

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini pada tabel 2.1 berikut :

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
1	Pranata <i>et al.</i> , (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> • Komunikasi interpersonal • Kepuasan Kerja 	<p>Populasi dalam penelitian adalah karyawan Dinas Pariwisata Kota Palembang</p> <p>Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 responden.</p> <p>Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Structural equation model.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Rudy Darmawan, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • <i>Work-life balance</i> • Kepuasan Kerja • Stres Kerja 	<p>Populasi dalam penelitian adalah pekerja kesehatan pada PT. Adhi karya (persero)</p> <p>Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
			Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini <i>path analysis</i>	<p>terhadap Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja • Stres Kerja mampu memediasi pengaruh antara <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja
3	Malini dan Yulianty (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> • <i>Burnout</i> • <i>kompetensi</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> 	Populasi dalam penelitian adalah pekerja kesehatan pada RS. Umum Soedarsoe. Sampel yang digunakan dalam	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
			<p>penelitian ini sebanyak 80 responden.</p> <p>Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4	Gusman dan Kusmayadi, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> • <i>Lingkungan kerja</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> 	<p>Populasi dalam penelitian adalah karyawan industry manufaktur di Kabupaten Karawang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 400nresponden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • <i>Lingkungan kerja</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja
5	Alianto dan Anindinta, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> • <i>Work-life balance</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Stres Kerja</i> 	<p>Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Sumber Buana Jaya, Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
			<p>sebanyak 160 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Sturtural equation model (SEM).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja • Stres Kerja mampu memediasi pengaruh antara <i>Work-</i>

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
				<i>life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja
6	Fatihin dan Rinuastuti, (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beban Kerja</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Stres Kerja</i> • <i>SEM-PLS</i> 	Populasi dalam penelitian adalah karyawan perum Bulog NTB Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Structural equation model (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
7	Safira dan Astutik, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beban Kerja</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Stress Kerja</i> 	Populasi dalam penelitian adalah pekerja kesehatan pada RS. Unipdu Medika Jimbang Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 responden.	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Beban Kerja berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
			Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini path analysis	<p>signifikan terhadap Stres Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Stres Kerja mampu memediasi antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
8	Rahma dan Hermansyur, (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beban Kerja</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Stres Kerja</i> 	<p>Populasi dalam penelitian adalah pekerja kesehatan pada RS. Umum Muhammadiyah Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 111 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini path analysis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
				antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
9	Nugraha dan Suherma, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beban Kerja</i> • <i>Komunikasi</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Sters Kerja</i> • <i>Hubungan Rekan Kerja</i> 	Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bank BJB KCU Rangkasbitung Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Structural equation model (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi antara Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja
10	Pramesti dan Piartrini, (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beban Kerja</i> • <i>Kepuasan Kerja</i> • <i>Stres Kerja</i> 	Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bank Bri cabang Gajah Mada Denpasar Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini path analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel yang digunakan	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitan
				<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja • Stres Kerja mampu memediasi antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variable-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variable dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti : kompensasi, komunikasi dan beberapa variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel yang digunakan lebih dikerucutkan pada pembahasan mengenai *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable mediasi. Pada penelitian ini juga, peneliti menggunakan *path analysis* dan alat bantu untuk analisis data yang digunakan adalah SPSS Ver. 26.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kebutuhan dan keinginan seseorang saling berbeda-beda, begitupun dengan kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan atas apa yang telah dikerjakan juga pastinya berbeda. Kepuasan itu sendiri bersifat individual. Hasibuan, (2017) kepuasan kerja dikemukakan sebagai sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan serta memiliki tanggung jawab terhadap apa yang telah

ditugaskan padanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Selain itu, menurut Achmad, (2010) kepuasan kerja difungsikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, dan juga meningkatkan loyalitas agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan merasa nyaman dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan mampu menjaga kualitas pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditugaskan, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah akan memberikan dampak bagi perusahaan seperti kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, terganggu pula kesehatan fisik dan mentalnya. Selanjutnya yaitu menurut Martoyo, (2000) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Balas jasa tersebut baik yang finansial maupun nonfinansial. Bila kepuasan kerja dapat mereka capai, maka akan tercermin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan sebenarnya bergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Jika apa yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan pegawai tidak puas atas apa yang sudah dikerjakan. Hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan/organisasi dimana mereka akan kehilangan satu per satu karyawannya dikarenakan banyak karyawan yang akan pergi.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat

bekerja dengan senang hati tanpa terbebani dan dapat memberikan hasil optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seorang karyawan sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja. 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 karyawan dalam suatu organisasi.

2) Gaji

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

3) Promosi

Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4) Stress kerja

Kondisi yang dialami karyawan dalam bekerja tentu menjadi faktor yang dapat menentukan bahwa karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasakan stress dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat mempengaruhi kepuasan yang dirasakannya dalam bekerja.

5) Rekan kerja

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

6) 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.

Menurut Alianto dan Anindinta, (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seorang karyawan sebagai berikut :

1) *Work-life balance*

Kondisi yang dirasakan karyawan terkait keseimbangan yang dirasakan terkait kehidupannya dalam dunia kerja dan juga kehidupan pribadinya. Jika karyawan merasakan adanya keseimbangan antara dunia kerjanya dan pribadinya maka dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja

2) Beban kerja

Tingkat beban kerja yang dirasakan yang harus diselesaikan oleh karyawan menjadi hal yang dapat mempengaruhi apakah karyawan tersebut puas ataupun tidak puas terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja Menurut Robbins and Judge, (2017) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan dari pada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5) Contingent rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan atau apresiasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6) *Operating procedur*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan

peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

7) *Co-workes*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8) *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Sinambela *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Mangkunegara, (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Pendapat yang serupa diungkapkan Selye, (2010) jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

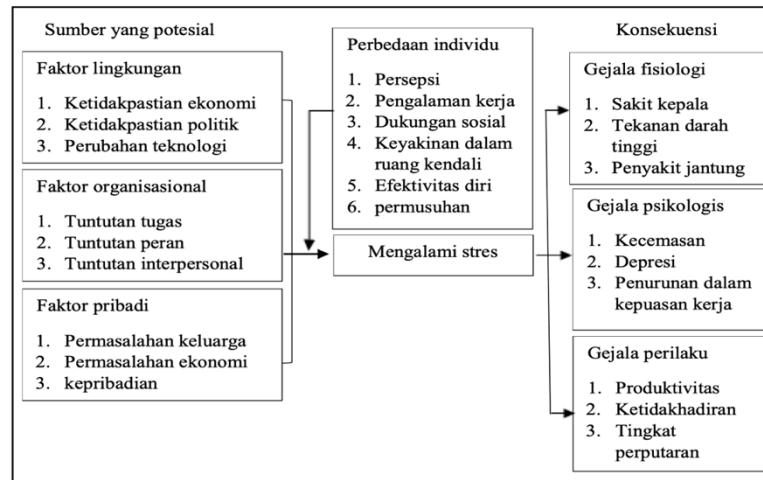
Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu

berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi, untuk itu penulis lebih memilih teori dari Rivai (2019) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu

b. Faktor stress kerja

Menurut Robbins and Judge, (2017) terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial:

- 1) Faktor-faktor lingkungan
ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi bentuk dari organisasi, hal ini juga akan memengaruhi level stres di antara pekerja di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.
 - 2) Faktor organisasional
contohnya seperti mengalami tekanan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas atau hanya memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang dimiliki berlebihan, sikap atasan yang selalu menekan dan tidak sensitif terhadap bawahan, serta para rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan. Kategori faktor-faktor tersebut di sekitar tugas, peranan, dan interpersonal.
 - 3) Faktor pribadi
faktor dalam kehidupan pribadi seperti permasalahan keluarga contohnya kesulitan pernikahan dan putusnya hubungan dekat, permasalahan ekonomi contohnya pengelolaan keuangan yang buruk dan memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan, kepribadian contohnya watak seseorang.
- Model stres dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1. Skema Faktor Stress Kerja

Sumber : Robbins dan Judge, (2017)

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins and Judge, (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas
merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
- 2) Tuntutan peran
berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) Tuntutan antar pribadi
merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- 4) Struktur organisasi
gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- 5) Kepemimpinan organisasi
memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. *Work-life Balance*

a. Definisi *work-life balance*

Menurut Ramadhani, (2013) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Handayani, (2013), *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment.

