

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Work Engagement Theory*

Peneliti ini mempergunakan teori keterikatan kerja (*work engagement theory*) yang pada awalnya dijelaskan oleh William Kahn pada tahun 1990, namun kemudian mengalami pengembangan signifikan oleh Schaufeli dan Bakker. Kahn (1990) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi di mana anggota organisasi menjalankan peran mereka secara fisik, kognitif, dan emosional. Schaufeli dan Bakker (2004) memperluas konsep ini, menggambarannya sebagai keadaan pikiran positif yang memungkinkan ekspresi diri dalam pekerjaan (Sugito & Setiabudhi, 2017).

- Teori ini berasumsi bahwasanya karyawan yang terikat secara positif dengan pekerjaannya akan memperlihatkan performa yang optimal, berdedikasi, lebih produktif, dan lebih berkomitmen pada organisasi. Schaufeli dan Bakker (dalam Anggraini & Mulyana, 2022), menguraikan keterikatan kerja melalui tiga dimensi utama: *Vigor* (semangat), dimensi ini mencerminkan tingkat energi yang tinggi dan semangat selama bekerja. Karyawan yang memiliki vigor tinggi memperlihatkan kegigihan dan mental yang kuat dalam menghadapi tantangan, dan kemauan untuk menginvestasikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki stamina emosional dan kognitif yang memungkinkan mereka untuk bertahan dalam situasi kerja yang kompleks. *Dedication* (dedikasi), mencerminkan keterlibatan psikologis yang mendalam dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi memperlihatkan rasa bermakna yang kuat dalam peran mereka, antusiasme terhadap tugas mereka, dan kebanggaan yang mendalam terhadap kontribusi mereka. Dedikasi juga mencakup perasaan terinspirasi oleh pekerjaan dan tantangan yang dihadapi. *Absorption* (keterlibatan), merujuk pada keadaan konsentrasi penuh dan fokus mendalam dalam pekerjaan. Karyawan yang mengalami *absorption* tinggi seringkali memperlihatkan tingkat fokus yang intens, seolah-olah "tenggelam" dalam aktivitas kerja mereka.

Teori ini muncul sebagai respons terhadap fokus Wilmar Schaufeli dkk mengenai *job burnout* yang berdampak terhadap *disengagement* dengan mengemukakan konsep dasar keterikatan kerja, disaat bersamaan Arnold Bakker dkk mengembangkan model *Job Demand-Resources* atau tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja. Selanjutnya Schaufeli dan Bakker mengembangkan sebuah instrument yang dikenal dengan nama UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang mengukur keterlibatan kerja dalam tiga dimensi yakni *vigor, dedication, dan absorption* (Manurung et al., 2021).

Merujuk dari uraian, peneliti mempergunakan teori keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker (2004). Teori ini mendasari hubungan antara individu dan pekerjaannya, dimana karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung superior dalam performa kerja, produktivitas yang meningkat, dan komitmen organisasional yang kuat. Mereka juga cenderung mengalami kepuasan kerja lebih tinggi yang bisa meningkatkan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya serta mengalami keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan maupun pribadi sehingga mendapatkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Teori keterikatan kerja Schaufeli & Bakker (2004) memiliki relevansi dan hubungan yang signifikan dengan berbagai konsep penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia:

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal adalah faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan pekerjaannya biasanya lebih efektif dalam mengelola waktu dan energi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup di luar lingkungan kerja sehingga mereka seringkali menghadapi konflik peran yang lebih sedikit antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Kepuasan kerja adalah hasil langsung dari keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa bersemangat, terdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan tersebut. Keterikatan kerja yang tinggi membawa dampak positif terhadap rasa

kepuasan yang mereka rasakan dalam pekerjaan, baik itu dalam hal pengakuan, tantangan yang diberikan pekerjaan, atau pencapaian yang diperoleh.

3. Rasa cinta terhadap pekerjaan sering kali muncul ketika seorang karyawan merasa berdedikasi dan terlibat dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan mereka memberikan kontribusi yang berarti, mereka akan mengembangkan rasa cinta terhadap pekerjaan tersebut.
4. Keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan komitmen. Keterikatan karyawan secara mendalam akan mengembangkan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Mereka akan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, loyalitas tinggi, serta berkeinginan rendah untuk meninggalkan organisasi.

2.1.2 Komitmen Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Farla et al. (2019), komitmen kerja menggambarkan kondisi individu yang mempunyai tekad dan kemauan yang kuat guna mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini mencerminkan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan kontribusi terbaik dan memperlihatkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka, karena mereka merasa terhubung secara emosional dan terlibat dengan organisasi.

Suhardi et al. (2021) menjelaskan komitmen merupakan ikatan emosional antara pekerja terhadap pekerjaannya yang berkembang dari rasa percaya dan kemauan untuk mencapai tujuan bersama, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari Perusahaan, meskipun menghadapi tantangan atau situasi yang tidak menyenangkan, memperlihatkan ketahanan dan loyalitas mereka. Adapun menurut Mora et al. (2020), komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mendukung dan terlibat dalam organisasi. Komitmen kerja terdiri dari dua komponen utama, yakni sikap dan keinginan untuk bertindak. Sikap meliputi identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan keinginan untuk bertindak berhubungan dengan

kesiapan karyawan untuk berusaha dan berperilaku tepat pada tuntutan organisasi. Karyawan yang berkomitmen kerja yang kuat akan memperlihatkan kesetiaan dan dedikasi, berusaha keras untuk memenuhi tuntutan organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Kerja Karyawan

Meyer & Allen (dalam Farla et al., 2019) menjelaskan terdapat tiga dimensi organisasional *commitment*:

1. Komitmen afektif muncul ketika seorang pekerja merasakan ikatan emosional yang kuat dan keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi. Ini memperlihatkan bahwasanya karyawan memilih untuk bertahan di organisasi karena mereka merasa nilai dan tujuan organisasi tepat pada diri mereka sendiri. Tingkat keterlibatan individu dalam organisasi sering dijadikan sebagai indikator komitmen afektif.
2. Komitmen kontinuan berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang didasari oleh pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang berkomitmen kontinuan yang tinggi cenderung berkeinginan kuat agar tetap menjadi bagian dari organisasi, karena mereka merasa akan mengalami kerugian signifikan jika memutuskan untuk keluar.
3. Komitmen normatif bersumber dari nilai dan tujuan internal karyawan. Kesadaran akan pentingnya komitmen terhadap organisasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bertahan. Komitmen ini menyatakan perasaan kewajiban moral agar selalu bekerja dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat merasa bertanggung jawab terhadap organisasi merujuk dari norma dan nilai yang mereka anut, bukan semata-mata karena keuntungan pribadi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Lincoln & Kalleberg (dalam Kurniawan & Prasetyo, 2022) terdapat tiga indikator komitmen organisasional, yakni:

1. Kesetiaan karyawan, mengacu pada tingkat loyalitas dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi. Ini mencerminkan keinginan pekerja menjadi bagian organisasi untuk waktu panjang. Kesetiaan bisa ditunjukkan melalui:

- a. Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan lain,
 - b. Kesiapan untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi,
 - c. Konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab,
 - d. Kemauan untuk membela organisasi dari kritik eksternal.
2. Keterlibatan karyawan, merujuk pada sejauh mana karyawan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, mencakup:
- a. Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan,
 - b. Inisiatif dalam mengusulkan ide-ide baru untuk perbaikan,
 - c. Kesiapan untuk bekerja melebihi ekspektasi normal,
 - d. Keterlibatan dalam kegiatan sukarela atau proyek tambahan yang menguntungkan organisasi,
 - e. Kolaborasi efektif dengan rekan kerja dan tim.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi, mencerminkan perasaan positif dan rasa hormat yang dimiliki karyawan terhadap organisasi mereka. Ini memperlihatkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan merasa bangga menjadi bagian darinya. Indikator ini bisa dilihat melalui:
- a. Kemauan untuk merekomendasikan organisasi sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain,
 - b. Berbicara positif tentang organisasi kepada pihak eksternal,
 - c. Perasaan bangga ketika menyebutkan tempat kerja mereka,
 - d. Antusiasme dalam mempromosikan produk atau layanan organisasi,
 - e. Identifikasi diri yang kuat dengan misi dan nilai-nilai organisasi.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Lumunon et al. (2019) *work life balance* yakni kemampuan karyawan dalam pengelolaan waktu antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan pribadi. Ini yakni kondisi di mana karyawan bisa menyeimbangkan dengan baik antara pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi, termasuk keluarga. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini biasanya memperlihatkan produktivitas dan

performa yang lebih tinggi. Mereka juga cenderung merasa lebih puas, bahagia, dan kreatif, berkat dukungan dari lingkungan sosial mereka seperti keluarga dan teman, serta dukungan dari manajemen perusahaan.

Menurut Rifadha (2019), merujuk pada kemampuan seseorang ketika menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang berkontribusi pada kebahagiaan mereka. Konsep ini menghubungkan aspek pekerjaan dengan rasa bahagia, waktu luang, kehidupan keluarga, dan perkembangan spiritual. Wijaya (2020) memperluas definisi ini, membuktikan bahwasanya *work life balance* mencakup tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam hal waktu serta keterkaitan psikologis, baik dalam peran kerja maupun kehidupan pribadi (termasuk hubungan dengan pasangan, keluarga, teman, dan masyarakat), tanpa adanya konflik antara kedua peran tersebut.

2.1.3.2 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Pranindhita & Wibowo, 2020) mengidentifikasi empat dimensi:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), mengukur besarnya pekerjaan mempengaruhi personal kehidupan.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), menilai bagaimana kehidupan personal berdampak pada performa kerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), mengevaluasi cara kehidupan personal yang positif meningkatkan kinerja kerja.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), menganalisis bagaimana pekerjaan dapat memperbaiki kualitas hidup personal.

2.1.3.3 Indikator *Work Life Balance*

Puryana & Ramdani (2022) menyatakan *work life balance* sebagai keseimbangan tanggung jawab kerja dan aspek kehidupan personal. Menutip McDonald dan Bradley (dalam Puryana & Ramdani, 2022) indikator utama *work life balance* ada tiga, yaitu:

1. *Time balance*, mencerminkan alokasi waktu yang memadai untuk pekerjaan dan keluarga.

2. *Involvement balance*, menunjukkan keterlibatan psikologis dan komitmen yang seimbang antara keluarga dan juga pekerjaan.
3. *Satisfaction balance*, merujuk pada tingkatan kepuasan yang seimbang dalam aktivitas pekerjaan dan keluarga.

Berbagai perspektif ini menunjukkan bahwa *work life balance* mencakup beberapa aspek penting: alokasi waktu yang seimbang, keterlibatan psikologis yang merata, serta kepuasan yang setara dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini krusial untuk mengurangi stres dan memastikan kualitas hidup yang baik di semua aspek.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Ramadhan & Marinda (2019) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja ialah indikator penting yang mengukur seberapa efektif organisasi dalam memberi *feedback* pada karyawan yang telah mencapai tujuan organisasi. Pranindhita & Wibowo (2020), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi individu tentang pencapaian kepuasan dalam dan luar pekerjaan, serta kemampuan menerima nilai-nilai dalam pekerjaan. Faktor yang mempengaruhinya meliputi pemenuhan kebutuhan dan pencapaian harapan dalam pekerjaan. Adapun Mora et al. (2020), Kepuasan kerja dilihat sebagai pandangan umum terhadap pekerjaan, mencerminkan sejauh mana harapan dan penghargaan yang diterima sesuai. Kepuasan kerja dianggap mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang mencerminkan kesesuaian antara harapan, pengalaman, dan penghargaan dalam konteks pekerjaan, dengan implikasi signifikan terhadap kinerja dan komitmen karyawan.

2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Ramadhan & Marinda (2019) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen dan dimensi yang terkait. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi:

1. Aspek psikologis mencakup berbagai elemen yang berkaitan dengan kondisi mental dan kejiwaan pegawai. Hal ini meliputi tingkat ketertarikan

terhadap pekerjaan, rasa nyaman dalam menjalankan tugas, cara pandang terhadap tanggung jawab kerja, serta potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Dimensi sosial berkaitan dengan kualitas hubungan dan komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup dinamika interaksi antar sesama rekan kerja, serta pola komunikasi antara bawahan dengan pimpinan dalam struktur organisasi perusahaan.
3. Faktor fisik mengacu pada berbagai aspek yang berhubungan dengan kondisi material dan kesehatan karyawan. Ini mencakup karakteristik pekerjaan, manajemen waktu kerja dan istirahat, ketersediaan peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja seperti tata ruang, temperatur, pencahayaan, dan sirkulasi udara, serta faktor-faktor personal seperti status kesehatan dan usia karyawan.
4. Komponen finansial terkait dengan sistem penghargaan dan jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. Aspek ini mencakup struktur dan besaran gaji, program jaminan sosial, berbagai bentuk tunjangan, fasilitas penunjang, serta kesempatan pengembangan karir melalui sistem promosi yang diterapkan perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbin & Judge (dalam Zahrudin et al., 2023), ada lima indikator kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain:

1. *Work itself* (pekerjaan itu sendiri), mengacu pada sejauh mana pekerjaan itu sendiri menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Ini juga meliputi variasi tugas yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. *Pay* (upah), berkaitan dengan jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan dan sejauh mana hal ini dianggap adil dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga mencakup tunjangan dan manfaat lain yang diterima.

3. *Promotion* (promosi), merujuk pada kesempatan untuk kemajuan karir dalam organisasi. Ini meliputi kejelasan jalur karir, keadilan dalam proses promosi, dan frekuensi promosi yang tersedia.
4. *Supervision* (pengawasan), berhubungan dengan kualitas pengawasan yang diterima karyawan dari atasan langsung mereka. Ini mencakup kompetensi teknis supervisor, dukungan, dan gaya kepemimpinan.
5. *Co-Workers* (rekan kerja), mengacu pada tingkat kepuasan karyawan dengan rekan kerja mereka. Ini meliputi hubungan interpersonal, kerja sama tim, dan atmosfer sosial di tempat kerja.

Merujuk dari uraian tersebut, bisa disimpulkan setiap indikator berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka secara keseluruhan. Dengan memahami indikator kepuasan kerja, organisasi bisa lebih efektif dalam mengidentifikasi faktor mana saja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta melaksanakan perbaikan yang perlu guna peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

2.1.5 Cinta terhadap Pekerjaan

2.1.5.1 Pengertian Cinta terhadap Pekerjaan

Menurut Bygrave (2020), cinta terhadap pekerjaan merupakan suatu proses keterikatan antara pekerja dengan pekerjaannya. Seseorang yang bekerja dengan rasa cinta terhadap pekerjaan akan lebih bersemangat dan tidak akan merasa terbebani selama mengerjakan tugasnya. Rasa cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya bisa menghasilkan energi yang tinggi, merangsang keinginan untuk menghasilkan karya-karya baru, serta senantiasa meningkatkan kualitas pekerjaan dan prestasi kerja.

Kecintaan pada pekerjaan yakni faktor krusial yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Cinta sendiri merupakan hubungan emosional timbal balik yang positif antara pekerja dan pekerjaannya, mempunyai makna yang dalam, dan bercirikan pengorbanan yang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan (Perwira et al., 2021). Menurut Aulia et al. (2019), kecintaan terhadap kerja mempunyai korelasi yang kuat dengan keterikatan kerja. Kecintaan seseorang terhadap pekerjaan akan memberikan energi yang luar biasa,

kerinduan untuk berkreasi baru, dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja secara terus menerus. Oleh karena itu, semakin intens hubungan seseorang dengan pekerjaan, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki individu tersebut.

2.1.5.2 Dimensi Cinta terhadap Pekerjaan

Karyawan yang mencintai pekerjaan mereka cenderung merasa lebih bahagia di tempat kerja, dan kebahagiaan tersebut pada gilirannya memperkuat perasaan cinta terhadap pekerjaan. Kombinasi dari keduanya bisa menciptakan suasana kerja yang produktif, positif, dan memuaskan. Prasetyo et al. (2017) menjelaskan kebahagiaan kerja bisa dilihat dalam dua hal, yakni *pleasure* yang mengacu pada perasaan positif maupun negatif yang dialami seseorang di tempat kerja. Ini mencerminkan bagaimana karyawan merasakan kepuasan, kebahagiaan, atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja mereka, dan *activation* yang mengacu pada bagaimana energi atau tingkat aktivitas seseorang mempengaruhi niat atau intensi mereka untuk bertindak. Ini mencerminkan seberapa aktif dan energik seseorang merasa dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang mencintai pekerjaan juga cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan membawa suasana positif pada perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Syafrizal, 2021) menyatakan bahwasanya semangat kerja memiliki empat dimensi yakni naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi rendah, *labour turnover*, berkurangnya kegelisahan.

Aulia et al. (2019) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam konsep cinta pekerjaan:

1. Kegairahan (*Zeal*): Dimensi ini mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, meliputi perasaan senang, kenikmatan dalam bekerja, penghayatan mendalam, kenyamanan, serta hasrat (*passion*) yang kuat terhadap pekerjaan. Kegairahan menggambarkan antusiasme dan semangat individu dalam menjalankan tugasnya.
2. Kedekatan Emosi (*Closeness*): Aspek ini merujuk pada hubungan emosional yang erat antara individu dengan pekerjaannya, serta dengan lingkungan sosial di tempat kerja. Ini mencakup rasa keterikatan dan koneksi personal dengan tugas-tugas dan rekan kerja.

3. Kesetiaan (*Loyalty*): Kesetiaan dalam konteks ini berkaitan dengan kepatuhan, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ini memperlihatkan kesiapan individu untuk tetap setia pada pekerjaannya dan organisasinya, bahkan dalam situasi yang menantang.
4. Ketulusikhlasan (*Heartiness*): Dimensi ini ditandai dengan sikap tidak mementingkan untung rugi secara berlebihan, kesabaran dalam menghadapi tantangan, dan kecenderungan untuk tidak mengeluh. Individu dengan ketulusikhlasan tinggi cenderung memberikan lebih dari yang dituntut dan memprioritaskan pekerjaan di atas kepentingan pribadi lainnya.

Keempat dimensi ini secara kolektif membentuk konstruk cinta pekerjaan, menggambarkan hubungan yang mendalam dan positif antara individu dengan pekerjaannya. Keseluruhan indikator ini bersama-sama membentuk landasan kuat bagi perasaan cinta terhadap pekerjaan, yang tak hanya kepuasan kerja yang meningkat tetapi juga mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan secara positif.

2.1.5.3 Indikator Cinta terhadap Pekerjaan

Cinta pekerjaan sering kali menjadi sumber utama semangat kerja seseorang. Ketika seseorang mencintai pekerjaannya, mereka cenderung memiliki energi positif, antusiasme, dan motivasi intrinsik yang tinggi, hal tersebut merupakan elemen kunci dari semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi bisa memperkuat dan memelihara perasaan cinta terhadap pekerjaan, menciptakan siklus positif yang saling menguatkan. Menurut Purwanto (dalam Adha, 2022), indikator untuk mengukur semangat kerja yakni:

1. Antusiasme, merujuk pada tingkat energi dan motivasi yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang antusias biasanya lebih aktif, bersemangat, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Orang yang mencintai pekerjaannya cenderung memperlihatkan antusiasme yang tinggi.
2. Partisipasi, memperlihatkan sejauh mana karyawan terlibat dalam kegiatan atau proses di tempat kerja. Ini mencakup kontribusi dalam diskusi, proyek tim, dan inisiatif organisasi. Karyawan yang tinggi partisipasinya cenderung lebih terhubung dengan tim dan tujuan perusahaan. Cinta terhadap

pekerjaan sering kali mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.

3. Inisiatif, mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif tanpa perlu disuruh. Karyawan yang memiliki inisiatif seringkali mencari cara untuk memperbaiki proses, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi lebih dari sekadar tugas yang diberikan. Kecintaan terhadap pekerjaan bisa memotivasi seseorang untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaannya.
4. Kreativitas, memperlihatkan kemampuan untuk berpikir di luar batasan dan menghasilkan ide-ide baru. Karyawan yang kreatif bisa memberikan solusi inovatif untuk masalah dan berkontribusi pada pengembangan produk atau layanan yang lebih baik. Mencintai pekerjaan sering kali mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Loyalitas, mencakup komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal tidak hanya memperlihatkan dedikasi yang tinggi tetapi juga berusaha untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan dan seringkali mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja. Cinta terhadap pekerjaan biasanya berkorelasi dengan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Bagian ini bertujuan untuk membandingkan penelitian terkait, menemukan inspirasi baru, dan menunjukkan orisinalitas penelitian ini. Beberapa penelitian relevan yang telah dikaji antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Metode, Sampel Penelitian	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Judul: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, <i>Work Life Balance</i> , Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Metode: Kuantitatif menggunakan	(Rahayu et al., 2024)	Independen: Dukungan Organisasi, <i>Work life balance</i> , Kepemimpinan	Dukungan Organisasi berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif tidak sign. pada Komitmen Organisasi.

	<p>kuesioner, dengan SmartPLS.</p> <p>Sampel: <i>Simple random sampling</i>, 110 responden.</p>		<p>Dependen: Komitmen Organisasi</p>	<p>Kepemimpinan memiliki pengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi.</p>
2.	<p>Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya</p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, uji korelasi dengan SmartPLS 3.0.</p> <p>Sampel: Sampel jenuh, 50 responden.</p>	(Ardiansyah & Surjanti, 2020)	<p>Independen: <i>Work life balance</i></p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Mediasi: Komitmen Organisasi</p>	<p><i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh sign. pada Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi.</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh positif sign. pada Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif sign. pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.</p>
3.	<p>Judul: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <i>Startup</i> PT. XYZ</p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, uji korelasi dengan SPSS for Windows.</p> <p>Sampel: Sampel jenuh, 78 responden.</p>	(Rachmawati & Susanto, 2021)	<p>Independen: <i>Work life balance</i>, Stres Kerja</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif sign. secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Stres Kerja tidak berpengaruh sign. secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p><i>Work Life Balance</i> dan Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</p>
4.	<p>Judul: Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, <i>Employee Engagement</i>, Dan Motivasi Kerja</p>	(Chaeria, 2024)	<p>Independen: <i>Work Life Balance</i>, <i>Employee Engagement</i>,</p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan Kerja.</p>

	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Transcosmos Indonesia Wilayah Jakarta</p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0.</p> <p>Sampel: <i>Purposive sampling</i>, 57 responden.</p>		<p>Motivasi Kerja</p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan Kerja.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan Kerja.</p>
5.	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan <i>Startup</i> PT Perintis Teknologi Internasional di Malang</p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis SEM dengan perangkat lunak SmartPLS.</p> <p>Sampel: Sampel jenuh, 30 responden.</p>	(Arfinasari & Prabowo, 2022)	<p>Independen: Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Mediasi: Komitmen Organisasi</p>	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh kepada Komitmen Organisasi.</p> <p>Keterlibatan Karyawan berpengaruh kepada Komitmen Organisasi.</p> <p>Kepuasan Kerja berpengaruh kepada Komitmen Organisasi.</p> <p>Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.</p> <p>Keterlibatan Karyawan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.</p> <p>Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan.</p> <p>Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan.</p>

6.	<p>Judul: <i>Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work Engagement?</i></p> <p>Metode: Kualitatif menggunakan wawancara, uji analisis regresi linier berganda dengan SPSS 16.0 for Windows Version.</p> <p>Sampel: 433 responden.</p>	(Perwira et al., 2021)	<p>Independen: Kecintaan terhadap Pekerjaan, Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis.</p> <p>Dependen: Keterlibatan Kerja</p>	<p>Kecintaan terhadap Pekerjaan, Dukungan Organisasi, dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan berpengaruh sign. terhadap Keterlibatan Kerja yang dapat meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan.</p>
7.	<p>Judul: Peran Kepemimpinan Karismatik dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri <i>Broadcasting</i></p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, pengujian <i>Structural Equation Model</i> (SEM).</p> <p>Sampel: Sampel minimum yang representatif, 190 responden.</p>	(Juliarti & Anindita, 2022)	<p>Independen: Peran Kepemimpinan, <i>Work life balance</i></p> <p>Dependen: Komitmen Organisasional</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif sign. pada Kepuasan Kerja, <i>Work life balance</i> berpengaruh positif sign. pada Kepuasan Kerja,</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi,</p> <p>Kepuasan Kerja berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi,</p> <p><i>Work life balance</i> secara parsial tidak berpengaruh sign. terhadap Komitmen Organisasi, namun berpengaruh positif sign. terhadap Komitmen Organisasi</p>

				melalui Kepuasan Kerja.
8.	<p>Judul: Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i></p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.</p> <p>Sampel: <i>Purposive sampling</i>, 66 responden.</p>	(Atthohiri & Wijayati, 2021)	<p>Independen: <i>Employee Engagement</i></p> <p>Dependen: Kepuasan Kerja</p> <p>Mediasi: <i>Work Life Balance</i></p>	<p><i>Employee Engagement</i> tidak berpengaruh sign. pada Kepuasan Kerja.</p> <p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif sign. pada <i>Work Life Balance</i>.</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif sign. pada Kepuasan Kerja.</p> <p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh sign. pada Kepuasan Kerja apabila dimediasi oleh <i>Work Life Balance</i>.</p>
9.	<p>Judul: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada <i>Gig Workers</i> Dengan <i>Work Meaningfulness</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Mitra Pengemudi <i>Startup</i> Bisnis Transportasi Online)</p> <p>Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, pengujian SEM dengan AMOS.</p> <p>Sampel: 491 responden.</p>	(Harianto & Herachwati, 2023)	<p>Independen: <i>Work-Life Balance</i></p> <p>Dependen: <i>Work Engagement</i></p> <p>Mediasi: <i>Work Meaningfulness</i></p>	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh sign. pada <i>Work Meaningfulness</i>.</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh sign. pada <i>work engagement</i>.</p> <p><i>Work Meaningfulness</i> berpengaruh sign. pada <i>Work Engagement</i>.</p> <p><i>Work Meaningfulness</i> memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> kepada <i>Work Engagement</i>.</p>

Berikut yakni narasi yang disusun merujuk dari tabel penelitian terdahulu:

1. Penelitian Rahayu et al. (2024) menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi, *work life balance*, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Mempergunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dan analisis SmartPLS. Sampel yang dipergunakan 110 responden yang dipilih dengan *simple random sampling*. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya dukungan organisasi dan kepemimpinan berdampak positif sign. kepada komitmen dalam organisasi, sementara *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian ini mengindikasikan bahwasanya dukungan organisasi dan kepemimpinan lebih penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dibandingkan *work life balance*. Persamaan pada studi ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dan perangkat lunak SEM. Namun, Rahayu et al. (2024) menguji fokus pada pengaruh dukungan organisasi, *work life balance*, serta kepemimpinan kepada komitmen organisasi, sementara penulis meneliti *work life balance* serta komitmen kerja pada generasi Z di perusahaan *startup* dengan peran mediasi kepuasan kerja serta cinta kepada pekerjaan. Selain itu, penelitian penulis melibatkan sampel yang lebih besar (160 responden) dan mempergunakan AMOS 26.0, sedangkan Rahayu et al. (2024) menguji mempergunakan SmartPLS dengan 110 responden.
2. Penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Mempergunakan metode kuantitatif dan kuesioner, penelitian ini menganalisis data dengan SmartPLS 3.0 pada 50 responden yang dipilih melalui sampel jenuh. Hasilnya memperlihatkan keseimbangan kehidupan kerja tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen yang lebih tinggi ini, pada gilirannya mempunyai dampak positif kepada kinerja mereka. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi bisa dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan lewat peningkatan komitmen organisasi. Penelitian ini konsisten pada penggunaannya terhadap metode kuantitatif, kuesioner, dan perangkat lunak (SEM). Namun, Ardiansyah & Surjanti (2020) fokus pada *work life balance* kepada kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediasi, sedangkan penulis lebih menitikberatkan

pada *work life balance* kepada komitmen kerja pada peran mediasi kepuasan kerja serta cinta terhadap pekerjaan. Selain itu, Ardiansyah & Surjanti (2020) mempergunakan teknik sampel jenuh dengan 50 responden dan SmartPLS, sementara penulis mempergunakan *purposive sampling* dengan 160 responden dan AMOS 26.0. Konteks penelitian juga berbeda, penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) dijalankan pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Surabaya, sedangkan penulis berfokus pada pekerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.

3. Penelitian Rachmawati & Susanto (2021) menguji pengaruh *work life balance* dan *stres kerja* terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan *startup* dengan pendekatan kuantitatif serta penghimpunan data melalui kuesioner. *SPSS for Windows* dipergunakan untuk analisa data dan uji korelasi guna mengevaluasi hubungan antar variabel. Sebanyak 78 responden terpilih melalui teknik sampel jenuh. Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya keseimbangan diantara kerja serta kehidupan pribadi berdampak positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwasanya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Di sisi lain, stres kerja tidak memperlihatkan pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja. Namun, ketika keseimbangan kehidupan kerja dan personal dengan stres kerja dipertimbangkan secara bersamaan, keduanya memiliki dampak secara signifikan kepada kepuasan kerja. Kesamaan dalam studi ini meliputi penggunaan metode kuantitatif, penghimpunan data melalui kuesioner, dan fokus pada konteks perusahaan *start up*. Namun penelitian Rachmawati & Susanto (2021) fokus pada pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis meneliti *work life balance* pada komitmen kerja pada pekerja generasi Z, dengan peranan mediasi dari kepuasan kerja serta cinta pekerjaan. Selain itu, penelitian penulis mempergunakan *purposive sampling* dengan 160 responden dan AMOS 26.0 untuk analisis, sedangkan Rachmawati & Susanto (2021) mempergunakan sampel jenuh dengan 78 responden dan aplikasi SPSS.
4. Penelitian Chaeria (2024) ini menguji pengaruh *work life balance*, keterlibatan karyawan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metodologi

yang dipergunakan bersifat kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui survei kuesioner. Analisis data mempergunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui *software SmartPLS 3.0*. Penelitian ini melibatkan 57 responden yang terpilih melalui *purposive sampling*. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal, keterlibatan, dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwasanya peningkatan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan personal, serta keterlibatan dan motivasi karyawan, memberikan kontribusi yang signifikan pada kepuasan kerja di PT Transcosmos Indonesia. Metodologi yang dipergunakan meliputi pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner, pemilihan sampel secara *purposive*, dan penerapan analisis SEM. Namun pada penelitian Chaeria (2024) menyertakan tiga *independent variable: work life balance, employee engagement*, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sementara penulis fokus pada *work life balance* dan meneliti pengaruhnya terhadap komitmen kerja. Selain itu, penelitian Chaeria (2024) tidak mempergunakan variabel mediasi, sementara penulis melibatkan peranan mediasi kepuasan kerja dan cinta pekerjaan. Penelitian penulis juga melibatkan sampel yang lebih besar, 160 responden generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*, dibandingkan Chaeria (2024) yang melibatkan 57 responden karyawan PT Transcosmos Indonesia di Jakarta.

5. Penelitian Arfinasari & Prabowo (2022) menguji pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, juga kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang melibatkan 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Analisis SEM dengan SmartPLS. Hasil penelitian mengatakan bahwasanya ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi terbukti memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat pentingnya faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan dalam membangun komitmen yang dapat meningkatkan kinerja. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis SEM. Selain itu, keduanya berfokus pada pekerja di perusahaan *startup*. Namun penelitian Arfinasari & Prabowo (2022) melibatkan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sementara penulis fokus pada *work life balance* sebagai variabel independen terhadap komitmen kerja, dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai mediasi. Penulis juga menggunakan sampel yang lebih besar (160 responden) dengan teknik *purposive sampling*, sedangkan penelitian Arfinasari & Prabowo (2022) menggunakan sampel jenuh dengan 30 responden. Selain itu, konteks penelitian penulis lebih spesifik meneliti generasi Z pekerja *startup*, sementara penelitian Arfinasari & Prabowo (2022) tidak membatasi kelompok usia atau generasi tertentu dalam sampelnya.

6. Penelitian Perwira et al., (2021) menguji pengaruh kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis, terhadap keterlibatan kerja. Menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan uji analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0 untuk menganalisis data. Sampel yang digunakan 433 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan dari organisasi serta kondisi kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen atau keterlibatan kerja karyawan, meskipun fokus utama berbeda. Keduanya juga menggunakan variabel yang terkait dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan, meskipun dengan pendekatan yang berbeda. Perbedaan utama terletak pada variabel yang diteliti dan konteksnya. Penelitian Perwira et al., (2021) berfokus pada kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan

kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja, tanpa mempertimbangkan peranan mediasi. Sementara penulis mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap komitmen pekerja generasi z di perusahaan *startup* dengan mempertimbangkan dua variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan. Selain itu, jumlah sampel pada penelitian penulis lebih kecil (160 responden) dibandingkan dengan sampel Perwira et al., (2021) sebanyak 433 responden, teknik sampling yang digunakan penulis *purposive sampling* sementara Perwira et al., (2021) menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data.

7. Penelitian Juliarti & Anindita (2022) menguji pengaruh kepemimpinan karismatik dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan pengujian SEM dipergunakan sebagai analisa data. Sampel terdiri dari 190 responden yang dipilih dengan metode sampel minimum yang representatif. Hasilnya ditemukan bahwasanya kepemimpinan karismatik dan *work life balance* memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Disisi lain, Kepemimpinan karismatik serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan kepada komitmen organisasi. Meskipun keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi, variabel ini berdampak positif secara signifikan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi guna menaikkan komitmen organisasi, terutama lewat peningkatan kepuasan kerja. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data dan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis data. Selain itu, variabel *work life balance* menjadi faktor utama yang diuji dalam kedua penelitian ini, yang mengindikasikan hubungan dengan variabel komitmen kerja. Keduanya juga melibatkan mediasi, penulis menggunakan dua variabel mediasi (kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan) sedangkan penelitian Juliarti & Anindita (2022) lebih fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan terletak pada metode pengambilan sampel dan perangkat lunak untuk olah data, penulis menggunakan *purposive sampling*

dengan 160 responden menggunakan *AMOS 26.0*, sementara penelitian Juliarti & Anindita (2022) menggunakan sampel minimum representatif dengan 190 responden menggunakan *SmartPLS*.

8. Penelitian Atthohiri & Wijayati (2021) menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Mempergunakan metode kuantitatif di mana kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpulan data utama, dan analisis data dijalankan pada *Partial Least Square* (PLS) melalui *SmartPLS 3*. Sebanyak 66 responden terpilih sebagai sampel melalui teknik *purposive sampling*. Temuan penelitian ini membuktikan bahwasanya *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan secara langsung pada kepuasan kerja. Namun, terdapat hubungan secara signifikan diantara *employee engagement* serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Lebih lanjutnya, keseimbangan diantara kehidupan kerja dan pribadi terbukti berdampak positif secara signifikan kepada kepuasan kerja. Serta ditemukan bahwasanya *employee engagement* mampu mempengaruhi kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut hanya signifikan apabila *work life balance* bertindak sebagai variabel mediasi. Temuan ini menekankan pentingnya *work life balance* dalam memperkuat hubungan diantara *employee engagement* serta kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner untuk pengumpulan data. Keduanya juga menganalisa dampak variabel *work life balance* kepada faktor lain yakni kepuasan kerja atau komitmen kerja. Perbedaan utama terletak pada konteks dan variabel yang diteliti. Penelitian Atthohiri & Wijayati (2021) berfokus pada *employee engagement* dan kepuasan kerja, dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi, sementara penulis mengkaji pengaruh *work life balance* pada komitmen pekerja generasi Z di perusahaan *startup*. Penulis juga meneliti dua peranan mediasi, yakni kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan, sementara penelitian Atthohiri & Wijayati (2021) hanya menguji *work life balance* sebagai mediasi. Sampel yang dipergunakan penulis lebih besar 160 responden dengan *purposive sampling*, sementara penelitian Atthohiri & Wijayati (2021) 66 responden dengan teknik yang sama. Metode analisis yang dipergunakan penulis *AMOS 26.0* untuk *Structural Equation Modeling* (SEM), sementara Atthohiri &

Wijayati (2021) mempergunakan SmartPLS 3 dengan teknik *Partial Least Square* (PLS).

9. Penelitian Harianto & Herachwati (2023) menguji *work life balance*, *work engagement* melalui *work meaningfulness* sebagai mediator. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan pengujian SEM AMOS sebagai analisa data. Sampel terdiri dari 491 responden. Hasil pengujian *work life balance* berpengaruh kepada *work meaningfulness* dan *work engagement*, sementara *work meaningfulness* berpengaruh pada *work engagement*. Selain itu, *work meaningfulness* juga berperan sebagai mediator dalam pengaruh *work life balance* pada *work engagement*. Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner untuk pengumpulan data, serta penggunaan uji SEM AMOS. Keduanya juga menganalisa dampak variabel *work life balance* kepada faktor lain. Perbedaan utama terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian Harianto & Herachwati (2023) berfokus pada *work life balance*, *work engagement*, juga *work meaningfulness* sebagai variabel mediator, sementara penulis mengkaji pengaruh *work life balance* pada komitmen dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai mediasi.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Di era globalisasi dengan perkembangan teknologi yang maju, perilaku organisasi menjadi semakin kompleks dan dinamis. Perusahaan harus menyesuaikan strategi mereka untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang terus berubah, termasuk pengaruh teknologi yang berkembang pesat. Perusahaan membutuhkan pekerja yang berkualitas dan kompetitif. Keunggulan kompetitif diukur melalui kinerja organisasi, yang menurut Pratama & Elistia (2020) ditentukan oleh karyawan produktif, inovatif, dan mampu bersinergi dengan visi-misi perusahaan.

Karyawan berkualitas yang unggul dalam bersaing dan memanfaatkan teknologi dengan baik sebagian besar dipahami dan dimengerti oleh Generasi Z yakni generasi yang lahir pada tahun 1995 sampai 2010 (Lubis & Mulianingsih 2019). Maka dari itu, keterikatan karyawan Generasi Z pada perusahaan merupakan faktor krusial dalam menentukan bagaimana mereka menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Generasi Z, yang dikenal dengan kebiasaan dan nilai-

nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sangat memperhatikan bagaimana pekerjaan mereka mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

Salah satu aspek utama dari keterikatan ini adalah pencapaian *work life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang tidak hanya memberikan kompensasi finansial yang adil tetapi juga memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara waktu kerja dan waktu pribadi (Haryanto, 2019). Mereka menyadari pentingnya memiliki waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan kegiatan di luar pekerjaan, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik mereka. *Work life balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangkitkan cinta terhadap pekerjaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengorbankan aspek penting dari kehidupan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan dan merasa lebih terhubung dengan peran mereka di perusahaan. Kepuasan kerja ini memunculkan rasa cinta terhadap pekerjaan, yang memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan merasa lebih bersemangat setiap hari.

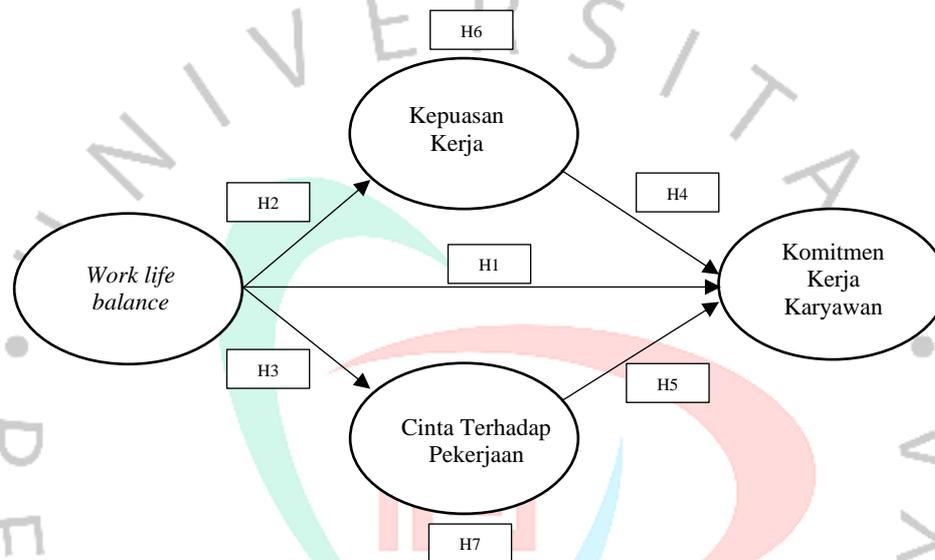
Efek kumulatif dari kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan ini adalah peningkatan komitmen kerja. Karyawan Generasi Z yang merasakan keseimbangan hidup yang baik dan memiliki rasa puas serta cinta terhadap pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan mereka (Susanto et al., 2022). Mereka merasa lebih terikat secara emosional dengan perusahaan, bersemangat untuk berkontribusi, dan lebih loyal dalam jangka panjang. Komitmen tersebut penting untuk perusahaan karena berpengaruh terhadap retensi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif serta produktif.

Dengan demikian, memahami dan memperhatikan kebutuhan Generasi Z dalam *hal work life balance* bukan hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga vital bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan lebih berhasil dalam menarik dan mempertahankan talenta berbakat, serta membangun tim yang berdedikasi dan berkomitmen.

Berdasarkan kajian teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, penelitian ini akan menggunakan model penelitian:

1. Variabel Independen yang digunakan *Work life balance* (X)
2. Variabel Mediasi/Penghubung yang digunakan Kepuasan Kerja (Z1) dan Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2)
3. Variabel Dependen yang digunakan Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Gambar 2.1 Model Penelitian



Sumber: Berdasarkan beberapa penelitian, (2024)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah asumsi atau perkiraan awal yang memerlukan pembuktian melalui proses penelitian. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai jawaban tentatif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Sifat sementara dari hipotesis ini disebabkan karena formulasinya masih berdasarkan pada kajian teoritis yang relevan, belum didukung oleh bukti-bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan dan analisis data lapangan (Kartika et al., 2019). Proses perumusan hipotesis biasanya didasarkan pada kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Hipotesis yang diajukan kemudian akan diuji validitasnya melalui serangkaian metode penelitian yang sistematis dan terukur. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memverifikasi atau membantah asumsi awal yang telah dirumuskan, hingga kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Work life balance merupakan faktor penting dalam mempertahankan komitmen karyawan. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga keharmonisan dengan kehidupan pribadi, yang menciptakan kebahagiaan secara menyeluruh. *Work life balance* melibatkan keseimbangan antara jam kerja dan waktu pribadi serta integrasi antara ambisi karir dan aspek-aspek penting lainnya seperti kebahagiaan, waktu luang, hubungan keluarga, dan pengembangan spiritual, yang bertujuan untuk mencapai titik tengah yang memungkinkan individu berfungsi optimal di semua area kehidupan tanpa mengorbankan salah satunya (Rifadha, 2019). Dengan demikian, individu perlu merencanakan dan mengelola waktu serta energi mereka untuk memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi secara bersamaan, sambil menjaga kesejahteraan emosional dan fisik. Menurut Rahmadina & Setyaningrum (2023) dan Ardiansyah & Surjanti (2020) *work life balance* mempunyai pengaruh positif sign. terhadap komitmen, berarti semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja dan personal karyawan, maka komitmen yang diberikan karyawan juga semakin tinggi. Begitu dengan sebaliknya, apabila keseimbangan kerja dan personal karyawan rendah, maka komitmen yang diberikan karyawan juga rendah. Menurut Ramadhan & Marinda (2019) *work life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sign. terhadap komitmen.

H1: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

2.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Juliarti & Anindita (2022) *work life balance* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian memperlihatkan bahwasanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi menaikkan kepuasan kerja. Lolita & Mulyana (2019), Rachmawati & Susanto (2021), Chaeria (2024), dan Atthohiri & Wijayati (2021) mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan diantara keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal serta kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwasanya keseimbangan yang baik diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi tidak hanya memperbaiki kesejahteraan karyawan, tetapi juga persepsi mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang mencapai keseimbangan ini cenderung lebih

terodorong, lebih terlibat, serta mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, pemeliharaan keseimbangan yang efektif antara karir dan aspek kehidupan lainnya berkontribusi pada pengalaman kerja yang sangat memuaskan dan produktifitas yang baik.

H2: *Work life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan

Beberapa penelitian menyatakan keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam Bygrave (2020) karyawan yang berhasil mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan personal mereka lebih cinta terhadap pekerjaan yang lebih tinggi. Keseimbangan yang baik ini membuat karyawan merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja mereka. Menurut Osbaldiston et al. (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* yang sehat juga dapat mengurangi tingkat kebencian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai keseimbangan yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka dan memiliki pengelolaan waktu yang efektif, cenderung lebih mencintai pekerjaan mereka. Dengan demikian, *work life balance* yang baik tidak hanya mengurangi ketidakpuasan tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan cinta terhadap pekerjaan.

H3: *Work life balance* berpengaruh terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan

2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Juliarti & Anindita (2022), tingginya kepuasan kerja berkontribusi signifikan pada peningkatan komitmen kerja karyawan. Rasa puas kinerja karyawan pada pekerjaannya cenderung memperlihatkan tingkatan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan tempat bekerjanya. Ini karena kepuasan kerja bisa meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, membuat mereka lebih loyal dan berdedikasi terhadap organisasi. Penelitian memperlihatkan bahwsannya ketika karyawan merasa dihargai dan puas pada beberapa aspek pekerjaan mereka, contohnya lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan penghargaan, mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada tujuan dan visi perusahaan. Aban et al. (2019), Arfinasari & Prabowo (2022), dan Ramadhan & Marinda (2021) juga

mengatakan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif kepada komitmen organisasi karyawan. Oleh karenanya, terdapat hubungan langsung diantara tingkat kepuasan kerja serta tingkat komitmen ditunjukkan oleh pekerja terhadap perusahaan yang memiliki dampak pada produktivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan

2.4.5 Pengaruh Cinta Terhadap Pekerjaan terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Menurut Aulia et al. (2019), cinta terhadap pekerjaan pada tentara mencerminkan hubungan emosional positif yang mendalam antara pekerja dan pekerjaan mereka. Empat aspek utama yang menggambarkan cinta kerja pada tentara adalah semangat, kedekatan, keikhlasan, dan loyalitas. Dalam konteks loyalitas, hal ini meliputi kepatuhan, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian Perwira et al. (2021) dan Aulia & Adiono (2021) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa cinta terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa ketika karyawan merasakan kecintaan terhadap pekerjaan mereka dan mendapatkan dukungan organisasi yang memadai, serta merasa baik secara psikologis, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

H5: Cinta Terhadap Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan

2.4.6 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Menurut Alfianto & Hadi (2024), terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja. Alfianto & Hadi (2024) menunjukkan bahwa meskipun karyawan sering menghadapi beban kerja yang berat dan waktu kerja yang panjang, mereka

umumnya merasakan tingkat kepuasan dan kenyamanan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hasil survei dan wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwasanya mereka berusaha keras guna tercapainya keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal mereka. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen *work life balance* dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat komitmen organisasi. Penelitian Latupapua et al. (2021) dan Juliarti & Anindita (2022) membuktikan bahwasanya kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi. Tingkat *work life balance* yang tinggi cenderung menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula di kalangan karyawan. Ketercapaian karyawan dalam *work life balance* keluarga biasanya memperlihatkan lebih baiknya kinerja. Ini diakibatkan minimnya hambatan dalam pengelolaan waktu, yang memungkinkan mereka untuk fokus dan produktif dalam pekerjaan. Semakin efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasa karyawan, semakin positif pula dampaknya terhadap komitmen mereka kepada organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berfungsi sebagai katalis yang mendorong peningkatan loyalitas dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja.

H6: *Work life balance* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

2.4.7 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Cinta Terhadap Pekerjaan

Menurut Bygrave (2020), pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan yang baik lebih merasa terlibat dan bersemangat tentang pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja. Menurut Akdemir (2021), karyawan cenderung mencintai pekerjaan mereka ketika keseimbangan antara kehidupan dan kerja karyawan terpenuhi dengan baik. Kepuasan dan keterlibatan yang diperoleh dari *work life balance* yang memadai berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja. Ketika pekerja puas dan terlibat aktif dalam pekerjaan, mereka lebih menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan kata lain, pemenuhan dalam aspek keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak hanya memperkuat rasa cinta

terhadap pekerjaan tetapi juga memperkuat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan mereka.

H7: *Work life balance* berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Cinta Terhadap Pekerjaan

