



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. *Work-life Balance*

a. Definisi *Work-life Balance*

Work-life balance ialah kondisi ketika seorang individu bisa mengatur serta membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan berkeluarga serta pertanggungjawaban lain. Keadaan ini membantu supaya tidak dialami konflik antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Konklusinya ialah sebuah keadaan ketika seorang pegawai dapat memajemen energi serta waktu yang seimbang antara pekerjaan, rekreasi, kehidupan personal serta kehidupan keluarga. Apabila seseorang individu mempunyai work life balance, mereka bisa semakin produktif.

Hal tersebut dikarenakan keadaan yang orang itu sendiri rasakan cukup mendukung serta meningkatkan kepuasan mereka untuk bekerja. Di samping itu, dirinya pula semakin memiliki kreativitas dikarenakan mempunyai energi, waktu serta modal yang berlebih dalam menjalankan sesuatu yang disenanginya (Nawarcono & Setiono, 2021).

b. Faktor - faktor *Work-life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst dan Coope (2004) dalam (Siahaan & Wibawanti, 2018) dalam , faktor- faktor yang mempengaruhi work life balance yakni :

- a. Karakteristik kepribadian, karakteristik seseorang bisa memberi pengaruh bagi kehidupan personal ataupun pekerjaannya, hal itu sendiri bisa diamati dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



seperti apa seseorang tersebut bisa menentukan keputusan dan membagi peranannya.

- C** Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
- b. Karakteristik keluarga, kondisi keluarga bisa menjadi sumber konflik antar pekerjaan dengan kehidupan keluarga, dari kondisi-kondisi keluarga ini bisa mempengaruhi work life balance seseorang.
 - c. Karakteristik pekerjaan, karakter pekerjaan pula menjadi suatu faktor yang bisa memberi pengaruh bagi work life balance dimana hal itu sendiri bisa terlihat dari durasi kerja, beban kerja, pola kerja, serta otonomi kerja yang ditentukan oleh sebuah korporasi.
 - d. Sikap tiap individu, hal tersebut disebabkan tiap orang bisa mempunyai perspektif yang beragam akan sesuatu yang mana hal itu sendiri lalu bisa berpengaruh terhadap seperti apa seseorang menyesuaikan work life balance.

c Dimensi *Work-life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Yohan Pranindhita et al., 2020), terdapat empat dimensi work life balance yakni:

- a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*) ialah sesuatu yang memperlihatkan sejauh apa pekerjaan yang bisa menjadi penghambat bagi seseorang pada kehidupan personalnya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*) ialah sesuatu yang memperlihatkan sejauh apa kehidupan personal seseorang bisa menjadi hambatan bagi kehidupan kerjanya.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Work*) ialah sesuatu yang memperlihatkan sejauh apa kehidupan personal seseorang bisa mengembangkan seseorang di kehidupan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- d. WEPL (*Work Enhancement Personal Life*) ialah sesuatu yang mengilustrasi sejauh apa kehidupan personal seseorang bisa mengembangkan seseorang pada dunia kerja.



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d Pengaruh *Work-Life Balance*

Menurut Hudson (2005) dalam (Rahajeng & Handayani, 2022), pencapaian keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan berbagai output dibagi menjadi dua kategori: output yang terkait dengan pekerjaan atau karier dan output yang tidak terkait dengan karir. Berikut ini ialah fungsi keseimbangan kehidupan kerja dalam ranah pekerjaan atau karier:

1 Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja sangat terkait dengan kebahagiaan kerja, menurut berbagai penelitian. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2 Komitmen terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi juga terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin berkomitmen mereka terhadap perusahaan.

3 Kurangnya Perputaran Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja sangat terkait dengan perputaran karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dan perputaran memiliki hubungan yang negatif. Tingkat pergantian karyawan lebih rendah ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

4 Kurangnya Ketidakhadiran di Tempat Kerja

Beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakhadiran karyawan atau ketidakhadiran karyawan. Karena

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



hubungannya negatif, maka semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan, semakin rendah tingkat ketidakhadiran mereka.

C karyawan, semakin rendah tingkat ketidakhadiran mereka.

5 Prestasi Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang besar pada produktivitas karyawan. Kinerja yang baik dapat dicapai oleh karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Penanda dari teori keseimbangan kehidupan kerja ialah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. keseimbangan

e Indikator- indikator *Work-Life Balance*

Mengukur work-life balance menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam (Aseptia & Maruno, 2017) :

1 Keseimbangan Waktu.

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

2 Keseimbangan Keterlibatan.

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

3 Keseimbangan Kepuasan.

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a Definisi Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

Charinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.(Falentiyo & Nasikah, 2022).

Lingkungan kerja sendiri adalah tempat dimana seorang karyawan atau pekerja menyelesaikan pekerjaan yang meliputi sarana prasarana dan juga kondisi tempat bekerja itu sendiri, seperti hubungan antara karyawan biasa hingga dengan atasan di perusahaan tersebut yang bisa mempegaruhi kondisi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.(Nurzanah Nunung et al., 2021)

Lingkungan kerja pada sebuah korporasi pasti memperoleh perhatian, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh langsung pada pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberi peningkatan bagi kinerja pegawai serta sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja disebut baik jika seseorang bisa menjalankan aktivitasnya dengan optimal, nyaman, aman serta sehat (Harke et al., 2022b).

Lingkungan kerja yang baik yakni tenang, bersih, aman serta terbebas dari seluruh jenis gangguan maupun ancaman yang bisa menjadi hambatan bagi pegawai dalam berkinerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang aman bisa berdampak baik bagi keberlangsungan pegawai untuk bekerja, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak disertai keamanan bisa berdampak buruk untuk keberlangsungan pegawai dalam berkinerja (Maha & Herawati, 2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Di bawah ini guna merealisasi lingkungan kerja yang baik, sejumlah faktor yang

③ mesti memperoleh perhatian diantaranya ialah :

- a) Hubungan Pekerja
- b) Tingkat keributan di tempat kerja
- c) Pedoman kerja
- d) Penerangan
- e) Aliran udara
- f) Keamanan

Lingkungan Kerja di kategorikan menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001, p. 26) dalam (Wijaya et al., 2021), lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan fisik di lokasi kerja, yang secara tidak langsung ataupun langsung bisa berdampak bagi kinerja pegawai untuk menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001) di bawah ini merupakan sejumlah indikator lingkungan kerja fisik:

1. Pewarnaan, permasalahan warna bisa memberi pengaruh bagi pekerjaan pegawai namun tidak sedikit korporasi yang belum memberi perhatian bagi permasalahan warna.
2. penerangan, hal itu sendiri mengambil peranan yang krusial bagi peningkatan semangat kerja pegawai, hingga bisa memperlihatkan hasil kinerja yang optimal, yang mengartikan tempat kerja yang memadai sangatlah mendorong keberhasilan operasional koperasi.
3. Udara, pada ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang mencukupi, melalui terdapatnya sirkulasi udara yang mencukupi dengan demikian bisa menjadikan



tubuh pegawai segar yang berujung dengan timbulnya perasaan nyaman sepanjang bekerja.

C

4. Suara, suara bising yang keras, tidak terduga serta tajam ialah pemicu gangguan yang sering pekerja tulis-menulis alami.
5. Keamanan, perasaan aman pegawai sangatlah memberi pengaruh dalam kinerja, keamanan dalam hal ini merujuk kepada keamanan yang bisa dimasukkan kepada lingkungan kerja fisik. Apabila di lokasi kerja tidak disertai keamanan, pegawai kemudian merasakan kegelisahan serta tidak bisa memiliki konsentrasi terhadap pekerjaannya dan kinerjanya pun turut terpengaruhi.
6. Kebersihan, yakni pada sebuah korporasi lingkungan mesti terjaga kebersihannya sebab lingkungan kerja yang bersih bisa memberi pengaruh bagi kesehatan mental seorang individu. Pada lingkungan yang bersih, Pegawai bisa merasakan senang hingga kinerjanya pun turut meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang dialami dan berhubungan dengan relasi kerja, baik relasi dengan pimpinan ataupun relasi dengan sesama rekan kerja maupun relasi dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sumanti & Firmansyah, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2001, p. 31) dalam (Wijaya, Kresdianto, & Remiasya, 2021) menyampaikan bahwasanya terdapat dua indikator pada lingkungan kerja non fisik diantaranya ialah:

Relasi antar pegawai, pada lingkup kerja korporasi tidak bisa terpisah dikarenakan bisa mengarahkan kepada taraf kinerja pegawai yang memuaskan. Keadaan lingkungan serta interaksi antar pegawai ketika merampungkan pekerjaannya memberikan kelancaran dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Relasi bawahan dengan atasan, sikap atasan pada bawahan berpengaruh untuk pegawai Pada pelaksanaan seluruh kegiatan. Sikap yang saling menghormati, serta bersahabat sangatlah dibutuhkan pada relasi antar bawahan dengan atasan guna bekerja sama untuk merealisasi tujuan sebuah korporasi. Sikap bersahabat yang tercipta ini bisa membuat pegawai semakin betah dalam bekerja serta bisa memunculkan semangatnya untuk bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap karyawan pada pekerjaan yang berkaitan dengan kerjasama antar karyawan, situasi kerja, upah yang diterima serta berbagai hal terkait dengan faktor psikologis maupun fisik. Pegawai yang mendapat kepuasan ketika bekerja bisa berkinerja secara baik, bersemangat aktif serta bisa meraih prestasi lebih baik dari karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja (Satriansyah 2019).

Faktor faktor Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) dalam (Ningsih & Rijanti, 2021) menjelaskan lima faktor yang dapat dipergunakan bagi pengukuran kepuasan kerja, antara lain:

- (1) Pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari Variasi tugas, Kesulitan kerja, Jumlah kerja, & Kesempatan Belajar.
- (2) Gaji meliputi besaran gaji yang diterima, Menerima gaji sama rata, Gaji yang sesuai jabatan.
- (3) Promosi antara lain kesempatan Keadilan mendapat promosi, Kesempatan mendapat promosi.
- (4) Pengawasan terdiri dari Atasan harus dapat mengawasi kinerja bawahan, Setiap pekerjaan harus diawasi organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(5) Rekan kerja mencangkup Rekan kerja dapat meringankan pekerjaan,

Ⓒ Mengerjakan tugas Bersama rekan.

B. Penelitian terdahulu

Di bawah ini ialah sejumlah penelitian terdahulu selaku bahan yang dipertimbangkan untuk riset ini akan tersaji pada tabel tabel 2.1 di bawah ini:

TABEL 2. 1

Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja , Work-life Balance, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas X
Nama Peneliti	Julian Saputra , Akhirman dan Nurhasanah
Tahun Penelitian	2020
Variabel Penelitian	Variabel Independen : Lingkungan Kerja , Work-life Balance, Motivasi dan Kompensasi Variabel Dependen : Kepuasan Kerja
Hasil Penelitian	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas X

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	<p>2. Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas X</p> <p>3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas X</p> <p>4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dinas X</p>
Judul Penelitian	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
Nama Peneliti	Hascaya Ciptaning Herlambang dan Rocyati Murniningsih
Tahun Penelitian	2019
Variabel Penelitian	Variabel Independen : Work-Life Balance Variabel Dependen : Kepuasan Kerja
Hasil Penelitian	1. Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Judul Penelitian	Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Nama Peneliti  Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, dan Tinneke Tumbel
Tahun Penelitian	2020
Variabel Penelitian	Variabel independen : Work-Life Balance Kompensasi Variabel dependent : Kepuasan Kerja Karyawan
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. 2. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
	
Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stress Kerja
Nama Peneliti	Andi Alianto dan Rina Anindita
Tahun Penelitian	2018
Variabel Penelitian	Variabel Independen : Kompensasi Work-Life Balance



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>	<p>Variabel Dependen :</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Stress Kerja</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja. 3. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja. 4. Work-Life Balance tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 5. Work-life Balance tidak mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja.
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima</p>
<p>Nama Peneliti</p>	<p>Yeni Iin Paryanti dan Kartin Aprianti</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2020</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.




Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none">1. Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima.
Judul Penelitian	Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Nama Peneliti	Fadhila Jasmin Indra dan Zackharia Rialmi
Tahun Penelitian	2020
Variabel Penelitian	Variabel Independen : Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none">1. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi,2. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

 Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi,
Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado
Nama Peneliti	Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio dan Sandra Asaloei
Tahun Penelitian	2022
Variabel Penelitian	Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Variabel Dependen : Kepuasan Kerja
Hasil Penelitian	1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja,
Judul Penelitian	Lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan
Nama Peneliti	Mimbar Noer Azhar dan Rasto
Tahun Penelitian	2018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>Variabel Penelitian</p> <p>© Hak cipta milik IBI KKGG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>Lingkungan kerja dan implikasinya</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>1. lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

C. Kerangka Pemikiran

Dari judul riset ini serta dilandasi oleh penelitian terdahulu dengan demikian variabel pada riset ini tergolong relasi kausalitas yakni satu variabel bisa memberi pengaruh bagi yang lainnya. Variabel bebas pada riset ini ialah work life balance serta lingkungan kerja yang memberi pengaruh bagi variabel terikat pada riset ini yakni kekuasaan kerja.

Kerangka pemikiran dari variabel ini tersaji pada gambar 2.2

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

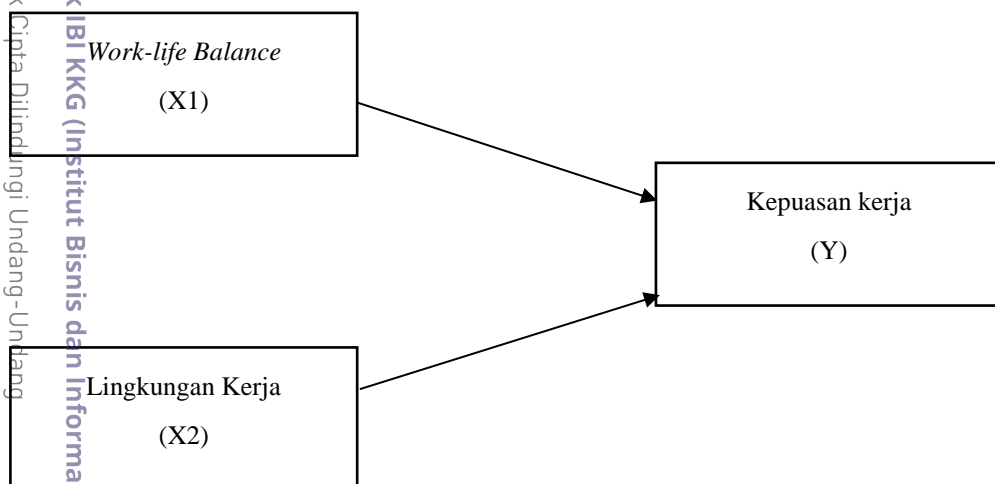
Kepuasan kerja ialah sifat umum pada sebuah pekerjaan yang memperlihatkan perbedaan antara banyaknya reward yang pegawai terima serta jumlah yang diyakininya semestinya diterimanya. Pegawai yang bisa mengimplementasi keseimbangan antara kehidupan personalnya dengan pekerjaan bisa merasakan kepuasan akan capaian yang sudah diraih (Herlambang & Murniningsih, 2019).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat bersifat fisik seperti fasilitas di dalam kantor atau di luar kantor, maupun hubungan antar pegawai yang mempengaruhi psikososial pegawai dalam jangka Panjang (Kurniawan et al., 2022)

GAMBAR 2. 1

Kerangka Pemikiran



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil penelitian sebagaimana di bawah ini:

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.