

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Teori Herzberg

Teori Herzberg atau dikenal dengan teori dua faktor ini (*hygiene-motivator*) dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg seorang psikolog asal Amerika Serikat. Herzberg menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sebaliknya adapun faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja berhubungan satu sama lain.¹

Faktor pertama adalah *hygiene factor*, menurut Herzberg faktor ini tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal maka faktor-faktor ini menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Seperti halnya pada kondisi kerja yang tidak nyaman dan menyenangkan atau termasuk dalam kondisi lingkungan kerja, karyawan dapat bekerja dengan maksimal karena kondisi lingkungan yang nyaman serta aman bagi dirinya. Kondisi seperti ini dikaitkan dengan kondisi tempat kerja maupun hubungan yang terjalin dengan

¹ Ana, Skripsi: “Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RS Islam Kota Magelang”, UMM,2019

atasan maupun rekan kerja yang ada. Sehingga semakin baik kondisi tersebut, maka akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri.

Faktor yang kedua yaitu *motivation factors*, faktor ini digunakan untuk mendorong atau memotivasi karyawan supaya mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi dalam faktor ini yaitu peluang untuk maju atau kesempatan untuk berkembang. Dengan adanya keseimbangan dalam kehidupan kerja maupun pribadi (*work life balance*), hal tersebut dapat membuat karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat sasaran.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.² Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.³ Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan sebagainya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu pertama menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, kedua merupakan preferensi

² Danang, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015) hal.211

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers,2016) hal.415

nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.⁴ Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan atau tidak kepuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*Social Frame Of Reference*).⁵

b. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:⁶

1) *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dapat dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang

⁴ *Ibid.*

⁵ Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015) hal. 279

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hal. 417

diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) *Dispositional/genetic components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

c. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron terdapat tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:⁷

1) *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuisisioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner kuesioner di mana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical Incidents*

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)hal.502

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi dipekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:⁸

1) Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

⁸ Sri, Skripsi: *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work – Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*, (Medan:USU, 2018), Hal.30

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, suhu, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor financial

Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia. Menurut Kirchmayer mendefinisikan *work life balance* adalah pencapaian kepuasan semua pengalaman hidup, bahwa untuk mencapai kepuasan pengalaman hidup dibutuhkan energi dari diri sendiri, waktu dan komitmen untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Salah satu termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga.⁹

Menurut Carlos mendefinisikan *work life balance* merupakan pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan di bagi diantara peran-peran terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan

⁹ Sri, Skripsi: *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*, (Medan:USU, 2018), Hal.21

menurut Schermerhorn didefinisikan didefinisikan disini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah pandai nya seseorang dalam memisahkan kehidupan pribadi dengan kepentingan pekerjaan, tanpa terganggunya pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat pekerja tersebut bekerja.

Kalliath dan Brough dalam penelitian “ *Work Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct* “ menjabarkan beberapa pandangan definisi Work Life Balance dari beberapa peneliti sebelumnya. Adapun beberapa definisi tersebut:¹⁰

1) *Work Life Balance Defined As Multiple Roles*

Work Life Balance dipandang suatu peran ganda, dimana terdapat hubungan *bidirectional* (dua arah). Hal ini mengartikann bahwa dalam peran ganda tersebut, ada pengaruh baik positif maupun negatif dalam hubungan *home to work* maupun *home to home*.

2) *Work Life Balance Defined As Equity Across Multiple Roles*

Definisi mengenai *work life balance* yang lebih jauh, diteliti secara fokus terhadap keseimbangan waktu atau kepuasan seorang individu dalam peran gandanya.

3) *Work Life Balance Defined As Satisfaction Between Multiples Roles*

Terdapat juga para peneliti yang terfokus pada tingkat kepuasan pribadi seseorang dengan berperan ganda. *Work life balance* adalah sebuah

¹⁰ Putri Dwi Ourwati, Skripsi: *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Di Divisi Penjualan PT. Ulam Tiba Halim*, (Malang:UIN,2016)

pencapaian kepuasan dalam segala sisi kehidupan dan untuk pencapaiannya membutuhkan sumber daya seperti energi, waktu dan komitmen yang terbagi merata kepada semua sisi yang ada.

4) *Work Life Balance Defined As A Fulfilment Of Role Salience Between Multiple Roles*

Pandangan ini memandang bahwa *work life balance* sebagai sesuatu yang memiliki dinamika, sehingga dapat berubah-ubah seiring dengan perubahan terhadap kehidupan seorang individu.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

b. Indikator *Work Life Balance*

Ada empat komponen penting yang menjadi alat ukur *work life balance*, yaitu:¹¹

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk berkerja dengan waktu yang digunakan di aktivitas lain diluar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan kebutuhan pribadinya.

¹¹Sri, Skripsi: *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work – Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dan Guru (Studi Pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*, (Medan:USU, 2018), Hal.21

- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kurang energi untuk melakukan aktivitas, maka akan meningkatkan *stress*.

c. Dimensi *Work Life Balance*

Berdasarkan empat komponen diatas, maka terdapat pengembangan alat ukur yang menghasilkan item-item yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu: ¹²

1) *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu saat berkerja.

3) *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan

¹² *Ibid*, Hal.22

maka hal ini dapat membuat suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) *Work Enhancement Of Personal life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

d. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) bagi organisasi mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*) meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi biaya lembur, menurunkan tingkat stres staf. Sedangkan manfaat *work life balance* bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja, meningkatkan kontrol terhadap *work life environment* (keseimbangan kehidupan lingkungan), berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana pegawai dituntut untuk melakukan segala sesuatu yang diterimanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi

pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat yang tinggi dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Kualitas lingkungan kerja menyangkut lingkungan kerja secara fisik dan psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang bisa dikenali dengan indera oleh para karyawan misalnya, tempat, alat dan prasarana kerja, sedangkan lingkungan kerja psikis adalah lingkungan kerja yang tidak bisa dikenali dengan indera oleh para karyawan misalnya, relasi dengan atasan dan rekan kerja.¹³

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.¹⁴

- 1) Lingkungan kerja fisik, dalam perusahaan lingkungan kerja fisik harus sangat diperhatikan demi kenyamanan dan kepuasan para pekerja. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu, lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan seperti meja, kursi, dan sebagainya. yang kedua lingkungan perantara seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja para karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan

¹³ Eli Yulianti, Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Yogyakarta :Universitas Sanata Dharma,2008)

¹⁴ Lulu Novela Sitinjak, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Mitra Pinasthika Mustika*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.60 No.2, Juli 2018.

menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir konflik kerja dan stres kerja pada karyawan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai antara lain:¹⁵

- 1) Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara, udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Misalnya, gedung memiliki atap yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung yang memiliki atap rendah.

¹⁵ Basuki Susilowati, *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*, Jurnal JRBI, Vol.1 No.1, 2015

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, jaminan atas keselamatan diri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
- 6) Kebisingan, merupakan gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan ketidaksesuaian.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu baik nasional maupun internasional yang berkaitan dengan judul skripsi yaitu pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu Nasional dan Internasional

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Made Devan Ganapathi dan Alini Gilang (2014)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan

			kerja
2.	Junaidin, Andi, dan Hardiyono (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara <i>work life balance</i> dan burnout terhadap kepuasan kerja
3.	Ketut, Agung, dan Nesia (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi RI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	Lulu Novena Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinsthika Rent Tangerang Selatan	Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
5.	Uki Yonda Aseptia (2017)	Analisis Pengaruh <i>Work</i>	Hasil penelitian

		<p><i>Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOMSEL</p>	<p>menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>work life balance</i> dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
6.	Nurhasanah, Kalimin, Dedy (2019)	<p>The Effect of <i>Work Life Balance</i> on Job Satisfaction and Female Employe Performance in Commercial Bank in Kendari City</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap job satisfaction dan female employe performance</p>
7.	Farhan, Idayanti, Maat (2019)	<p>The Effect of <i>Work Life Balance</i> on Employee Performance with Job Stress and Jib Satisfaction as Intervening Variables</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap job satisfaction, tetapi</p>

			work life balance tidak memiliki pengaruh terhadap employee performance
8.	Mabel, Isaac, George(2017)	The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence From the Banking Sector in Ghana	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara work environment terhadap job satisfaction

Tabel diatas menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Made Devan Ganapathi dan Alini Gillang (2014) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)”. hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *work life balance* memiliki pengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidin, Andi, dan Hardiyono (2019) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Burnout dan kepuasan kerja karyawan Studi Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan”. hasil

¹⁶ Made Devan Ganapathi dan Alini Gilang, “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bio Farma Persero), Jurnal Ilmiah, Vol.3 No.1 April 2016 ISSN:2355-9357

penelitian menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak adanya pengaruh terhadap burnout.¹⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Ketut, Agung, dan Nesia (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi RI”. hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan”. hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan keraj memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Uki Yonda Aseptia (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk Branch Malang”. hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Kalimin, dan Dedy (2019) dalam jurnal internasional yang berjudul “*The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employe Performance in Commercial Bank in Kendari*”

¹⁷ Junaidin, Andi, dan Hardiyono, “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Burnout dan kepuasan kerja karyawan Studi Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan” Jurnal Manajemen, Vol.1 No.2 Juni 2019

¹⁸ Lulu Novena Sitinjak, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan” Jurnal Administrasi Bisnis, VOL60 No.2 Juli 2018

¹⁹ Uki Yonda Aseptia, “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk Branch Malang” Jurnal JIBEKA, Vol.11 No.1 Agustus 2017

City”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* dan *female employe performance*.²⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Farhan, Idayanti, dan Maat (2019) dalam jurnal internasional yang berjudul “*The Effect of Work Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Jib Satisfaction as Intervening Variables*”. hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *job satisfaction*, tetapi *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Mabel, Isaac, dan George (2017) dalam jurnal internasional yang berjudul “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence From the Banking Sector in Ghana*”. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif antara *work environment* terhadap *job satisfaction*.²²

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan ini harus dibuktikan melalui data empiris (fakta lapangan). Hipotesis dapat benar atau terbukti dan tidak terbukti didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan.

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga meraka. Fisher menyatakan bahwa *work life*

²⁰ Nurhasanah, kalimin, dan dedy, “*The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employe Performance in Commercial Bank in Kendari City*” *Journal of Business and Management*, Vol.21 No.5, may 2019 ISSN:2319-7668

²¹ Farhan, Idayanti, dan Maat. “*The Effect of Work Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Jib Satisfaction as Intervening Variables*” Vol.1 No.4 Oktober 2019

²² Mabel, Isaac, dan George, “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence From the Banking Sector in Ghana*” *Journal of Human Resource and Management*, Vol.5 No1 2017 ISSN:2331-0715

balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lainnya diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Individual behavior yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja.

Hal ini dapat saja dilakukan oleh seorang karyawan yaitu apabila ia yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab lebih, sehingga jika ia tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka dapat terjadi konflik. Apabila seorang karyawan tidak dapat mengatur waktu dengan baik maka dapat dikatakan tidak memiliki work life balance yang baik namun jika seorang karyawan dapat mengatur waktu yang baik maka ia akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada dikantor sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan.

Pekerja dengan keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uki Yonda Asepta dan Made Devan Ganapathi yang menyatakan work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka hipotesis penelitian ini:

H1 = Terdapat pengaruh work life balance secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

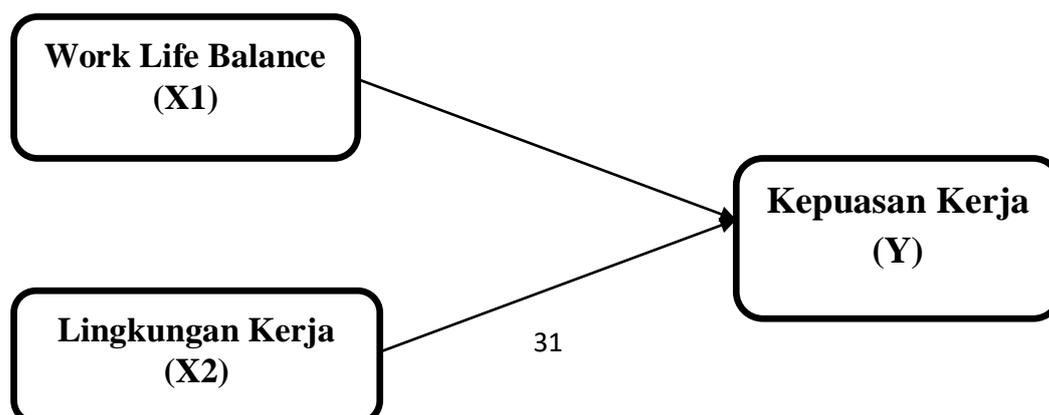
Karyawan adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan perusahaan. Karyawan yang kompeten dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan kepuasan kerja karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan bagi setiap perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan nyaman dalam diri karyawan. Karyawan akan termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak dan Ketut gung Nesia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka hipotesis penelitian ini:

H2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Gambar Kerangka Pemikiran



Kerangka berpikir adalah konseptual terhadap bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang sangat penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang menjadi pedoman dalam suatu penelitian untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Dari teori serta kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat ditunjukkan sebagai jawaban sementara terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja