

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Work Life Balance

Naithani oleh Nadesan dan Thampoe (2018) mempunyai pendapat perusahaan yang mengabaikan masalah terkait work-life balance karyawannya bakal mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi lebih rendah, serta akhirnya karyawan bakal kesulitan meningkatkan kinerjanya kembali.

Menurut Lockwood dalam Diah & Al Musadieg (2018) work-life balance adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjutnya Delecta dalam Diah & Al Musadieg (2018) menambahkan bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang work-life balance oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Menurut Sayekti (2019) work-life balance pada kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif. Menurut Aliya et al. (2020) work-life balance menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan. Namun, Endeka et al. (2020) menyatakan bahwa secara signifikan work-life balance tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan jam kerja karyawan yang fleksibel sehingga karyawan mempunyai waktu luang yang cukup diluar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

2.1.1.1. Aspek-Aspek Work-Life Balance

Berikut ini adalah aspek-aspek dari WLB Menurut McDonald (2005) dalam Fenia, dkk (2018) berikut:

a. Time (Keseimbangan Waktu)

Aspek waktu yang dimaksud adalah waktu yang dihabiskan seorang pekerja dalam karir mereka sama dengan waktu yang mereka habiskan di keluarga lain atau area kehidupan di luar karir mereka. Keseimbangan waktu seseorang menentukan kemampuan untuk menggunakan waktu untuk bekerja dan aktivitas non-kerja lainnya seperti keluarga dan aktivitas sosial lainnya. Tercapainya keseimbangan waktu dapat menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan seorang karyawan tidak mengurangi waktunya untuk keluarga atau urusan lain, begitu pula sebaliknya.

b. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Aspek keterlibatan ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu saja tidak cukup untuk konsep keseimbangan kehidupan kerja. Dalam hal ini, partisipasi kuantitatif atau kapasitas harus seimbang baik dalam urusan kerja maupun diluar pekerjaan.

c. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)

Aspek keseimbangan kepuasan adalah seberapa besar seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan aktivitas non-kerja mereka. Kepuasan terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa semua usahanya tepat baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Ini terlihat ketika orang merasa nyaman memainkan peran dalam setiap keterikatan mereka.

2.1.1.2. Manfaat yang akan dirasakan instansi dengan ada worklife balance, yakni:

- a) Disiplin karyawan lebih besar
- b) Karyawan lebih produktif

- c) Karyawan setia dan berkomitmen.
- d) Perputaran karyawan berkurang, manfaat bagi individu adalah work-life balance, yaitu: Karyawan merasakan kepuasan kerja dan keamanan kerja yang lebih baik.
- e) Pengelolaan lingkungan kerja meningkat.
- f) Mengurangi tingkat stres kerja.
- g) Peningkatan kesehatan fisik dan mental.

2.1.1.3. Keuntungan Menerapkan Program Work-Life Balance

Program ini memberi manfaat untuk perusahaan serta bagi pegawai. Berikut manfaat yang didapat apabila diadakan Work-Life Balance menurut Lazar Pangemanan (2017) :

A. Bagi Organisasi

1. Meminimalisir level absensi serta pegawai terlambat.
2. Meningkatkan hasil kinerja pegawai.
3. Ada loyalitas serta komitmen pegawai.
4. Tingginya retensi pelanggan.
5. Turnover pegawai berkurang.

B. Bagi Pegawai

1. Bertambahnya kepuasan kerja.
2. Makin tinggi keamanan kerja.
3. Bertambahnya kontrol pada lingkungan kehidupan-kerja.
4. Stres kerja menurun.
5. Makin menambah kesehatan fisik serta mental.

2.1.1.4. Indikator Work-life Balance

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Anggraeni, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur work-life balance terdiri dari:

1. Time balance (keseimbangan waktu): Jumlah waktu yang dapat diberikan individu bagi pekerjaan maupun hal diluar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan): Tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal diluar pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan): Tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal di luar pekerjaannya

2.1.2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

Nadesan dan Thampoe (2018), ada empat faktor yang bisa memberi pengaruh work-life balance:

1. faktor individu adalah kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional
2. faktor organisasi adalah organisasi kerja, dukungan organisasi, stres.
3. faktor lingkungan meliputi pengaturan pengasuhan anak, dukungan keluarga dan faktor lingkungan sosial.
4. faktor lainnya adalah usia, status orang tua, pengalaman kerja, jenis pekerjaan dan pendapatan serta konflik dalam kehidupan pribadi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut tercermin dalam etos kerja, prestasi dan disiplin. (Jufrizen, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan, ketika karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum yang selalu dimiliki setiap orang terhadap setiap unsur pekerjaannya. Kepuasan

kerja merupakan respon emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini tercermin dari etos kerjanya.

(Hasibuan & Afrizal, 2019). Dalam hal ini, kepuasan merupakan rasa kesenangannya yang dimiliki seorang karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta kepuasan karena mendapatkan kompensasi dari apa yang telah dikerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian Dousin et al. (2019), kepuasan kerja adalah konsep penting dalam organisasi karena dapat memengaruhi kinerja dan moral kerja karyawan, hal ini mengacu pada perasaan dan respon karyawan terhadap pekerjaan mereka. Program pengembangan karyawan dan memberikan penghargaan sebagai bentuk prestasi kerja, memiliki dampak yang positif pada kepuasan kerja generasi milenial (Wen et al., 2018). Dalam konteks tenaga pengajar, jam kerja yang berlebih dan beban kerja dapat memengaruhi moral, kualitas hidup dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memengaruhi mutu pengajaran dan kualitas pendidikan pada umumnya (Johari et al., 2018).

2.1.2.1. Penyebab Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Berikut indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018; 82):

1. Pekerjaan Apakah ada unsur-unsur yang memuaskan atau monoton dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Gaji Jumlah gaji yang diterima sesuai dan adil untuk pekerjaan yang dilakukan.
3. Promosi yang memiliki kesempatan untuk pengembangan diri dan kemajuan karir di luar pekerjaan
4. Supervisor Ini adalah orang yang memberi perintah atau instruksi selama bekerja.
5. Rekan Kerja Seseorang yang selalu berkomunikasi saat bekerja. Rekan kerja bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Busro (2018:110) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

1. Faktor psikolog. Faktor ini berkaitan dengan kejiwaan karyawan. Dimensi dalam faktor psikolog diantaranya: minat karyawan, bakat dan keterampilan karyawan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.
2. Faktor social. Faktor ini berkaitan dengan interaksi dan komunikasi dengan lingkungan sosialnya. Dimensi dalam faktor social diantaranya: interaksi antar karyawan, interaksi dengan atasannya, dan interaksi dengan karyawan lain di divisi yang berbeda atau diluar tim kerjanya.
3. Faktor fisik. Faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan sendiri. Dimensi ini dilihat dari: jenis pekerjaan karyawan itu sendiri, ketentuan aturan waktu kerja dengan waktu istirahat karyawan, perlengkapan kerja, keadaan suhu, pencahayaan, penerangan, sirkulasi udara dalam ruangan dan kondisi kesehatan karyawan, umur karyawan, dsb.
4. Faktor finansial. Faktor ini berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan ketika bekerja. Dimensi dalam faktor ini diantaranya: sistem penggajian atau pemberin upah, besaran gaji yang diterima, jaminan social yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tunjangan/fasilitas yang diberikan dan dapat digunakan, promosi karir guna untuk menunjang karir lebih kedepannya, dan sebagainya. Menurut Kawiana, (2020:262) ada beberapa faktor untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan, diantaranya:
 - a) isi pekerjaan, visualisasi tugas yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
 - b) supervise,
 - c) organisasi dan manajemen perusahaan,
 - d) kesempatan karyawan untuk bisa berkembang dan maju,

- e) kompensasi atau insentif,
- f) rekan kerja,
- g) situasi dan kondisi pekerjaan yang dijalankan.

2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (2008) ada lima aspek dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Kompensasi Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap periode tertentu.

Menurut (Pitasari & Surya Perdhana, 2018) indikator kompensasi terdiri dari:

- a) Adil.
- b) Sesuai.

2. Promosi Promosi merupakan salah satu bentuk program perusahaan untuk karyawan dapat menduduki posisi yang lebih tinggi. Menurut (Pitasari & Surya Perdhana, 2018) indikator promosi terdiri dari:

- a) Promosi kerja.
- b) Kesempatan promosi.

3. Lingkungan Fisik Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan di tempat kerja berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Pitasari & Surya Perdhana, 2018) indikator lingkungan fisik terdiri dari:

- a) Luas ruang kerja.
- b) Privasi ruang kerja.
- c) Infrastruktur ruang kerja.
- d) Peralatan kerja.
- e) Kebisingan.
- f) Suhu dan Pencahayaan.

4. Lingkungan Non-Fisik Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan di tempat kerja berbentuk non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Pitasari & Surya Perdhana, 2018) indicator lingkungan non-fisik, terdiri dari:

- a) Hubungan atasan dengan bawahan.
- b) Hubungan antar rekan kerja.

5. Karakteristik Pekerjaan Karakteristik pekerjaan merupakan sumber utama dalam bentuk kepuasan. Menurut (Pitasari & Surya Perdhana, 2018) indicator karakteristik pekerjaan terdiri dari:

- a) Isi pekerjaan itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipakai untuk membantu serta mendukung peneliti di penelitian terbaru ini. Ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitiannya dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi variabel work life balance, pengembangan karir, serta kepuasan kerja karyawan yakni :

1. Diah Lailatul Qodrizana Mochammad Al Musadieg (2018). Melakukan penelitian tentang “Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan perempuan yayasan permata kota malang”.

Dari hasil penelitian serta pembahasan ini bisa disimpulkan work-life balance serta kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan, sebab time balance, engagement, serta kepuasan secara simultan memberi pengaruh kepuasan kerja. Keseimbangan waktu, keterlibatan, serta kepuasan parsial memberi pengaruh kepuasan kerja.

2. Fenia Annamaria Rondonuwu (2018). “Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado”.

Dari hasil dari penelitian serta pembahasan ini bisa diambil kesimpulan work life balance pada kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan sebab

Menerapkan work life balance yang mana kepuasan kerja sesungguhnya bisa tercapai saat organisasi menyokong terwujudnya work life balance.

3. Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018). “Pengaruh work life balance terhadap komitmen,kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi jakarta”.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan ini bisa disimpulkan Work life balance memberi pengaruh signifikan pada motivasi kerja Dan kepuasan kerja.

4. RodríguezSánchez, J. L., GonzálezTorres, T., MonteroNavarro, A., & GallegoLosada, R. (2020), Jurnal Jurnal: International Journal of Environmenta l Research and Public Health. “ Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention”

Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa Dalam mempertahankan SDM dapat melalui strategi worklife balance Subjek penelitian ini adalah perusahaan multinasiona pemimpin di sektor teknologi dan pariwisata, dan yang terpenting bergantung pada modal manusia yang berharga.

5. Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020), Jurnal: MANEGGGI O: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. “ Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa.

6. Nor Siah Jaharuddin dan Liyana Nadia Zainol (2019), Jurnal: The South East Asian Journal of Management. “The Impact of Work-life balance on Job Engagement and Turnover intention”

Hasil Penelitian ini Terdapat hubungan langsung antara worklife balance dan job engagement dan turnover. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan job engagement dan turnover intention. Namun, tidak ada efek mediasi dari job engagement ditemukan antara worklife balance dan turnover intention.

7. Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Jurnal: Prosiding Manajemen “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja”

Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan, Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel beban kerja dan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

8. Jeffrey H. Greenhaus,a,* Karen M. Collins,b and Jason D. Shawc (2003) Jurnal: Journal of Vocational Behavior “ The relation between work–family balance and quality of life”.

Hasil penelitian ini Individu yang menginvestasi kan banyak waktu dalam pekerjaan dan keluarga gabungan mereka peran, mereka yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk keluarga daripada pekerjaan mengalami kualitas hidup yang lebih tinggi daripada individu seimbang yang, pada gilirannya, mengalami kualitas hidup yang lebih tinggi daripada mereka yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada keluarga.

Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu

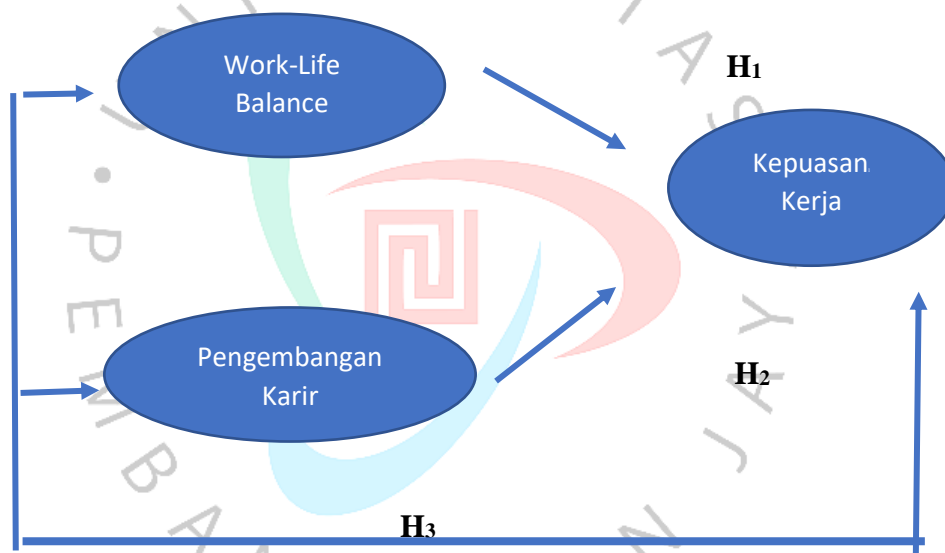
Nama Peneliti 1	Kendra S. Mawu, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan
Judul Penelitian	<i>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara</i>
Tahun Penelitian	2018
Statistik	Teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, serta uji F
Hasil Penelitian	Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan 35 signifikan terhadap produktivitas kerja, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Kontribusi	<i>Jurnal ini sebagai referensi atas pengaruh work-life balance terhadap pengembangan karir serta kepuasan kerja</i>
Nama Peneliti 2	Ni Made Meidiana Mayaswari, Irene Hanna H. Sihombing, I Nyoman Sukana Sabudi
Judul Penelitian	<i>The Effect of Work-Life Balance on The Work Productivity of Housekeeping Employee: The Case of The Royal Beach Hotel, Seminyak Bali</i>
Tahun Penelitian	2020
Sumber	atlantis-press.com/proceedings/icbmr-20/125949943
Statistik	Data analisis menggunakan tes validitas, tes reliabilitas, tes linier sederhana, t-test, dibantu SPSS versi 23
Hasil Penelitian	Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara work-life balance terhadap produktivitas kerja housekeeping

Kontribusi	<i>Jurnal ini sebagai referensi atas hubungan work-life balance terhadap pengembangan karir</i>
Nama Peneliti 3	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing
Judul Penelitian	<i>Pengaruh Work-life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadi</i>
Tahun Penelitian	2019
Sumber	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410
Statistik	Metode yang digunakan adalah kuantitatif–Asosiatif, hasil analisis menggunakan regresi linear berganda, uji t dan uji F
Hasil Penelitian	Secara parsial work-life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
Kontribusi	<i>Jurnal ini sebagai referensi hasil penelitian pengaruh work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan</i>
Nama Peneliti 4	Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg
Judul Penelitian	<i>Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang</i>
Tahun Penelitian	2018
Sumber	http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2476/2867
Statistik	Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R ² yang diolah menggunakan SPSS versi 21
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan

Kontribusi	<i>Jurnal ini sebagai referensi atas pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja.</i>
------------	--

2.3. Kerangka Berpikir

Model kerangka berpikir pada penelitian ini di gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Keterkaitan Antar Variabel

a. Keterkaitan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja

Work-life balance merupakan konsep hubungan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya harus seimbang. Sedangkan kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang bersifat positif dalam hal menyukai dan mencintai pekerjaannya.

Work-life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasbuntoro et al., 2020) berjudul “The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention” menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Perbankan Industri di Jakarta. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Wenno, 2018) berjudul “Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. PLN Persero Area Ambon” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh ada hubungan positif dan signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Endeka et al., 2020) berjudul “Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu” yang hasilnya menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tinggi rendahnya Worklife Balance tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Keterkaitan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) pengembangan karir merupakan runtutan posisi jabatan kerja yang diduduki seorang karyawan selama masa kerjanya melalui jenjang pendidikan dan pelatihan yang ada dilingkungan perusahaan. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Olivia et al., 2020) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Arum & Irfani, 2021) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja” yang

menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan hasil tersebut dibuktikan dengan banyak karyawan yang lebih merasa puas apabila dirinya mendapat kesempatan mengembangkan karir nya karena dapat membuka dirinya untuk bekarya lebih baik dalam pekerjaannya.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu penelitian terhadap masalah yang kebenarannya wajib dibuktikan dengan jelas. Dari rumusan masalah serta kerangka konseptual, hipotesis di penelitian ini yakni :

1. Hubungan antara Work-life Balance(X_1) dengan Kinerja Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Anwar (2020), work-life balance adalah keseimbangan tuntutan tempat kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan. Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik merasa nyaman dalam konteks ini umumnya puas dan bahagia. Jelajahi hipotesis yang dapat disajikan berdasarkan definisi ini, work-life balance selalu lebih seimbang tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan semakin tinggi secara umum. Hal ini kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang puas dan bahagia cenderung lebih termotivasi tinggi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah mengeksplorasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan dan kebahagiaan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini adalah:
H₁: Work-life balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hubungan antara Pengembangan Karir(X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Syahputra (2020), Pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sebagai hipotesis penelitian, dapat diajukan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir karyawan terhadap kondisi kepuasan kerja, lingkungan

kerja, dan penghargaan yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini adalah **H₂: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

3. Hubungan antara Work life balance (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Work-life balance merupakan konsep hubungan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi nya harus seimbang. Sedangkan kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang bersifat positif dalam hal menyukai dan mencintai pekerjaannya. Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) pengembangan karir merupakan runtutan posisi jabatan kerja yang di duduki seorang karyawan selama masa kerjanya melalui jenjang pendidikan dan pelatihan yang ada dilingkungan perusahaan. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, serta merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara work life balance dan pengembangan karir. Artinya, karyawan yang merasa memiliki work life balance yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa work life balance berperan sebagai mediator parsial antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Artinya, pengembangan karir dapat mempengaruhi work life balance, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini adalah: **H₃: Work life balance dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja,**