Menurut Robbins dan Judge, (2017) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Menurut Robbins dan Coulter, (2017) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Menurut Lockwood, (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

b. Indikator *Work-life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

4. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Sunarso, (2010) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2010).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu, 2008).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan

kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

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

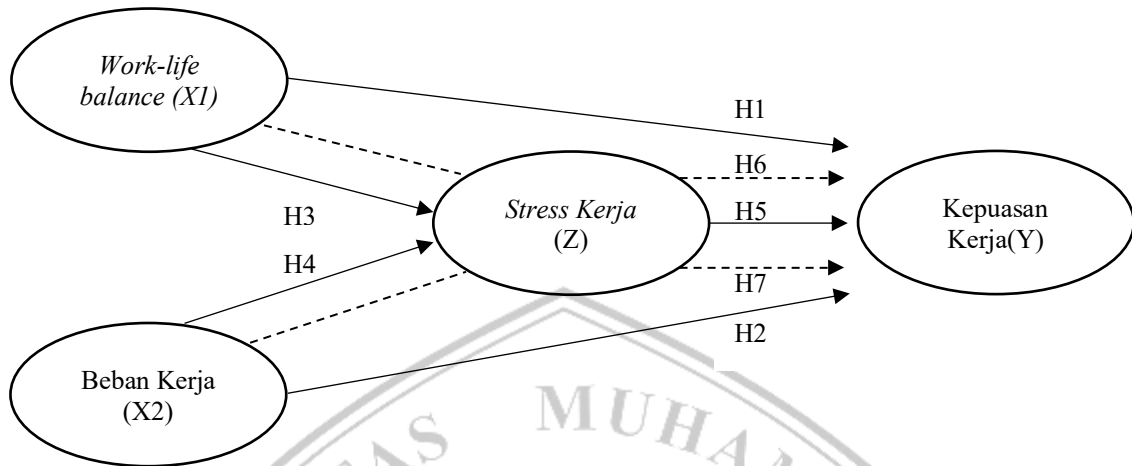
3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variable bebas, stress kerja (Z) sebagai variable intervening serta yang bertindak sebagai

variable terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai yang ditunjukkan pada Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

Keterangan

- ▶ = Pengaruh Langsung
- - - - -▶ = Pengaruh Tidak Langsung

D. Hipotesis Penelitian:

1. Pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja
 Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gusman dan Kusmayadi, (2023) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Malini dan Yulianty, (2023) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa juga dilakukan Pranata *et al.*, (2023) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
 H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja
 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmayanti dan Rinuastuti, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Safitri dan Astutik, (2019) yang juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingginya Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Rahma dan Aditi, 2022).

H2 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh *Work-life balance* terhadap stress kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alianto dan Anindinta, (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Rudy, (2023) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Penelitian serupa juga dilakukan Gusman dan Kusmayadi, (2023) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

H3 : *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Aditi, (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Suherna, (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Penelitian serupa juga dilakukan Pramesti dan Piartrini, (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

H4 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja

5. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Suherna, (2019) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik, (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan

bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa juga dilakukan Alianto dan Anindinta, (2021) yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5 : Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

6. Peran stress kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rudy, (2023) membuktikan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat stress pada karyawan, dan karyawan yang merasa stress terhadap pekerjaannya dapat berdampak pada kepuasannya dalam bekerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Alianto dan Anindinta, (2021) yang membuktikan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

H6 : Stress kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

7. Peran stress kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurmayanti dan Rinuastuti, (2022) membuktikan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stress pada karyawan, dan karyawan yang merasa stress terhadap pekerjaannya dapat berdampak pada kepuasannya dalam bekerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Safitri dan Astutik, (2019) serta Rahma dan Aditi, (2022) membuktikan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

H7 : Stress Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja