

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Dua Faktor

Two Factor Theory (Teori Dua Faktor) menurut Herzberg bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak muncul dari satu sumber yang sama, melainkan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda. Pekerjaan umumnya menjadi tidak puas karena lingkungan kerja yang buruk atau bisa disebabkan oleh faktor ekstrinsik pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang kuat lebih banyak muncul dari intrinsik pekerjaan

a) Faktor *Ekstrinsik*

Merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja, peran utama untuk mencegah ketidakpuasan. Jika, faktor ini buruk maka karyawan mudah merasa tidak puas, akan tetapi jika faktor ini diperbaiki biasanya hanya membuat kondisi kerja “tidak bermasalah”, bukan menciptakan kepuasan yang mendalam. Meliputi, (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status (kedudukan), (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi (7) kehidupan di tempat kerja, dan (8) kehidupan pribadi.

b) Faktor *Intrinsik*

Faktor yang melekat pada isi pekerjaan itu sendiri, faktor ini menjadi sumber utama kepuasan kerja yang kuat, karena mendorong karyawan merasa pekerjaannya bermakna, menantang, dan memberi ruang bertumbuh. Faktor *intrinsik* meliputi, (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab, dan (5) kemajuan (19).

2.1.2. Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Locke (2009), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka (24). Kepuasan kerja ini

mempengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, seperti kinerja, absensi, dan tingkat keterlibatan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor individu, seperti kepribadian dan harapan, serta faktor lingkungan organisasi, seperti kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, dan hubungan antar rekan kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Robbins & Judge (2024), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Perasaan ini terbentuk berdasarkan evaluasi terhadap pengalaman kerja dan lingkungan kerjanya, bukan sekadar respons sementara. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kondisi pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal di tempat kerja, gaji/kompensasi, serta peluang pengembangan karier dan promosi (25).

Teori kepuasan kerja ini sangat relevan dalam penelitian yang mengkaji pengaruh *Work life balance* dan *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bontang Utara II. Ketika pegawai merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (26). Selain itu, tingkat keterlibatan pegawai, yang mencakup komitmen dan semangat dalam menjalankan tugas mereka, juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, teori kepuasan kerja menjelaskan bagaimana dua faktor utama, yakni *work-life balance* dan *employee engagement*, dapat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di sektor pelayanan publik, seperti di Puskesmas Bontang Utara II.

2.1.2.1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Khoiro dan Frianto (2024), faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seperti (27),

1. *Work-life balance*

Kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas waktu, seperti jam kerja fleksibel dan

pengaturan kerja jarak jauh, dapat membantu meningkatkan keseimbangan ini dan consequently meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. *Employee engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya biasanya merasa pekerjaannya bermakna, lebih bersemangat, dan lebih bangga dengan kontribusi, yang menghasilkan evaluasi yang lebih positif dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterlibatan ini ditunjukkan oleh energi kerja, dedikasi, dan tingkat fokus atau kesenangan saat bekerja.

3. Kesejahteraan dan Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kesejahteraan karyawan, termasuk faktor-faktor seperti kompensasi, penghargaan atas prestasi, dan dukungan dari atasan, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Kondisi pekerjaan yang memadai dan pengakuan juga meningkatkan motivasi dan perasaan puas terhadap pekerjaan.

4. Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan yang suportif, memberikan umpan balik konstruktif, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Dukungan manajerial yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Hubungan Sosial dan Lingkungan Kerja

Hubungan yang harmonis dan positif dengan rekan kerja serta suasana kerja yang menyenangkan meningkatkan rasa kenyamanan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

6. Tugas dan Tantangan Kerja

Pekerjaan yang menantang namun sesuai dengan kemampuan karyawan memberikan rasa penghargaan dan kepuasan. Kesempatan

untuk berkembang serta merasa dihargai secara profesional berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

7. Kebijakan Pengembangan Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier dan pengembangan kompetensi di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan puas dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya

2.1.2.2. Indikator yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2016), terdapat indikator yang dapat mengukur Kepuasan Kerja pada seorang pegawai, sebagai berikut (28)

1. Puas terhadap Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan Kerja pada pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama. Beberapa penelitian menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karir merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Puas terhadap Gaji

Gaji bagi beberapa pegawai merupakan hal yang penting dari apapun yang diberikan oleh perusahaan. Gaji memberikan pegawai kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Puas terhadap Promosi

Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya Pegawai yang dipromosikan atas dasar senioritas

mengalami Kepuasan Kerja tetapi tidak sebanyak Pegawai yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4. Puas terhadap Pengawasan/Supervisi

Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Pertama yaitu kepedulian atasan terhadap bawahan misalnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

5. Puas terhadap Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber yang paling sederhana bagi pegawai secara individu.

6. Puas terhadap Kondisi kerja

Kondisi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (misalnya lingkungan bersih dan menarik), karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas dan suara bising) karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3. Work Life Balance

Work life balance menurut Robbins & Judge (2024), merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (25). Selain itu menurut Sirgy dan Lee (2023), *work life balance* menggambarkan seberapa efektif individu dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dengan tujuan untuk memenuhi kedua peran tersebut tanpa mengorbankan salah satunya (29). Konsep ini tidak hanya melibatkan pembagian waktu antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga bagaimana kualitas waktu yang digunakan dalam keduanya (15).

Pegawai sering kali dihadapkan pada tantangan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kebutuhan kehidupan pribadi mereka (30). Pekerjaan di Puskesmas, yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dan menangani berbagai masalah kesehatan, sering kali membutuhkan perhatian penuh dan waktu yang fleksibel, termasuk bekerja pada jam-jam yang tidak menentu. Oleh karena itu, pegawai di Puskesmas perlu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka agar dapat bekerja secara efektif tanpa merasa kelelahan atau tertekan. Bagi pegawai Puskesmas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dengan menjaga keseimbangan yang baik, pegawai di Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.3.1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan(2014), terdapat beberapa faktor-faktor utama yang mempengaruhi *work life balance*(31), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2. Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

3. Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalam. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

2.1.3.2. Indikator *Work Life Balance*

Work life balance dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi subjektif individu dalam menilai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengukuran *work life balance* mengacu pada item yang di gunakan dalam penelitian Navaneetha *et.al* (2024), indikator – Indikator untuk *Work life balance* (32) terdiri dari:

1. Kepuasan terhadap keseimbangan dan kehidupan pribadi

Kepuasan terhadap keseimbangan dan kehidupan pribadi, menggambarkan sejauh mana individu merasa puas dengan kemampuannya dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kepuasan tersebut menggambarkan sejauh mana evaluasi secara menyeluruh individu terhadap keberhasilan pada peran pekerjaan dan peran pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Kecukupan waktu untuk kehidupan personal dan keluarga

Kecukupan waktu untuk kehidupan personal dan keluarga, menjelaskan sejauh mana individu dapat mengatur mengenai

ketersediaan waktu di luar pekerjaan untuk menjalankan aktivitas pribadi, keluarga, dan sosial. Kecukupan waktu merupakan aspek penting dalam *work life balance* dikarenakan keterbatasan waktu seting menjadi salah satu sumber konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal. Individu yang merasa memiliki waktu personal yang memadai cenderung mengalami keseimbangan peran yang lebih baik.

3. Kondisi energi dan kesejahteraan setelah bekerja

Kondisi energi dan kesejahteraan setelah bekerja, mencerminkan sejauh mana dampak pekerjaan terhadap keadaan fisik dan psikologis individu setelah menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan memengaruhi kondisi individu dalam menjalani aktivitas sehari-hari di luar pekerjaan. Dalam konteks *work life balance*, individu yang masih merasakan kondisi yang relatif baik setelah bekerja menunjukkan adanya pengelolaan peran pekerjaan yang seimbang. Sebaliknya, kondisi kelelahan fisik maupun emosional yang dirasakan secara berkelanjutan dapat mengindikasikan adanya tekanan kerja yang berpotensi mengganggu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

4. Tingkat stres dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi

Menggambarkan tekanan psikologis yang dirasakan individu ketika menjalankan peran pekerjaan dan peran pribadi secara bersamaan. Tingkat stres yang rendah mencerminkan sejauh mana kemampuan individu dalam mengelola kedua peran tersebut secara seimbang. Sebaliknya, stres yang tinggi dapat menunjukkan adanya konflik peran yang dapat berpotensi mengganggu kesejahteraan individu dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

5. Efektivitas dalam menjalankan peran personal dan profesional

Kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif tanpa saling mengganggu. Individu yang mampu mengatur waktu, energi, dan perhatian dengan baik cenderung dapat menjalankan kedua peran tersebut secara optimal.

2.1.4. *Employee engagement*

Menurut Soane *et., al* (2015), *Employee engagement* merupakan keterlibatan kondisi ketika menunjukkan keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaannya, baik dari sisi pemikiran, perasaan, maupun energi fisik yang dicurahkan dalam menjalankan tugas (33). Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana pegawai fokus, antusias, serta aktif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa, *employee engagement* merupakan komitmen pegawai kepada puskesmas yang didasarkan pada emosi seperti antusiasme dalam melakukan pekerjaan secara mandiri dan rela melakukan lebih banyak untuk pekerjaannya (34).

Dalam penelitian mengenai keterlibatan pegawai dan *work-life balance*, teori ini sangat penting. Semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai, semakin besar kemungkinan mereka merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah di jelaskan, pemahaman mengenai peran keterlibatan pegawai di tempat kerja membantu penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup di Puskesmas Bontang Utara II.

2.1.4.1. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Employee engagement*

Menurut Soane *et., al* (2015), terdapat beberapa faktor faktor yang dapat mempengaruhi *Employee engagement* (33):

1. *Work-role focus* (Fokus terhadap peran kerja)

Fokus terhadap peran kerja merupakan kondisi ketika pegawai memiliki perhatian dan keterikatan yang jelas terhadap tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Pegawai yang memahami perannya dengan baik akan lebih mudah terlibat secara penuh dalam pekerjaan dan mampu menyalurkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Activation* (Aktivasi)

Activation merupakan kondisi aktif yang mendorong pegawai untuk menunjukkan energi, usaha, dan keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan. Aktivasi membuat pegawai lebih bersemangat, fokus, dan terdorong untuk memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugasnya.

3. *Positive affect* (Afek positif)

Afek positif merupakan perasaan positif yang muncul terhadap pekerjaan, seperti antusiasme, semangat, nyaman, dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan positif ini dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga keterlibatan kerja menjadi lebih tinggi.

2.1.4.2. Indikator *Employee engagement*

Menurut Soane Emma *et al.*, (2012) terdapat beberapa indikator atau hal yang dapat mengukur *employee engagement* (33).

1. *Cognitive engagement*

Cognitive engagement merupakan keterlibatan secara kognitif yang ditunjukkan melalui tingkat fokus, konsentrasi, dan perhatian pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *cognitive engagement* tinggi akan lebih serius memikirkan pekerjaannya dan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik.

2. *Emotional engagement*

Emotional engagement merupakan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui rasa antusias,

semangat, dan keterikatan emosional positif dalam menjalankan tugas. Pegawai dengan emotional engagement yang tinggi akan merasa bangga, nyaman, dan menikmati pekerjaannya.

3. *Physical engagement*

Physical engagement menggambarkan keterlibatan individu secara fisik dalam pelaksanaan pekerjaan, yang ditunjukkan melalui curahan energi, usaha, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas kerja. Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana individu bersedia mengerahkan tenaga dan stamina untuk menjalankan peran kerjanya secara optimal.



2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data		
1	Nama Peneliti: Salsabila Nur Afifah, Ridlwan Muttaqin, dan Andhika Mochamad Siddiq. Tahun: 2024 Tema/Topik: Pengaruh <i>employee engagement</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.	Fokus: Mengevaluasi sejauh mana <i>employee engagement</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Kimia Jaya Utama yang berlokasi di Kota Bandung. Tujuan Penelitian: Mengukur pengaruh <i>employee engagement</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap	Populasi: karyawan PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung, yang terdiri dari 50 orang karyawan. Sample: Sampel yang diambil menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi (50 karyawan) dijadikan	Metode Pengumpulan Data: kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan, dan menggunakan teknik total sampling. Analisis Data: Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26, dengan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antar variabel.	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data			Temuan Penelitian
	Kimia Jaya Utama Kota Bandung(35).	kepuasan kerja karyawan, serta menganalisis hubungan antar variabel tersebut.	responden dalam penelitian ini. Unit Analisisnya: karyawan di PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung.		
2	Nama Peneliti: Mutiyah Khansaa, Yulasmi, Bayu Pratma AzkaTahun: 2025 Tema/Topik: Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Work Engagement (36).	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Turnover Intention terhadap Kesejahteraan Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Rimbo Ilir Jambi. Tujuan Penelitian: Menganalisis pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Turnover Intention terhadap kesejahteraan karyawan	Populasi: Seluruh karyawan Puskesmas Rimbo Ilir, yang berjumlah 42orang. Sample: Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi (42 orang karyawan) dijadikan sampel.	Metode Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Puskesmas Rimbo Ilir yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis penelitian.	1. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. 2. <i>Turnover Intention</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. 3. Kepuasan kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
		Metode Pengumpulan dan Analisis Data			
		melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Unit Analisisnya: Karyawan Puskesmas Rimbo Ilir.		
3	Nama Peneliti: Mrs.Reena R, Dr. G.P. Dinesh, Dr. Divya Bharathi Tahun: 2024 Tema/Topik: Hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Employee Performance</i> di antara Karyawan Perempuan di Sektor Kesehatan(37).	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap job satisfaction dan performance karyawan perempuan di sektor kesehatan, dengan memeriksa peran job satisfaction sebagai mediator antara <i>work-life balance</i> dan employee performance. Tujuan Penelitian: 1. Menyelidiki bagaimana <i>work-life balance</i> mempengaruhi job satisfaction karyawan perempuan.	Populasi: 280 karyawan perempuan yang bekerja di berbagai rumah sakit di Karnataka. Sample: Sampel yang diambil berjumlah 280 responden wanita yang bekerja di rumah sakit-rumah sakit di Karnataka, dengan metode pengambilan sampel acak. Unit Analisisnya:	Metode Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan survei yang disebarkan kepada responden melalui email, menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi dan analisis korelasi dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.	Penelitian ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> , antara <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i> , serta antara <i>work-life balance</i> dan <i>employee performance</i> . Penelitian juga menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>work-life balance</i> dan <i>employee performance</i>

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
		Metode Pengumpulan dan Analisis Data			
		2. Menilai dampak <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan perempuan di sektor kesehatan.	Karyawan perempuan di sektor kesehatan di Karnataka		
4	Nama Peneliti: Felisha Diensy Audillah, Dita Puruwita, Annisa Lutfia. Tahun: 2025 Tema/Topik: Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Job Satisfaction Melalui <i>Employee engagement</i> pada Karyawan Generasi Z di PT Kereta Api	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> terhadap job satisfaction yang dimediasi oleh employee engagement pada karyawan Gen Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta Tujuan Penelitian: Mengkaji pengaruh <i>work life balance</i> terhadap job satisfaction dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan	Populasi: Karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta, dengan total jumlah populasi sebanyak 340 karyawan. Sample: Sampel penelitian berjumlah 184 responden, yang menggunakan rumus	Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 6 poin yang dibagikan secara daring kepada karyawan Generasi Z. Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 4.0.	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> .

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data			Temuan Penelitian
	Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta(38).	Generasi Z si PT KAI Daop 1 Jakarta	Slovin dengan teknik pengambilan sampel acak. Unit Analisisnya: Karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.		
5	Nama Peneliti: Nabila Cristi Maulidia Armada, Eni Erwatiningih, Dwita Laksmi R. Tahun: 2025 Tema/Topik: Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UOBF	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work- life balance</i> dan burnout terhadap kepuasan kerja pegawai di UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan, karena kedua faktor ini dianggap sangat penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai.	Populasi: Seluruh pegawai UOBF Puskesmas Rejoso yang terdiri dari tenaga medis dan administrasi. Sample: Sampel yang diambil adalah 49 responden dengan teknik purposive sampling. Unit Analisisnya:	Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan menggunakan survei dengan teknik kuantitatif dan pendekatan deskriptif, serta menggunakan kuesioner. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
		Metode Pengumpulan dan Analisis Data			
	Puskesmas Kabupaten Pasuruan (39).	Tujuan Penelitian: 1. Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Menganalisis pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. Menganalisis pengaruh simultan <i>work-life balance</i> dan burnout terhadap kepuasan kerja pegawai.	Pegawai UOBF Puskesmas Rejoso Kabupaten Pasuruan.	heteroskedastisitas, dan uji linearitas.	
6	Nama Peneliti: Ammar Askar, Roy G.A Massie, Corrie Mary Milka Inkiriwang, Marisi Pakpahan. Tahun:	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja	Populasi: Seluruh pegawai Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. Sample: 90 responden yang dipilih menggunakan	Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan penyebaran kuesioner yang berisi indikator-indikator variabel penelitian. Analisis Data:	1. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
Metode Pengumpulan dan Analisis Data					
	2025 Tema/Topik: Pengaruh <i>Employee engagement</i> dan <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit UMMI Kota Bogor(18).	pegawai di Rumah Sakit UMMI Kota Bogor. Tujuan Penelitian: 1. Menganalisis pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja. 2. Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja. 3. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai.	teknik purposive sampling, dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam aktivitas operasional rumah sakit. Unit Analisisnya: Pegawai Rumah Sakit UMMI Kota Bogor.	Data dianalisis menggunakan path analysis dengan bantuan perangkat lunak AMOS 24.0.	
7	Nama Peneliti: Subarto, Dede Solihin. Tahun:	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan keterlibatan	Populasi: 220 karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Wilayah 2.	Metode Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur	1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data			Temuan Penelitian
	2025 Tema/Topik: Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di PT. Nindya Karya (Persero) Wilayah 2(23).	karyawan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Nindya Karya (Persero) Wilayah 2. Tujuan Penelitian: 1. Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja. 2. Menganalisis pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja. 3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 4. Menilai peran kepuasan kerja sebagai mediator antara work-life	Sample: 220 responden yang dipilih dengan metode Cluster Proportional Random Sampling Unit Analisisnya: Karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Wilayah 2.	work-life balance, <i>employee engagement</i> , job satisfaction, dan employee performance, dengan menggunakan skala Likert. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS.	2. <i>Employee engagement</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai.

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data			Temuan Penelitian
		balance, <i>employee engagement</i> , dan kinerja pegawai.			
8	Nama Peneliti: Alfiya Jannata, Mirwan Surya Perdhana(40). Tahun: 2022 Tema/Topik: Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Employee engagement</i> dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada PT Barata Indonesia.	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dengan job satisfaction sebagai variabel intervening di PT Barata Indonesia. Tujuan Penelitian: 1. Menilai pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> . 2. Menganalisis pengaruh job satisfaction sebagai mediator antara <i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> .	Populasi: Karyawan organik PT Barata Indonesia yang berjumlah 350orang. Sample: 109 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode simple random sampling. Unit Analisisnya: Karyawan organik PT Barata Indonesia.	Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel <i>work-life balance</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>employee engagement</i> . Analisis Data: <i>Metode Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan software SPSS AMOS 24.	1. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> . 2. <i>Job satisfaction</i> juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> .

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
		Metode Pengumpulan dan Analisis Data			
9	Nama Peneliti: Gerardin Ranind Kirana, Reny Nugraheni, Vivien Dwi Purnamasari. Tahun: 2024 Tema/Topik: Hubungan antara <i>Employee engagement</i> dan Job Satisfaction dengan Turnover Intention pada Perawat di Puskesmas(41).	Fokus: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara <i>employee engagement</i> dan job satisfaction dengan turnover intention pada perawat di Puskesmas. Tujuan Penelitian: 1. Menganalisis hubungan antara <i>employee engagement</i> dan turnover intention. 2. Menganalisis hubungan antara job satisfaction dan turnover intention pada perawat di Puskesmas.	Populasi: Perawat di Puskesmas Tulungagung, dengan jumlah total 40 perawat. Sampel: 40 perawat, dengan menggunakan teknik <i>Total Sampling</i> . Unit Analisis: Perawat yang bekerja di Puskesmas Tulungagung.	Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mencakup variabel <i>employee engagement, job satisfaction,</i> dan <i>turnover intention</i> . Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur responden. Analisis Data: Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.	<i>employee engagement</i> dan <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan positif dengan <i>turnover intention</i> perawat di Puskesmas Tulungagung
10	Nama Peneliti:	Fokus Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>work-life</i>	Populasi: karyawan Generasi Y yang bekerja di	Metode Pengumpulan data: kuesioner online dengan menggunakan skala Likert,	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data			Temuan Penelitian
	Petrus Wijayanto, Lieli Suharti, dan Robby Chaniago Tahun: 2022 Tema/Topik: pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan dampaknya terhadap turnover intentions, dengan job characteristics sebagai variabel pemoderasi, khususnya pada karyawan Generasi Y(42)	<i>balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan dampaknya terhadap turnover intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi pada karyawan Generasi Y di Indonesia. Tujuan Penelitian menguji apakah <i>work-life balance</i> mempengaruhi <i>employee engagement</i> , yang pada gilirannya mempengaruhi turnover intentions, serta untuk menguji peran job characteristics sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara <i>work-life balance</i> dan <i>employee engagement</i> .	berbagai perusahaan di Indonesia. Sampel: 193 orang yang memenuhi kriteria penelitian. Unit analisis: individu karyawan Generasi Y yang bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia.	yang terdiri dari lima pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Penelitian ini juga menggunakan bootstrapping untuk menguji signifikansi hipotesis dan hubungan antar variabel.	

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian			Temuan Penelitian
		Populasi, Sample dan Unit Analisisnya			
		Metode Pengumpulan dan Analisis Data			
11	Nama Peneliti: Zakiah Maulidi Putri dan Novi Fitria Hermiati Tahun: 2023 Tema/Topik pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja, yang dimediasi oleh <i>work-life balance</i> di Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka(43).	Fokus Penelitian: Penelitian ini fokus pada pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja, yang dimediasi oleh <i>work-life balance</i> pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah <i>work-life balance</i> dapat memediasi pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.	Populasi: karyawan yang bekerja di Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri, yang berjumlah 115orang. Sampel: Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Unit Analisis: Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang bekerja di	Metode Pengumpulan Data: Kuesioner yang disebarakan kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Lisrel versi 8.80	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

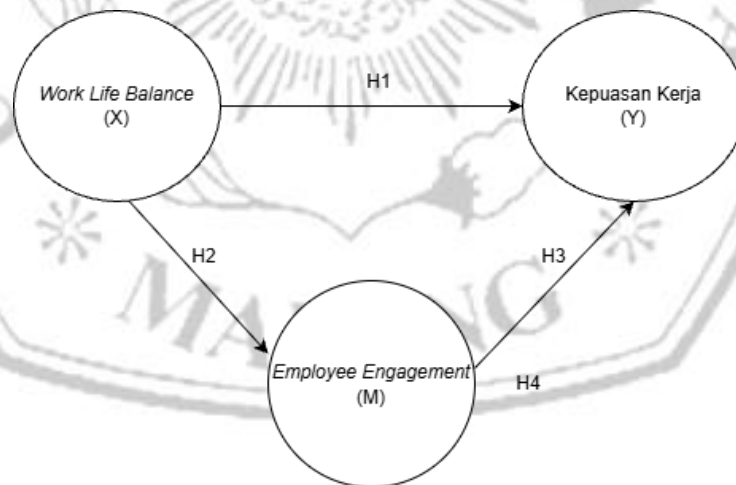
202210160311032
Ramdana Karisma Anggraeni
Prodi Manajemen

NO	Nama Peneliti, Tahun, Tema/Topik	Fokus dan Tujuan Penelitian Populasi, Sample dan Unit Analisnya Metode Pengumpulan dan Analisis Data		Temuan Penelitian
			Perusahaan Optik Putra Sawargi Mandiri di Majalengka.	



2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambar tentang pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *work life balance* (X) sebagai variabel bebas, *employee engagement* (Z) sebagai variabel mediasi, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Hubungan antar masing-masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reena *et al.*, (2024) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja(37). Penelitian lain yang dilakukan oleh Jasman *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (15) penelitian serupa juga dilakukan oleh Ammar Askar *et al.*, (2025) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(18). Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Dengan adanya *work life balance* yang baik tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari setiap pegawai di puskesmas tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reena *et al.*, (2024) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit di Karnataka(37). Hal ini sejalan dengan penelitian Nabila Cristi *et al.*, (2025) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (39). Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

2. Pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh Jasman *et al.*, (2025) dimana dalam tersebut menyatakan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (15). Selain itu, terdapat penelitian dari Petrus Wijayanto *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh serta signifikan terhadap *employee engagement*(42). Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee engagement*

3. Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja

Keterlibatan pegawai yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ammar Askar *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(18). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila *et al.*, (2024) dimana menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja(35). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Zakiah and Novi (2023) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(43). Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

4. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannata dan Perdhana (2022) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja(40). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felisha *et al.*, (2025) bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee engagement* dan *Job Satisfaction*(38). Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyajikan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Employee engagement* dapat memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja.