersonal). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka memperlakukan mereka dengan adil, mereka cenderung merasakan dukungan yang lebih besar dari organisasi.

2. Dukungan dari Supervisor (*Supervisor Support*)

Supervisor yang mendukung memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dukungan organisasi. Dukungan dari supervisor dapat berupa pengakuan atas kontribusi karyawan, bantuan dalam menyelesaikan masalah, memberikan umpan balik konstruktif, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Supervisor yang mendukung membuat karyawan merasa dihargai dan didukung, yang meningkatkan persepsi dukungan dari organisasi secara keseluruhan.

3. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia (*HR Policies and Practices*)

Kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang adil dan efektif mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Ini termasuk kebijakan rekrutmen dan seleksi yang transparan, pelatihan dan pengembangan yang memadai, sistem penghargaan dan kompensasi yang adil, serta kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan. Ketika kebijakan dan praktik HR dianggap mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan, *perceived organizational support* meningkat.

4. *Job Satisfaction*

4.1 *Job Satisfaction*

Judge et al., (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah evaluasi positif atau menyenangkan dari pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Judge, kepuasan kerja mencakup komponen afektif (perasaan terhadap pekerjaan), komponen kognitif (keyakinan dan evaluasi tentang pekerjaan), dan komponen perilaku (tindakan yang diambil sebagai respons terhadap perasaan dan evaluasi tersebut).

Locke, (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja mereka. Menurut Locke, kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana individu mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan apakah pekerjaan tersebut memenuhi atau melampaui harapan, keinginan, dan kebutuhan mereka.

4.2 *Indikator Job Satisfaction*

Judge et al., (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain:

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup elemen-elemen intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, seperti variasi tugas, otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik. Pekerjaan yang dirancang dengan baik dan menawarkan tantangan yang sesuai serta otonomi yang memadai cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan memberikan kontribusi nyata, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka.

2. Kompensasi

Gaji, tunjangan, dan sistem penghargaan lainnya merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif, yang mencerminkan kontribusi dan kinerja karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan non-finansial, seperti pengakuan dan penghargaan atas prestasi, juga berperan penting. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang layak dan pengakuan yang pantas, mereka lebih cenderung merasa puas.

3. Promosi

Kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir sangat penting bagi kepuasan kerja. Peluang untuk pelatihan, pengembangan profesional, dan promosi memberikan rasa tujuan dan pencapaian bagi karyawan. Misalnya, program pelatihan yang baik dan kesempatan untuk mengambil peran yang lebih tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

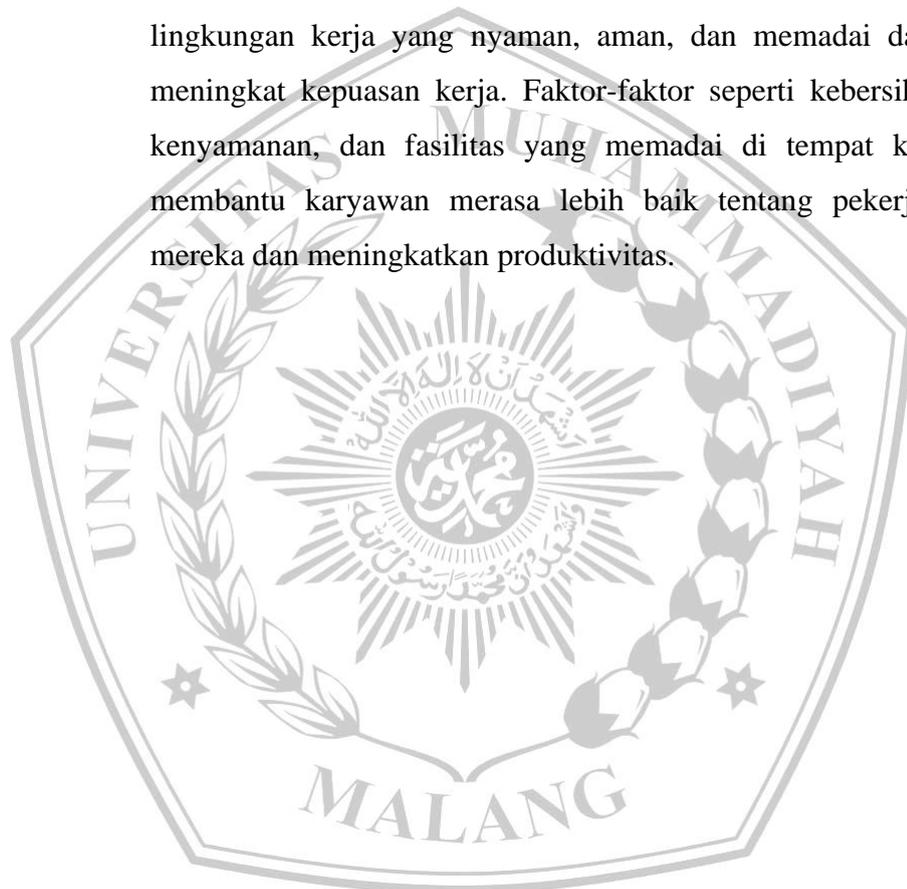
4. Supervisi

Kualitas supervisi dan hubungan dengan atasan juga merupakan indikator penting kepuasan kerja. Judge mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki atasan yang

mendukung, memberikan umpan balik konstruktif, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Supervisi yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

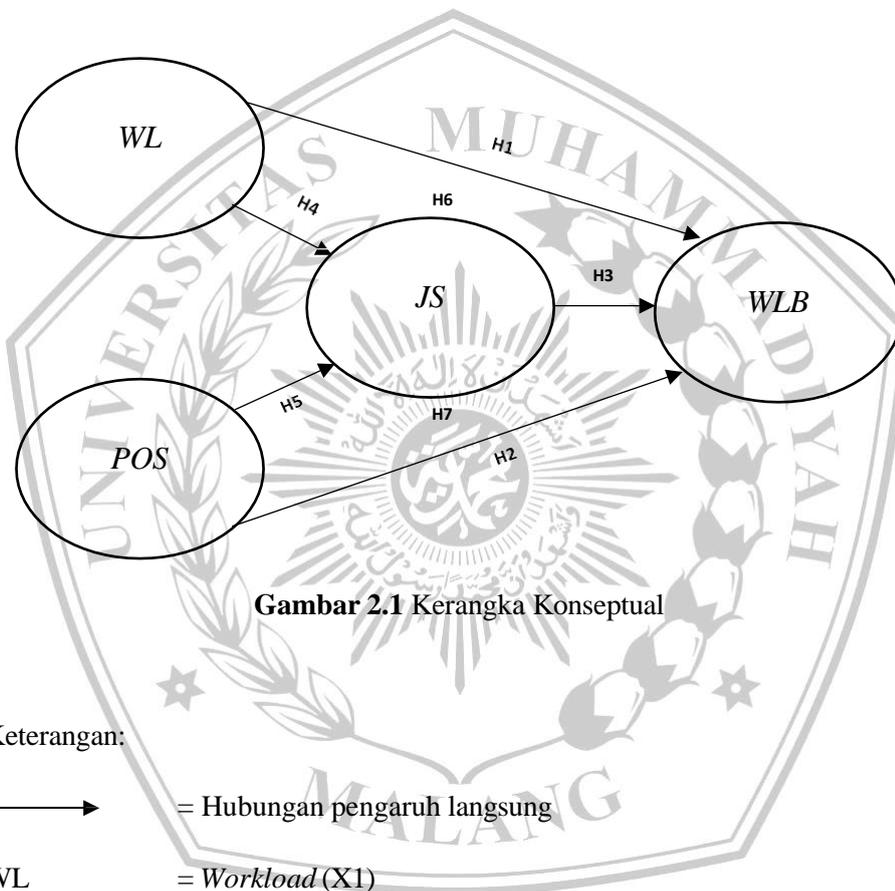
5. Kondisi Kerja

Kondisi fisik dan lingkungan kerja juga memainkan peran dalam menentukan kepuasan kerja. Judge menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai di tempat kerja membantu karyawan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas.



C. KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut Noor, (2012), Kerangka teoritis atau kerangka berpikir adalah suatu konseptualisasi mengenai hubungan antara berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai penting dalam konteks penelitian. Hal ini berfungsi untuk menyajikan kerangka konseptual yang membantu memahami hubungan dan interaksi antara elemen-elemen yang relevan dalam suatu masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian, maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:



= Hubungan pengaruh langsung

WL = *Workload* (X1)

POS = *Perceived organizational support* (X2)

JS = *Job Satisfaction* (Z)

WLB = *Work-Life Balance* (Y)

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari rumusan masalah. Dikatakan sebagai jawaban sementara atau dugaan karena hipotesis berdasarkan teori yang relevan atau penelitian terdahulu maka dari itu keterkaitan seluruh variabel harus dibuktikan dengan adanya penelitian. Berikut hipotesis dari rumusan masalah pada penelitian ini:

Hubungan antara *Workload* terhadap *Work-Life Balance*

Greenhaus & Beutell, (1985) mengidentifikasi bahwa *workload* yang tinggi seringkali menyebabkan konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Mereka menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mengganggu *work-life balance*. Serupa dengan pendapat (Nurwahyuni, 2019) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *workload* terhadap *work-life balance* karyawan.

H1 : *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*

Hubungan antara *Perceived organizational support* terhadap *Work-Life Balance*

Rhoades & Eisenberger, (2002) menyatakan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja juga berkontribusi pada *work-life balance*. Ketika karyawan merasa didukung oleh atasan yang memahami dan peduli terhadap kebutuhan pribadi mereka, mereka lebih mampu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sesuai dengan pendapat (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* karyawan.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*

Hubungan antara *Job Satisfaction* terhadap *Work-Life Balance*

Greenhaus et al., (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan *job satisfaction*. Mereka berargumen bahwa ketika karyawan berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Wenno, (2018) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang baik mengurangi konflik peran kerja-kehidupan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan hasil persepsi pengalaman masa kerjanya.

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*

Hubungan antara *Workload* terhadap *Job Satisfaction*

Romadhon et al., (2023) menunjukkan bahwa *workload* yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung pada bagaimana pekerjaan tersebut dirancang. Pekerjaan yang memiliki karakteristik positif seperti variasi tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik dapat meningkatkan kepuasan kerja meskipun *workload* tinggi. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton dan kurang memberikan umpan balik cenderung mengurangi kepuasan kerja ketika *workload* meningkat.

H4 : *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*

Hubungan antara *Perceived organizational support* terhadap *Job Satisfaction*

Andriyanti & Supartha, (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan dihargai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Persepsi keadilan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

H5 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*

Hubungan antara *Workload* terhadap *Work-Life Balance* melalui *Job Satisfaction*

Sari & Sahrah, (2023) menunjukkan bahwa *workload* yang tinggi dapat menyebabkan stres jika karyawan memiliki sedikit kontrol atas pekerjaan mereka. Sedangkan (Romadhon et al., 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *job satisfaction* terhadap *work-life balance*. Pada gilirannya, *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap *work-life balance*. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga *work-life balance* karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja yang maksimal.

H6 : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* melalui *job satisfaction*.

Hubungan antara *Perceived organizational support* terhadap *Work-Life Balance* melalui *Job Satisfaction*

Fitria & Linda, (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat meningkatkan rasa keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja, yang meningkatkan *work-life balance*. Kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih mampu mengelola tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang meningkatkan *work-life balance* (Mandagi & Wijono, 2023). *Perceived organizational support* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dimana karyawan merasa didukung dalam peran ganda mereka.

H7 : *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* melalui *job satisfaction*.