

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perbankan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia. (Hery, 2021) mengatakan bahwa Bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menerima simpanan giro, tabungan, dan deposito. Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Ismamudi *et al.* (2023) menyatakan bahwa bank berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi tercermin melalui alokasi dana yang tepat, pemberian kredit yang terjangkau, serta pengelolaan risiko yang efektif. Bank Tabungan Negara, sebagai salah satu bank yang berfokus pada pembiayaan sektor perumahan, turut menjalankan peran tersebut dengan memberikan akses kredit yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan mendorong inklusi keuangan secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini hanya mungkin jika karyawan merasakan kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah, untuk itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (Agus *et al.*, 2022). Hal ini sejalan dengan teori yang

dikemukakan oleh Lawler dan Porter (1967) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong kinerja individu, yang pada akhirnya berkontribusi



pada keberhasilan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga telah diteliti oleh Jelena *et al.* (2019) dan Rahmawati (2022) yang menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal senada ditemukan oleh Lidwina *et al.* (2004) yang menegaskan bahwa *job satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Job satisfaction merupakan kondisi sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaan mereka, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup (Robbins dan Judge, 2019). Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan manajemen (*General Affair*) Bank Tabungan Negara kantor cabang Makassar, diketahui adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, absensi yang tinggi dan interaksi sosial kurang. Kondisi ini membuat peneliti mengidentifikasi adanya masalah dengan *job satisfaction* karyawan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan adalah *workload*. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa *workload* yang tinggi atau berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Hal tersebut telah diteliti oleh Kirana *et al.* (2021) dan Munandar *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika *workload* melebihi kapasitas karyawan, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.



/ adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati *et al.*

Workload yang berlebihan dapat menyebabkan perasaan tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang besar, hambatan-hambatan yang dihadapi, serta berbagai faktor yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan (Ariyanti, 2021). *Workload* dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologi yang pada akhirnya membuat karyawan tidak produktif (Amir, 2021). Hal ini juga terjadi di Bank Tabungan Negara kantor cabang Makassar yang mayoritas karyawannya merasa cemas, tertekan dalam menjalankan tugas, dan mengalami kelelahan fisik ataupun mental, serta merasa kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu kerja yang diberikan.

Workload yang berlebihan dapat berdampak signifikan pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aprilyasari *et al.* 2024). *Workload* yang tinggi sering kali memaksa karyawan untuk menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, sehingga mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadinya yang pada akhirnya berdampak pada *job satisfaction*. Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga *job satisfaction* karyawan. Hal tersebut telah diteliti oleh Fadilla (2022) yang menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menunjukkan semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengatur keseimbangan antara



dan kehidupan pribadi merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka,

karena mereka merasa lebih sedikit tekanan dan konflik antara peran mereka di tempat kerja dan di rumah.

Work-life balance adalah tingkat di mana peran pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi seseorang dapat berjalan secara harmonis, tanpa adanya konflik yang signifikan antara keduanya (Greenhaus dan Allen, 2011). Menurut Fadilla (2022) waktu seorang karyawan seharusnya memiliki keseimbangan antara waktu untuk kehidupan pribadi dan waktu untuk bekerja. Jika waktu karyawan lebih dominan ke salah satunya, maka akan berdampak negatif pada salah satunya. *Work-life balance* menunjukkan adanya waktu yang cukup untuk keluarga dan relasi sosial yang sehat, serta mendukung kesejahteraan fisik dan mental yang optimal. Fenomena *work-life balance* juga ditemukan pada karyawan di Bank Tabungan Negara kantor cabang Makassar. Banyak karyawan mengeluhkan minimnya waktu bersama keluarga karena mayoritas waktu dihabiskan di kantor. Akibatnya, beberapa karyawan mengalami *burnout*, stres, dan kecemasan, yang mengindikasikan adanya masalah pada *work-life balance* mereka.

Fenomena yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa *workload* dan *work-life balance* adalah faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction*. Adanya *workload* yang tinggi dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya berdampak langsung pada tingkat *job satisfaction* karyawan. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Oleh karena itu, penting bagi



an, khususnya Bank Tabungan Negara kantor cabang Makassar untuk ini dinamika ini agar dapat merancang kebijakan pengelolaan sumber nusia yang lebih efektif. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka

peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait “**Pengaruh *Workload* Terhadap *Work-Life Balance* Dampaknya Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan diatas, maka rumusan masalah penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar?
4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *work-life balance* terhadap karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar

Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* melalui *work-life balance* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar



1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana *workload* mempengaruhi *work-life balance* yang berdampak pada *job satisfaction* karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar dan memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan akan berdampak sebagai manfaat bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas kebijakan terkait *work-life balance* Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Makassar, yang pada akhirnya akan meningkatkan *job satisfaction* dan mengurangi *turnover intention*.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan perusahaan yang lebih baik terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal memperhatikan dan mengintegrasikan aspek *work-life balance* dalam kebijakan dan praktik kerja. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak terkait, seperti pemerintah atau lembaga terkait, dalam pengembangan kebijakan yang mendukung implementasi program *work-life balance* di sektor perbankan dan industri lainnya.

1.4.4 Kegunaan Penulisan

Untuk dapat memahami dengan lebih mudah maka usulan penelitian disusun secara komprehensif dan sistematis meliputi:



Merupakan bab yang berisi latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian yang dilakukan dari sistematika penulisan.

BAB II

Merupakan bab yang berisi uraian terkait teori-teori yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti dimana akan diuraikan secara ringkas tinjauan umum mengenai sumber daya manusia, *workload*, *work-life balance* dan *job satisfaction*. Selain itu, juga terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III

Merupakan bab yang berisi dengan kerangka konseptual dan hipotesis yang telah dibangun, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dan memahami dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks yang diteliti.

BAB IV

Merupakan bab yang berisi rancangan, penelitian, lokasi dan waktu dilaksanakannya penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *Grand Theory*

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah disiplin ilmu yang secara komprehensif mempelajari bagaimana organisasi dapat mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusianya untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan (Dessler, 2019; Edison, *et al.*, 2016; Robbins dan Judge, 2019). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aspek administratif atau teknis dalam pengelolaan karyawan, tetapi juga melibatkan upaya strategis yang berfokus pada pengembangan individu sebagai aset utama organisasi, dengan memastikan bahwa kesejahteraan fisik, mental, dan emosional setiap karyawan terjaga guna mendukung keberlanjutan dan peningkatan kinerja (Armstrong dan Taylor, 2020).

Manajemen sumber daya manusia memiliki kaitan erat dengan aspek *job satisfaction*, *work-life balance*, dan *workload*. Manajemen sumber daya manusia memandang *job satisfaction* sebagai salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan karyawan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2019). Selain itu, Manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya menciptakan



lingkungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan untuk mengurangi stres kerja yang berpotensi menurunkan kinerja individu (Greenhaus, 2011). Pengelolaan *workload* yang tepat juga menjadi fokus Manajemen

sumber daya manusia, karena *workload* yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kesejahteraan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2012). Dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia, organisasi tidak hanya memastikan pencapaian tujuan strategis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi karyawan (Dessler, 2019).

Relevansi manajemen sumber daya manusia sebagai *grand theory* juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan variabel-variabel tersebut dalam industri perbankan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri dan Detha Alfrian Fajri (2024) menemukan bahwa *workload* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *job satisfaction* pada karyawan tetap Bank BRI Kantor Wilayah Malang. Temuan ini menegaskan bahwa aspek-aspek penting dalam MSDM, seperti pengelolaan *workload* dan penciptaan keseimbangan kehidupan kerja, memiliki kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam sektor perbankan yang dikenal memiliki tingkat tekanan kerja tinggi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset paling berharga dalam perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hartatik (2019) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:



n sosial

jemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat

nggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun

tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat pegawai dengan organisasi.

Cushway (2012) juga mengemukakan terkait tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Memelihara standar organisasional dan nilai inti dalam manajemen SDM

2. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berprestasi tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi



perubahan.

3. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan. Menyediakan sarana dan prasarana media komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen (organisasi) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mondy (2010) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yaitu: 1) Penyediaan staff; 2) Pengembangan sumber daya manusia; 3) Kompensasi; 4) Keselamatan dan Kesehatan; dan 5) Hubungan keorganisasian dan pemberdayaan.

2.1.2 *Workload*

2.1.2.1 Definisi *Workload*

Workload adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam



normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018). Mahawati et al. mendefinisikan *workload* sebagai volume pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung

jawabnya Workload merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu *workload*. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu *workload* (Vanchapo, 2020).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Workload*

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam-macam faktor yang dapat mempengaruhi *workload*. Faktor-faktor yang mempengaruhi *workload* menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut:

1. Fakrot Eksternal

Faktor eksternal *workload* adalah *workload* yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk *workload* eksternal di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b. Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi workload, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

ngkungan Kerja



Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi *workload* adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari *workload* eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi workload di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Faktor somatis

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain

2.1.2.3 Dampak *Workload*

Irawati dan Carollina (2019) menyatakan bahwa *workload* dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

1. Kenaikan tingkat absensi



load yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta

mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

2. Kualitas kerja menurun

Workload yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

3. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.1.2.4 Indikator *Workload*

Menurut putra dalam Zahra (2022) ada beberapa indikator *workload* yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.



gunaan Waktu

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung hubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai workload yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu menurut Koesomowidjojo (2017) indikator worklad diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir *workload* karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.3 **Work-Life Balance**

2.1.3.1 Definisi *Work-life Balance*

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya, sehingga akan meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan individu sehingga tercapai kehidupan yang harmonis (Suharno dan Muttaqiyathun, 2021).



Jafar (2021) mendefinisikan bahwa *work-life balance* adalah sebuah keadaan di mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Berk dan Gundogmus (2018) *work-life balance* merupakan suatu dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi. Selanjutnya, Qodrizana dan Musadie (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. *Work-life balance* juga merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa *work-life balance* harus seimbang dan mampu membagi waktu untuk kerja, keluarga serta tanggung jawab lainnya. Jika karyawan mampu membagi maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan bisa berjalan selaras. Karena, ketika *work life balance* tidak tercapai maka bisa mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.2 Dimensi *Work-life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (2005), *work life balance* mempunyai beberapa aspek, yaitu :

1. *Time Balance*

Hal ini menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja serta peran di luar pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman serta

ediakan waktu untuk keluarga.

ement Balance

i tentang keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan



di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stress, sedangkan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction Balance*

Tentang tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, bahwa individu mempunyai kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.3.3 Komponen *Work-life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut Poullose dan Sudarsan (2018), yaitu:

1. Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4. Energi

ji merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan gga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka t meningkatkan stres.



2.1.4 *Job Satisfaction*

2.1.4.1 Definisi *Job Satisfaction*

Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah salah satu sikap seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan biasanya mewajibkan seseorang untuk melakukan komunikasi dengan baik, mematuhi aturan yang berlaku, terpenuhinya standar kinerja, berinteraksi dengan lingkungan kerja. Menurut Gipson *et al.* (1994) *job satisfaction* merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaan berdasarkan situasi yang dihadapi setiap hari.

2.1.4.2 Indikator *Job Satisfaction*

Indikator *job satisfaction* menurut Afandi (2018) 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. Rekan kerja

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor *Job Satisfaction*



Robbins *et al.* (2010), mengemukakan beberapa faktor dalam menentukan kepuasan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang

Setiap karyawan biasanya merasa senang dengan pekerjaan yang dapat melatih keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, menawarkan bantuan kepada rekan kerja, untuk menunjukkan betapa baik dalam bekerja. Kebanyakan karyawan memilih kondisi yang sedang dalam bekerja agar terciptanya kepuasan dan kesenangan

2. Upah Minimum

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan pegawai. Apabila upah dilihat berdasarkan tupoksi, keahlian seseorang, memungkinkan adanya kepuasan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung mengantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat

2.2 Tinjauan Empirik

Berikut merupakan rangkuman penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
	Ian Tahun		
	gina	Pengaruh <i>Workload</i> , Stres	a. <i>Workload</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap



	Yusticia Firdaus, Herma Wiharno Dan Lili Karmela Fitriani (2024)	Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	kepuasan kerja b. Stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja c. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Dhika Syahputra Darmawan dan Sabarno Dwirianto (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Sabda Maju Bersama Pekanbaru	a. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan c. beban kerja dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.
3	Winda Kusumawati (2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan <i>Work-Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Industri Pertambangan	a. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja c. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja d. Beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan melalui <i>work-life balance</i> sebagai variabel mediasi.



4	Syifa Fadilla dan Allya Roosallyn Assyofa (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	a. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja b. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja c. <i>Work life balance</i> dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5	Zahra Aprilia Suparman, Aditia Wirayudha (2023)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work-Life Balance</i> sebagai Variabel Intervening	a. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i>. c. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja d. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan <i>work life balance</i> sebagai variabel intervening
6	Udin (2023)	<i>The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction</i>	a. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>affective commitment</i> dan <i>job satisfaction</i>. b. <i>Job satisfaction</i> secara signifikan memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee peformance</i>



7	Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti (2020)	<i>The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance.</i>	a. <i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-life balance</i> b. <i>Workload</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> c. <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>
8	I Komang Oka Permadi, I Komang Suryadnya Diputra dan Putu Ari Pertiwi Sanjiwani (2023)	<i>The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance</i>	a. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja b. <i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>workload</i> terhadap kinerja perawat.

