

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penelitian ini dicantumkan berbagai sumber yang digunakan sebagai landasan atau dasar untuk acuan yang berhubungan dengan variabel yang digunakan. Berikut beberapa sumber yang digunakan:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang yang bekerja merasa puas dengan pekerjaannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan situasi kerja sama antar karyawan. Suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. (Mangkunegara 2017).

Menurut pendapat Handoko (2001) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada seorang karyawan sangat amat penting karena karyawan memiliki peran utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja menggambarkan bagaimana sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi

akan mempunyai sikap yang baik terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya akan mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap atau sentimen karyawan terhadap aspek positif atau negatif mengenai pekerjaannya sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan puas para pekerja apabila antara kehidupan dan pekerjaan bisa seimbang, makin rendah Stres kerja yang pegawai rasakan maka semakin meningkat kepuasan pegawai. Kepuasan karyawan dengan sendirinya akan timbul jika karyawan yakin pekerjaannya saat ini memenuhiuntutannya baik secara profesional maupun pribadi. Hal ini terlihat dari keadaan keluarga, hubungan dengan teman, hubungan rekan kerja, serta dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.

a. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Moh As'ad (2004) pada dasarnya terdapat tiga kategori teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- a) *Discrepancy theory*. Menurut teori yang dipelopori oleh Porter bahwa *discrepancy theory* menjelaskan kepuasan kerja seseorang ditentukan dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kesenjangan antara apa yang diyakini seseorang telah dicapainya melalui pekerjaannya dan apa yang diinginkannya

menentukan seberapa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Orang akan puas jika tidak ada perbedaan antara apa yang orang inginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat kesenjangan atau “*discrepancy*”, tetapi *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b) *Equity theory*. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang bergantung pada apakah ia merasakan keadilan atau tidak dalam situasi tersebut. Perasaan adil atau tidak adil terhadap suatu keadaan diperoleh dengan membandingkan diri sendiri dengan orang lain yang sekelas, sekantor atau di tempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu : *input*, *out comes*, *comparation person*. Istilah input mengacu pada sesuatu yang bernilai, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan dan bakat, yang diyakini pegawai atau karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan mereka. *Out comes* adalah sesuatu yang bernilai yang diterima karyawan dari upaya mereka bekerja, seperti gaji, pengakuan, penghargaan, dan simbol. *Comparation person* adalah dengan membandingkan input, out comes mereka dengan orang lain. Kepuasan mungkin dihasilkan dari

perbandingan yang tidak setara namun positif, namun bisa juga tidak, tetapi jika perbandingannya tidak adil dan merugikan, justru akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan teori ini adalah bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individual *differences* (misalnya ketika pelamar kerja ditanya tentang skala gaji yang mereka inginkan). Selain itu, hal ini lebih bertentangan dengan kenyataan bahwa terdapat hubungan tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dan tingkat kepuasan.

c) *Two factor theory*. *Two factor theory* menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dua hal berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu tidak merupakan suatu variabel kontinu. Moh As'ad (2004) membedakan antara dua kategori situasi yang mempengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaannya yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kategori kedua yaitu kelompok yang berfungsi sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang meliputi tata cara kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai.

b. Dimensi-dimensi kepuasan kerja

Menurut pendapat Robert L. Mathis & John H. Jackson (1999) terdapat adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*): termasuk minat instrinsik, kesulitan, banyaknya kegiatahn, kesempatan untuk sukses. Pekerjaan yang memberikan sedikit tantangan akan menciptakan rasa bosan, namun pekerjaan yang memberikan terlalu banyak tantangan akan membuat frustasi dan perasaan gagal.
2. Kondisi Kerja (*work conditions*): mencakup jadwal, waktu istirahat, peralatan, lokasi dan desain fisik ruang kerja.
3. Teman Kerja (*co-worker*): meliputi bakat atau kemampuan, keramahan, dan suka membantu. Maka dari itu, memiliki rekan kerja yang ramah akan berkontribusi pada kepuasan yang lebih besar.
4. Bayaran (*pay*): antara lain yaitu banyaknya bayaran dan adil. Apabila hal tersebut terlihat adil dengan didasarkan pada tuntutan pekerjaan yang sesuai kemungkinan besar akan memunculkan kepuasan pada karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut pendapat Moh As'ad (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan aspek yang berkaitan dengan psikologi pegawai meliputi kemampuan, minat, kesehatan mental, dan sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, adalah faktor yang berkaitan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

3. Faktor Fisik, ini adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, waktu istirahat, kondisi kesehatan, dan lainnya.
4. Faktor *Finansial*, adalah faktor yang berkaitan dengan struktur dan tingkatan gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan lain-lain yang merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi keamanan dan kesejahteraan pegawai.

2. *Work Life Balance*

Menurut Schermerhorn (2005) *Work Life Balance* adalah kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban seseorang terhadap keluarga dan kewajibannya dalam pekerjaan. *Work life balance* adalah keadaan keseimbangan dimana seseorang mengingat tanggung jawab dan tugasnya ditempat kerja tanpa mengabaikan bagian maupun dari kehidupan pribadinya. *Work life balance* yaitu sejauh mana seseorang merasa puas untuk memenuhi semua peran dan tanggung jawabnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Secara keseluruhan, *work life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengelola dan merasa puas dengan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat) mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

(misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut pendapat Schabracq, et al. (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* seperti:

1) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian tentunya dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang ditempat kerja dan aktivitasnya diwaktu luang.

2) Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga ini sebagai salah satu elemen penting yang menentukan apakah ada dan tidaknya masalah atau konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini mencakup jadwal kerja, shift kerja, dan lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja yang dapat memicu timbulnya konflik baik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi seseorang.

4) Sikap

Dalam sikap terdapat unsur-unsur seperti perasaan, pengetahuan dan kecenderungan untuk bertindak. Dengan demikian, sikap setiap individu ialah salah satu elemen yang mempengaruhi *work life balance*.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi atau keadaan emosional yang timbul ketika beban kerja dan kapasitas seseorang untuk menangani tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres kerja menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak pada suasana hati, keadaan pikiran, dan kesehatan fisik seseorang. Sementara itu, Robbins (2003) menjelaskan bahwa Stres kerja merupakan reaksi negatif dari seseorang yang terbebani oleh banyaknya tekanan yang berlebihan akibat tuntutan, peluang, atau hambatan yang terlampau banyak.

Selanjutnya, stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang timbul dalam interaksi antara karyawan dengan pekerjaan, diungkapkan oleh Jeremy Stranks (2005) bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku disfungsi di tempat kerja dan diakibatkan oleh respon orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Salah satu pengalaman tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan adalah stres kerja. Stres di tempat kerja muncul ketika orang mencoba mengatasi tugas, tanggungjawab, atau bentuk tekanan lain yang terkait dengan pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut pendapat Luthans (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi Stres kerja antara lain:

a) Stresor Extraorganizational

Mencakup hal-hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, rasa dan gender, dan kondisi tempat tinggal.

b) Stresor Organizational

Pemicu Stres dalam organisasi terkait dengan kinerja, konflik, kelebihan beban, ketidakamanan kerja, konflik pekerjaan dan keluarga.

c) Stresor Group

Mencakup kurangnya kekompakan dalam kelompok, persaingan, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap anggota karyawan.

d) Stresor Individual

Hal-hal seperti menggabungkan masalah pribadi dan pekerjaan, ketidakberdayaan yang dipelajari, memiliki dua pekerjaan dan mengalami stres atau tidak mendapat dukungan dari pasangan hidup.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dan Indikator

No	Keterangan	Uraian
1.	Nama Peneliti	Lumunon, Sendow, Uhing (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi (Jurnal Riset Ekonomi Manajameen, Bisnis dan Akuntansi)
	Variabel	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. Kesehatan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampel sebanyak 81 responden.
	Hasil Penelitian	1. Secara simultan <i>work life balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Secara parsial <i>work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Nama Peneliti	Fadilla, Allya, Assyofa (2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)
	Variabel	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS 25
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampel berjumlah 70 orang
	Hasil Penelitian	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work life balance</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Nama Peneliti	Cahyadi & Prastyani (2020)
	Judul Penelitian	Mengukur <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja (Jurnal Ekonomi)

	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Konflik Peran (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan metode analisis menggunakan regresi linier berganda
	Populasi & Sampling	Jumlah sampel sebanyak 100 responden
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work life balance</i>, stres kerja dan konflik peran berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work life balance</i>, Stres kerja dan konflik peran secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4.	Nama Peneliti	Indra & Rialmi (2022)
	Judul Penelitian	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, <i>Burnout</i>, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)</p> <p>(Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora)</p>
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. <i>Burnout</i> (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dengan alat bantu SmartPLS
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4. <i>Work life balance</i>, <i>burnout</i>, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Nama Peneliti	Rudy Darmawan (2023)
	Judul Penelitian	<p>Pengaruh Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>(<i>Journal of Management & Business</i>)</p>
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. <i>Work Life Balance</i> (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y) 4. Stres Kerja (Z)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis statistic dengan menggunakan software IBM SPSS Statistik 25.

	Populasi & Sampling	Populasi seluruh karyawan dengan total sampel 100 responden
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan 3. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 4. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan 5. Stres Kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan 6. Stres Kerja dapat memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan kerja karyawan
6.	Nama Peneliti	Darmawan & Dwirianto (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru (Jurnal Embistek)
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja (X1) 2. <i>Work Life Balance</i> (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS versi 22
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampling berjumlah 54 responden
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja 3. Beban kerja dan <i>work life balance</i> secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7.	Nama Peneliti	Rodhiyatu Aliya & Saragih (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat (Jurnal Ilmiah MEA)
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan Teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampling berjumlah 70 responden
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepausan kerja

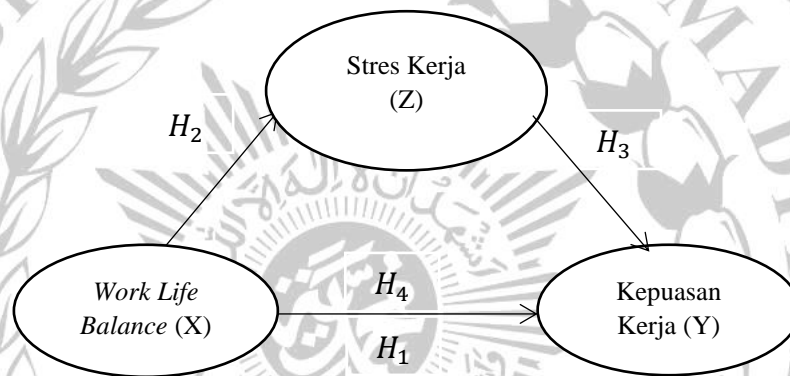
		3. <i>Work life balance</i> dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Nama Peneliti	Iqbal Sabarin Sukur & Irma Susanty (2020)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen) (<i>E-Proceeding of Management</i>)
	Variabel	1. <i>Work Life Balance</i> (X) 2. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampel seluruh berjumlah 50 responden
	Hasil Penelitian	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Nama Peneliti	Rosida & Chusairi (2023)
	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Universitas Airlangga (Jurnal Nasional Indonesia)
	Variabel	1. <i>Work Life Balance</i> (X1) 2. Iklim Organisasi (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistik 27.
	Populasi & Sampling	Populasi dan sampling sebanyak 250 responden
	Hasil Penelitian	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work life balance</i> berengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Work life balance</i> dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Nama Peneliti	Harvey Hiariey, Conchita, Risambessy, Sahalessy (2022)
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction with Work Stres as a Mediating Variable "PT. JNE (Nugraha Ekakurir Line) Express Ambon Branch"</i> (<i>East Asian Journal of Multidisciplinary Research</i>)
	Variabel	1. <i>Work Life Balance</i> (X) 2. Kepuasan Kerja (Y) 3. Stres Kerja (Z)
	Teknik Pengumpulan dan Analisis data	Kuesioner dan alat uji analisis yang digunakan adalah Smart PLS 3.0 dengan metode analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)
	Populasi & Sampling	Populasi dengan random sampling sebanyak 35 responden

	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja
11	Penulis & Tahun	Rast & Tourani (2012)
	Judul	<i>Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran</i> (<i>International Journal of Business and Social Science</i>)
	Indikator Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Gaji atau Tunjangan 3. Rekan Kerja 4. Peluang Promosi 5. Supervisi atau pengawasan
12	Penulis & Tahun	McDonald, Paula K. Brown, Kerry, Bradley (2005)
	Judul	<i>Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy</i> (<i>Women in Management Review</i>)
	Indikator <i>Work Life Balance</i> (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)
13	Penulis & Tahun	Setyo Ningrat, Olievia Prabandini (2022)
	Judul	Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja (<i>Jurnal Penelitian Psikologi</i>)
	Indikator Stres Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Fisiologis 2. Stres Psikologis 3. Stres Perilaku

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah pemikiran penulis, yang dijadikan model pemikiran atau landasan gagasan untuk memperkuat indikator dibalik penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu *work life balance* (X), variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), dan satu variabel mediasi atau intervening yaitu Stres kerja (Z). Hubungan antar masing-masing

variabel dalam gagasan ini tentunya didukung dengan beberapa penemuan terdahulu, yaitu seperti penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) bahwa adanya pengaruh antara stres kerja dapat memediasi *pengaruh work life balance* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Fadilla dan Assoyafa (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam pengertian ini, peneliti mencoba mengklarifikasi masalah utama penelitian. Keterkaitan ini dapat digambarkan pada kerangka kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pada kerangka pemikiran diatas merupakan perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja (Z) dapat menjadi alat untuk memediasi variabel *work life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang

baik dalam bekerja serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Sugiyono (2020) agar jawaban dapat dirumuskan dengan jelas, peneliti membutuhkan petunjuk yang dapat digunakannya sebagai pedoman. Oleh lantaran itu, pada penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis menjadi berikut:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Renaldo (2019), Fadilla (2022), dan Dhika (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah:

H1: *Work life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *work life balance* terhadap Stres kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Piscesta, et al (2022), Sitanggung dan Dzil Ikhrum (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap Stres kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah:

H2: *Work life balance* berpengaruh terhadap Stres kerja.

3. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut hasil penelitian Cahyadi & Prastyani (2020), Fagar Fertiwi Fardah & Hani Gita Ayuningtias (2020) diketahui bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui Stres kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) dan Lakshita Kriss Monica (2021) bahwa *work life balance* berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Stres kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka dirumuskan hipotesisnya adalah:

H4: Diduga *work life balance* berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.