

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya (Hadi et al., 2018). Kepuasan kerja harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidak maksimal yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Handoko, (2014) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana pekerja melihat pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat subjektif, karena setiap individu berbeda-beda berdasarkan sistem nilainya masing-masing. Menurut Veithzal & Sagala (2016) semakin suatu aktivitas selaras dengan keinginan individu, maka semakin besar pula kenikmatan mereka terhadap aktivitas tersebut. Menurut S.P. Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristiknya. Pekerjaan ini memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dalam lingkungan kerja yang sering tidak ideal, antara hal-hal lainnya.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan menjadi empat, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi disik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Berdasarkan berbagai faktor tersebut, kepuasan kerja karyawan akan tercapai apabila realitas yang mereka alami sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya, jika realitas yang dialami tidak sesuai dengan harapan atau terdapat perbedaan antara realitas yang dirasakan dengan yang diinginkan, maka karyawan akan merasa tidak puas.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagi seorang pegawai tentu ingin mendapatkan kepuasan kerja dalam perkerjaanya. Bagi setiap pegawai tentu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda pula. Tentang definisi kepuasan kerja, yaitu sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diakibatkan oleh penilaian orang atau pengalaman kerja”.(Simanjuntak & Sitio, 2021).

Simanjuntak & Sitio (2021), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

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

3) Promosi

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

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

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

2. *Work Life Balance*

Work life balance menurut Irfan (2021) merupakan konsep luas yang melibatkan penataan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Kemudian McDonald et al (2005) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk menyalurkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawabnya terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan diluar pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap keluarga (Schermerhorn et al., 2002). Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan hidup, yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja dimana karir dan ambisi pada seorang individu harus sama atau seimbang untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan kerja sebagai karyawan. Dalam hal tersebut yang perlu diperhatikan oleh karyawan untuk mencapai *work-life balance* terdapat tiga aspek yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

a) Indikator-indikator *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya. Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald et al (2005) terdiri dari:

1) Keseimbangan Waktu

merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif.

2) Keseimbangan Keterlibatan

merupakan kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

3) Keseimbangan Kepuasan

merupakan tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

3. Stres kerja

Stress kerja menurut Siagian (2014) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Handoko (2014) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Menurut Asih et al (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut para ahli, ada berbagai macam faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Ini dapat dirasakan secara tidak merata atau hanya terjadi pada karyawan perusahaan tertentu. Menurut Robbins & Judge (2017) terdapat tiga faktor penyebab stress kerja, yaitu :

1) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan ini dapat berasal dari berbagai sumber, ketidakpastian politik, perubahan kondisi bisnis, dan kemajuan teknologi. Perubahan kondisi bisnis yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi akan membuat karyawan perusahaan yang bersangkutan khawatir tentang masa depan mereka. Selain itu, banyaknya demonstran menyebabkan jalan tertutup dan mogok angkutan umum. Karyawan akan merasa stres karena terlambat ke kantor karena kondisi ini. Jika karyawan perusahaan tidak dapat mengimbangi kemajuan teknologi, mereka akan merasa stres.

2) Faktor Organisasi

Terdapat beberapa faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stress pada karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

- a. Stress yang berlebihan terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan tugas yang diinginkan atasan dengan kemampuan mereka.
- b. Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah rekan kerja yang tidak menyenangkan. Seseorang yang merasa nyaman dengan rekannya di tempat kerja akan merasa lebih nyaman, tetapi jika rekan kerja tidak dapat membuat diri mereka nyaman satu sama lain, tingkat stres akan meningkat.

3) Faktor Individu

Faktor ini terkait dengan kehidupan pribadi seseorang atau karyawan, seperti masalah keluarga dan masalah ekonomi; salah satu penyebab stres adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengelola keuangan secara efektif.

Terdapat 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) :

1) Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian awal terhadap stress difokuskan pada tanda-tanda fisik, terutama karena topik ini diteliti oleh ahli dalam bidang kesehatan medis. Penelitian ini menunjukkan bahwa stress dapat menyebabkan perubahan dalam metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, kenaikan tekanan darah, munculnya sakit kepala, dan berpotensi menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Stress dapat memicu perasaan tidak puas. Tekanan yang terkait dengan pekerjaan dapat menghasilkan ketidakpuasan terkait pekerjaan. Ini merupakan dampak psikologis yang paling sederhana dan jelas dari tekanan. Selain itu, stress juga dapat muncul dalam kondisi psikologis lain, seperti kegelisahan, kebosanan, agresi, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah, dan kebiasaan menunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Tanda-tanda stress yang terkait dengan tingkah laku melibatkan perubahan dalam kinerja, kehadiran, dan stabilitas tenaga kerja, juga perubahan dalam kebiasaan makan, kegelisahan, dan kesulitan tidur.

b) Indikator Stres Kerja

Indikator stress kerja menurut Robbins & Judge (2017) yaitu :

- 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 merupakan gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi merupakan memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

B. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metodelogi	Hasil penelitian
(Paramita & Supartha, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Kompensasi • <i>Work life balance</i> • Kinerja karyawan 	<p>Populasi : 54 karyawan</p> <p>Sampel : 54 karyawan</p> <p>Teknik analisis : Structural Equation Model (SEM) dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai namun berpengaruh negatif signifikan stres kerja • Stress kerja berpengaruh negatif signifikan kinerja karyawan • Stres kerja sebagian memediasi hal tersebut hubungan antara kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja kinerja karyawan.
(Irawanto et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan • <i>Work life balance</i> • Stress kerja 	<p>Populasi : Masyarakat Indonesia</p> <p>Sampel : 472 pekerja</p> <p>Teknik analisis : Koefisien jalur <i>Partial Least Squares</i> (PLS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i>, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja.
(Satriansyah, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Kepuasan kerja • Stres kerja 	<p>Populasi : seluruh karyawan</p> <p>Sampel : 116 orang</p> <p>Teknik analisis : analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. • Stres kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja • <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metodelogi	Hasil penelitian
(Febriani et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Kepuasan kerja • Stres kerja 	<p>Populasi : 413 orang</p> <p>Sampel : 199 orang</p> <p>Teknik analisis : Analisis Deskriptif Statistik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
(Gunawan, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Kinerja karyawan • Stres kerja • Job komitmen 	<p>Populasi : pegawai unit KPP wilayah kerja Jakarta Barat</p> <p>Sampel : 293 responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> dan stress kerja • <i>job commitment</i> dapat memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i>.
(Mufida Ahmad et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Stres kerja • <i>Work life balance</i> • Kinerja 	<p>Populasi : karyawan startup di Jakarta yang jumlahnya tidak terbatas</p> <p>Sampel : 120 responden</p> <p>Teknik analisis : Uji validitas variabel kualitas produk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Retnowati et al., 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Stres kerja • Kepuasan kerja 	<p>Populasi : karyawan PT Jasa Marga (Pesero) Tbk Cabang Purbaleunyi</p> <p>Sampel : 82 responden</p> <p>Teknik analisis : analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan • Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan • <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metodelogi	Hasil penelitian
(Hassira & Kasmiruddin, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Stress kerja • Kepuasan kerja 	<p>Populasi : perawat pada RSUD Bangkinang</p> <p>Sampel : 109 responden</p> <p>Teknik analisis : Uji statistik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, • Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
(Endeka et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Kepuasan kerja • Kompensasi 	<p>Populasi : Seluruh karyawan</p> <p>Sampel : 61 responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis persamaan structural (SEM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.
(Darmawan, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • <i>Work Life Balance</i> • Kepuasan Kerja • Stres Kerja 	<p>Populasi : Karyawan PT. Adhi Karya (persero)</p> <p>Sampel : 100 responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis statistic</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan)</i> • <i>Kompensasi berpengaruh terhadap Stres Kerja</i> • <i>Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan kerja</i> • <i>Work Life Balance berpengaruh terhadap Stres Kerja</i> • <i>Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja</i> • <i>Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan</i>
(Noor Hidayat et al., 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> • Stress kerja • Kinerja karyawan 	<p>Populasi : Seluruh karyawan</p> <p>Sampel : 59 Responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis Jalur Path</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja dan kinerja karyawan. • <i>Work life balance</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja • <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metodelogi	Hasil penelitian
(Harvey Hiariey et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • Stres kerja • Kepuasan Kerja 	<p>Populasi : 39 karyawan</p> <p>Sampel : 35 Responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis PLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja . • <i>Work Life Balance</i> mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja . • Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja . • stres kerja tidak terbukti memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja.
(Fauzi & Ekhsan, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Life Balance</i> • Kepuasan Kerja • Burnout 	<p>Populasi : Driver PT. Gojek</p> <p>Sampel : 77 Responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis SEM PLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Burnout • Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja • Burnout dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.
(Pontoh et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Beban kerja • Prestasi kerja • Kepuasan kerja 	<p>Populasi : Karyawan PT. Bank SulutGo</p> <p>Sampel : 67 Responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis PLS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja • Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja • Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja • Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja • Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja

Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metodelogi	Hasil penelitian
(Wati & Artha Wibawa, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja, • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasional 	<p>Populasi : Karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Badung</p> <p>Sampel : 73 Responden</p> <p>Teknik analisis : Analisis jalur (path)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional • Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi

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, kinerja karyawan, job komitmen dan beberapa variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel yang digunakan lebih dikerucutkan pada pembahasan mengenai *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable mediasi.

C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

1. 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* (X) sebagai variable bebas, stress kerja (M) sebagai variable Mediasi serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai yang ditunjukkan pada Gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan

- > = Pengaruh Langsung
 - - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan pada penelitian yang dilakukan oleh Retnowati (2018), mengenai peranan program *work life balance* terhadap kepuasan kerja, studi pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Purbalenyi menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Gunawan (2023) mengenai pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja pada pegawai unit KPP menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Wati (2022) di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung dengan hasil yang menyatakan Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

a) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriani et al. (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Ekhsan (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2020) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *work life balance* seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stress Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budaya (2018) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Al Momani (2017) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *work life balance* seseorang maka akan semakin rendah tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

c) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Prasetyo (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Bara & Susilawati (2023) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Wati & Artha Wibawa (2022) dengan hasil yang membuktikan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

d) Peran stress kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) membuktikan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat terlihat bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Fauzi & Ekhsan, 2023). Maka dapat disimpulkan Artinya, stres kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika *work life balance* karyawan meningkat, stres kerja cenderung berkurang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.