

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Variabel ini merujuk keseluruhan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Perilaku individu pada pekerjaannya bisa dinyatakan sebagai baik atau buruk dilihat dari tingkat rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya (Fenny & Setyawan, 2024). Intitusi memiliki kapasitas uuntuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi mereka, pekerjaan yang mereka lakukan, serta interaksi dengan orang lain yang mempengaruhi mereka (Fenny & Setyawan, 2024) Secara sederhana, kepuasan kerja mencerminkan seberapa suka maupun tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya (Kuruway, 2021).

Menurut (Goestjahjanti, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada penilaian yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi terhadap tingkat kesesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya. Para peneliti menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan proses adaptasi karyawan terhadap tuntutan perusahaan dan usaha perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan, keinginan, dan kenyamanan karyawan. Dengan demikian, dari perspektif ini, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai rasa puas yang timbul ketika karyawan mampu memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan dan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya. Menurut (Yusnandar & Muslih, 2021) dapat diartikan dengan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja pada tanggung jawabnya masing-masing, yang mencakup hubungan kerja, pengakuan atas hasil kerja, serta

berbagai faktor psikologis lainnya yang berhubungan dengan tanggung jawab kerja. Serta adanya kepuasan kerja juga menjadi evaluasi terhadap perbandingan antara pencapaian hasil yang sebenarnya dengan harapan yang telah ditetapkan (Teddy, 2024).

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang umumnya ditunjukkan oleh individu dalam sebuah organisasi, di mana sikap tersebut mencerminkan seberapa besar timbal baliknya dibandingkan hasil yang diperoleh. (Robins 2003:78). Kepuasan kerja dalam hal ini dipahami sebagai sebuah perasaan yang menunjukkan rasa senang seorang karyawan atau pegawai dengan bidang pekerjaannya. Dengan didorong oleh berbagai hal yang dapat memicu lahirnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor tersebut dapat diterima secara umum melalui berbagai aspek didalamnya, Porter (2005) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek salah satunya yaitu dengan menghitung apa yang memang seharusnya diterima dengan cara menghitung dan realita yang ada. Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003:103) Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi berbagai hal, salah satunya adalah Mentally Challenging Work, yaitu sebuah elemen yang menunjukkan bahwa karyawan akan merasa lebih puas ketika mereka memiliki waktu yang memadai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Selain itu karyawan juga akan lebih merasa puas ketika mendapatkan sebuah apresiasi dari seorang atasan berupa kritik yang membangun, kemudian tantangan dalam pekerjaan yang tidak terlalu monoton dan tidak terlalu memberatkan menjadi dampak pada kepuasan kerja karyawan. Equitable Rewards, faktor yang dimaksud dalam hal ini yaitu berupa gaji yang diperoleh karyawan, dimana pada kondisi ini karyawan akan mengharapkan sebuah promosi dan gaji yang merata dan diberikan secara adil. Supportive Working Conditions, faktor yang dimaksud dalam hal ini merupakan sebuah kondisi atau lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan yang sehat dalam sebuah bidang pekerjaan.

Supportive Colleagues berperan dalam dukungan dari rekan kerja. Ketika rekan kerja, baik atasan maupun rekan satu bidang, saling mendukung, hal ini berkontribusi secara positif.

Dikemukakan dari hasil penelitian diatas, menunjukkan adanya keselarasan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Teddy, 2024) dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang disebabkan. Pengaruhnya terhadap dalam bidang pekerjaan, diantaranya sebagai berikut: Lingkungan Kerja, faktor ini mencakup sebuah kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta ketersediaan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan hubungan antar karyawan yang berkualitas baik. Sifat pekerjaan mencerminkan persepsi karyawan terhadap karakteristik yang dimiliki oleh pekerjaan mereka. Faktor Sosial, pada faktor sosial ini merujuk pada kehidupan pegawai yang memiliki keseimbangan dimana mencakup pada hubungan dengan kerabat serta kebebasan beropini.

Aset kunci bagi perusahaan, dan pengembangan karir karyawan penting untuk memastikan adanya tenaga kerja yang terampil dan terlatih. Dengan memberikan peluang untuk pengembangan karir, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tetap terlibat dan berkontribusi secara maksimal. Dengan memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pengelolaan karyawan. Dengan mencegah konflik dan ketidakpastian yang tidak perlu.

2.1.1.2. Indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Jufrien & Sitorus (2021) untuk mengevaluasi kepuasan kerja, terdapat indikator yang dapat dijadikan acuan seperti berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri: Mencakup pandangan seseorang tentang tugas dan tanggung jawabnya yang merupakan aspek utama dari kepuasan kerja.

- b. Kualitas pengawasan: Merujuk pada kepuasan karyawan terhadap supervisi atau pengawasan dari atasan untuk mengerjakan pekerjaannya.
- c. Interaksi dengan rekan kerja: Ini adalah kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan rekan kerja mereka baik dalam kelompok atau tim kerja.
- d. Kesempatan untuk promosi: Promosi jabatan dapat menjadi faktor penentu dalam kepuasan kerja karena menawarkan peluang yang berbeda dan imbalan yang beragam.
- e. Upah: Menyangkut tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima sebagai bentuk imbalan dari organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Dorongan individu agar lebih memahami, mengenali, serta mempercayai keahlian mereka sendiri menjadi salah satu pengertian motivasi dari Filgona (2020). Dengan adanya motivasi, seseorang dapat menentukan tujuan yang ingin dicapai dari setiap tindakan mereka. Motivasi sangat penting dalam kehidupan, mereka menjadi pendorong utama untuk menyelesaikan masalah atau situasi yang dihadapi. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi adalah kemampuan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi muncul karena adanya kebutuhan internal yang harus dipenuhi oleh individu. Pada variabel ini terdapat dorongan dari dalam yang membuat individu melakukan sesuatu hal (Setiawati, 2024).

Menurut Nurjaya (2021) Motivasi dalam bekerja memungkinkan individu untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin perlu memotivasi bawahannya

serta memahami kebutuhan dan keinginan motivasi karyawan. Motivasi digunakan untuk meningkatkan semangat kerja, agar individu bersedia bekerja dengan kemampuan terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi terletak pada harapan bahwa semua karyawan akan bekerja keras, bersemangat, dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Faktor ini mempengaruhi motivasi berperan sebagai dorongan bagi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut Maslow (2020), ada lima tingkatan hierarki kebutuhan yang berfungsi sebagai indikator motivasi: Pada Fisiologis, kebutuhan dasar dalam bertahan hidup. Rasa Aman: Perasaan aman pada fisik dan emosional. Kebutuhan Hubungan Sosial: Kebutuhan untuk interaksi sosial, pertemanan, keluarga, dan penerimaan dalam komunitas. Kebutuhan Pengakuan: keinginan untuk mendapatkan penghargaan, harga diri, dan pengakuan terhadap diri sendiri maupun orang-orang disekitar. Kebutuhan Aktualisasi Diri: penting dalam mencapai potensi maksimal individu, mewujudkan cita-cita, serta meraih kebahagiaan dan kepuasan pribadi.

2.1.2.2. Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Dari hasil penelitian Dewi & Trihudiyatmanto (2020), ada beberapa kebutuhan yang digunakan sebagai indikator motivasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Dorongan: Kebutuhan harga diri mendorong seseorang untuk melakukan semua aktivitas yang diperlukan guna mencapai kepuasan dalam pekerjaan.
- b. Kemauan: Kebutuhan dan kemampuan akan seseorang untuk kelanjutan pengembangan.
- c. Pengembangan Keahlian: Kebutuhan karyawan dalam peningkatan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan.
- d. Tanggung Jawab: Usaha yang dilakukan individu dalam proses pemenuhan kebutuhan mereka.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Sikap disiplin menunjukkan penghormatan seseorang terhadap organisasi dan kepatuhan terhadap peraturan, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran (Sari, 2020). Menurut Silalahi & Bangun (2020), kedisiplinan kerja merupakan cara untuk mengembangkan kesadaran di antara para pekerja dalam menjalankan tugas mereka, yang berkembang dengan pencapaian tertentu. Disiplin merupakan kepatuhan pekerja terhadap ketepatan waktu kedatangan dan pulang dan penyelesaian tugas yang berlaku di perusahaan (Surono, 2020).

Nugraha & Sari (2020) mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja mencakup perilaku individu dengan prosedur kerja. Menurut Wulandari (2021) mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat berpengaruh pada kedisiplinan, yaitu sebagai berikut: Tingkat kompensasi yang diberikan, kehadiran contoh dan teladan dari pimpinan, adanya peraturan yang menjadi acuan, sikap pemimpin menegakkan aturan, serta memperhatikan setiap hasil kerja karyawan.

Kehadiran dan pengaturan waktu yang baik memberikan karyawan kendali atas pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan perasaan kontrol dan pencapaian. Dengan begitu, seseorang akan menjadi yakin dalam menghadapi target dari tanggung jawab kerja. Sehingga bisa membuat perusahaan memahami pentingnya disiplin kerja dalam pada tempat kerja menjadi produktif dan memuaskan. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur menciptakan konsistensi dalam operasi perusahaan dan mempromosikan keadilan. Dapat membantu menjaga ketertiban dan disiplin di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat menjadikan perusahaan yang terstruktur dan stabil. Dengan mendorong disiplin kerja yang baik, organisasi dapat mempromosikan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.3.2. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) Menguraikan bahwa terdapat indikator dalam mengukur tingkat disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Tujuan yang jelas : Tingkat disiplin karyawan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan yang ingin dicapai dan sejauh mana tujuan tersebut memerlukan kemampuan karyawan.
- b. Gaji atau upah : Menjadi memberi pengaruh pada peningkatan kepuasan karyawan pada organisasi mereka.
- c. Sanksi hukuman : Pemberian sanksi berperan penting dalam menjaga disiplin adanya hal tersebut dapat mengurangi karyawan dalam melakukan perilaku negatif.
- d. Ketegasan : Ketegasan pemimpin dalam memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur.

2.1.4. *Work Life Balance*

2.1.4.1. Pengertian *Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Teddy (2024) pemahaman pengertian sebagai berikut, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan adalah ukuran kepuasan seseorang dalam menjalankan perannya secara seimbang (Elpanso & Saputra, 2024). Ini melibatkan keseimbangan seseorang dalam menjalani tugas sebagai pekerja serta family dan tanggung jawab pribadi. Menurut penelitian lain, work life balance adalah persepsi individu mengenai keselarasan antara aktivitas didalam maupun diluar pekerjaan dalam perkembangan mereka sesuai dengan prioritas hidup mereka. Keseimbangan ini dapat membantu mengurangi tekanan, stres, kelelahan, dan kecemasan, serta meningkatkan kebahagiaan, sehingga individu dapat

memberikan yang terbaik dalam semua aspek kehidupan mereka. (Gragnano, 2020).

Selain itu, (Rodríguez-Rivero, 2020) menggambarkan *work life balance* sebagai "fenomena antarperan" yang mengartikan bahwa individu memiliki peran yang berbeda dalam kehidupannya, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, dan diri sendiri. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat perspektif konflik yang menyatakan bahwa waktu dan energi individu terbatas, sehingga individu harus memprioritaskan peran-peran tersebut. Hal ini dapat menyebabkan konflik, stres, dan penurunan kesejahteraan serta kepuasan. Oleh karena itu, mencapai keseimbangan dalam kehidupan merupakan tantangan yang penting bagi masyarakat, tetapi bukanlah sesuatu yang tidak mungkin. Individu perlu mencari keseimbangan antarperan dengan memberikan perhatian, waktu, tenaga, keterlibatan, dan komitmen yang seimbang untuk mengembangkan setiap perannya.

Menurut Wulansari (2023) mengidentifikasi beberapa faktor berpengaruh seperti : Individu sebagai faktor individual memengaruhi pandangan subjektif karyawan terhadap stabilitas dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, Organisasi sebagai faktor organisasi mengarah pada kondisi di tempat kerja karyawan dan cara karyawan merespons terhadap situasi yang mereka hadapi di dalam organisasi, Lingkungan sebagai faktor lingkungan membentuk kehidupan di luar lingkup organisasi dan pribadi, termasuk dalam hal mengurus keluarga, mendapat dukungan dari lingkungan sekitar, dan situasi ekonomi.

Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menunjukkan bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan bukan hanya berfokus pada produktivitas kerja. Ini menciptakan suasana kerja empatik serta peduli, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karena memahami pentingnya *work life balance*, organisasi harus membuat lingkungan kerja

yang sehat serta memuaskan bagi karyawan, serta memastikan mereka merasa dihargai dan didukung dalam mencapai keseimbangan.

2.1.4.2. Indikator Yang mempengaruhi *Work Life Balance*

D. Marmol (2019), menjelaskan beberapa indikator dapat dipilih untuk menilai seberapa cukup seseorang dalam menyeimbangkan kehidupannya :

- a. Efisiensi serta Efektivitas dalam Pekerjaan : Sering kali tercermin dalam efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Beban Kerja : Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik membuat individu memiliki beban kerja yang cocok dengan kemampuan dan kenyamanan pribadi mereka.
- c. Perhatian pada Diri Sendiri dan Kesejahteraan Pribadi: Umumnya memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan pribadi yang mereka sukai dan nikmati.
- d. Hubungan dan Dukungan Keluarga: Individu dengan *work life balance* yang baik memiliki waktu yang memadai untuk berkumpul bersama keluarga dan memberikan dukungan kepada anggota keluarga.
- e. Inisiatif Kesehatan dan Kesejahteraan: Individu dengan *work life balance* yang baik menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu pada analisis ini merupakan sebuah tantangan peneliti untuk menghindari persamaan dan plagiarisme terhadap penelitian yang dilakukan, sebagai hasilnya. Peneliti membuat tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Tahun Penelitian | Variabel Penelitian | Hipotesis Penelitian | Hasil |
|----|---|---|--|--|--|
| 1. | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli | Andre Kurniawan (2021) | Independen: Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. X1 adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja 2. X2 adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja 6. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 7. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja | Menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasna kerja karyawan |
| 2. | Pengaruh <i>WorkLife Balance</i> Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pelaku Parawisata Sumatra Selatan | Efan Alpanso & Agus Yuliansyah Saputra (2024) | Independen: <i>Work Life Balance</i> (X1) Kompensasi (X2) Dependen: Kepuasan Kerja (Y) | 1. <i>WorkLife Balance</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja | Menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif |
| 3. | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin | Sitti Hartini Rachman & | Independen: Pengembangan Karir (X1) | 1. Pengembangan Karir berpengaruh | Adanya pengaruh Positif dan Signifikan |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan | Anugra (2024) | Disiplin Kerja (X2) Dependen: Kepuasan Kerja (Y) | terhadap Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja | |
| 4. | Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja | Grace Fredriksz & Shirley Fredriksz (2024) | Independen: Budaya Organisasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Mediasi: Motivasi Kerja (Z) Dependen: Kepuasan Kerja (Y) | 1. budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja 4. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja 5. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja | Pengaruh yang dihasilkan adalah positif dengan keterangan tidak signifikan |
| 5. | Pengaruh <i>Workaholic</i> Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja | Putri Yaqin Zainiah, Moh Thamrin, & Toni | Independen: <i>Workaholic</i> (X1) <i>Work Engagement</i> (X2) Mediasi: | 1. <i>Workaholic</i> berpengaruh terhadap motivasi kerja | Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|
| | Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso | Herlambang (2024) | Motivasi Kerja (Z) Dependen: Kepuasan Kerja (Y) | 2. <i>Work Engagement</i> berpengaruh terhadap motivasi kerja 3. <i>Workaholic</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. <i>Work Engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja 5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. <i>Workaholic</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja 7. <i>Work Engagement</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja | |
| 6. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Billy Indonesia) | Euis Lestari Nurzakiah & Wenny Desty Febrian (2024) | Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kompensasi (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh signifikan Berpengaruh signifikan Berpengaruh signifikan |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 7. | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang | Dini Nurul Kamilah, M. Ichsan Hadjri, & Zunaidah (2024) | Independen: Disiplin Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh negatif Berpengaruh secara simultan |
| 8. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu | Sri Rahayu & Dahlia (2023) | Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Mediasi : Kepuasan Kerja (Z) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif |

| | | | | | |
|-----|---|--|---|---|---|
| 9. | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Muhammad Bayu Suryo Putro & Farid Wajdi (2024) | Independen: <i>Work Life Balance</i> (X1) Etos Kerja (X2) Mediasi : Kepuasan Kerja (Z) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Etos Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif |
| 10. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Work Life Balance</i> , Dan Kepuasan Kerja Terhadap | Fina Eliana & Dimas Angga Negoro (2024) | Independen: Kepemimpinan Transformasional (X1) <i>Work Life Balance</i> (X2) Kepuasan Kerja (X3) Dependen : | 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja 2. <i>Work life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja 3. Gaya Kepemimpinan | pengaruh positif pengaruh positif pengaruh negatif |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|---|--|
| | | | <i>Turnover Intention</i> (Y) | Transformasional terhadap <i>Turnover Intention</i> 4. <i>Work life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> 5. Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> | pengaruh negatif pengaruh negatif |
| 11. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT ASR | Intan Fadhilah Somantri, Heni Rohaeni, Indah Rizki Maulia & Jumawan (2024) | Independen: Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dependen : Etos Kerja (Y) | 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja | Berpengaruh Positif Berpengaruh Positif |
| 12. | Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota | Suwaibah & Saima Rambe (2024) | Independen: Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Mediasi : Motivasi Kerja (Z) Dependen : Peningkatan Kinerja (Y) | 1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja 2. Beban Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh | Pengaruh positif Pengaruh positif Tidak berpengaruh signifikan |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------------------------|
| | | | | terhadap peningkatan Kinerja | Pengaruh positif |
| | | | | 4.Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja | Pengaruh positif |
| | | | | 5.Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap motivasi | Tidak berpengaruh signifikan |
| | | | | 6.Beban Kerja berpengaruh terhadap motivasi | Pengaruh positif |
| | | | | 7.Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi | Tidak berpengaruh signifikan |
| | | | | 8.Keseimbangan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi | Tidak berpengaruh signifikan |
| | | | | 9.Beban Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi | Tidak berpengaruh signifikan |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | | | | 10.Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi | |
| 13. | Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur | Putri Nadiya Puspitasari & Hwihanus (2024) | Independen: Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh secara parsial Berpengaruh positif |
| 14. | Peran Penting <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi dalam <i>Employee Retention</i> : Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung | Nabilla Fauziah, Syifa Fitri Fairus & Agung Surya Dwianto (2024) | Independen: <i>Work Life Balance</i> (X1) Kompensasi (X2) Dependen : <i>Employee Retention</i> (Y) | 1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Retention</i> 2. Kompensasi berpengaruh terhadap <i>Employee Retention</i> 3. <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|---|
| | | | | berpengaruh terhadap <i>Employee Retention</i> | |
| 15. | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia | Bintang Narpati, Elena Syafa Chamilla, Frisca Amalia Febriana, Gladis Sukma Ayu Widuri, Lufiana Anggrainie, Meri Henni Goretti Sitohang & Nazwa Dea Devilia (2024) | Independen: Kepuasan Kerja (X1) Sistem Penghargaan (X2) Dependen : Produktivitas Kerja (Y) | 1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja | Berpengaruh positif Berpengaruh positif |
| 16. | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening | Syahrijal Hidayat, Irwadi, & Neni Sri Wahyuni (2024) | Independen: Pengalaman Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Mediasi : Beban Kerja (Z) Dependen : | 1. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap beban kerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap beban kerja | Berpengaruh negatif Berpengaruh negatif Berpengaruh positif |

| | | | | | |
|-----|---|----------------------------|--|--|---|
| | | | Kinerja Karyawan (Y) | <p>3.pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>4.Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>5.Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>6.Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja</p> <p>7.Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja</p> | <p>Berpengaruh positif</p> <p>Berpengaruh negatif</p> <p>Berpengaruh positif</p> <p>Berpengaruh positif</p> |
| 17. | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | Astri & Isra Hayati (2024) | <p>Independen: Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2)</p> <p>Dependen : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> | <p>1.Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>2.Komitmen Organisasi berpengaruh</p> | <p>Berpengaruh positif</p> <p>Berpengaruh positif</p> |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|---|
| | pada Baitulmaal Muamalat Medan | | | terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | |
| 18. | Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muiltimestika Daya Semesta | Malvin Teddy, Elva Angelia Astakho, Fajar Rezeki Ananda Lubis & Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan (2024) | Independen: Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Work Life Balance</i> (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif |
| 19. | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kalimutu Mitra Perkasa | Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy | Independen: Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Tidak berpengaruh |

| | | | | | |
|-----|--|---|---|--|--|
| | | Herawaty Purnama, Leli Deswindi & Muhamad Ekhsan (2024) | | | |
| 20. | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan <i>The Plaza Residences</i> | Angel Nainggola & Paul Eduard Sudjima (2022) | Independen: Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Dependen : Produktivitas Karyawan (Y) | 1.Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan 2.Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 3.Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan | Tidak berpengaruh secara parsial Berpengaruh secara parsial Berpengaruh signifikan |
| 21. | Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas | Dinda Putri Maheswari & Sri Isnowati (2024) | Independen: Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Dependen : | 1.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.Kompensasi berpengaruh | Berpengaruh positif Berpengaruh positif |

| | | | | | |
|-----|---|---|--|--|---|
| | Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah) | | Kinerja Karyawan (Y) | terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif |
| 22. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang | Rima, Siti-Komariah Hildayanti & Try Wulandari (2023) | Independen: Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dependen : Kinerja Perawat (Y) | 1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat 3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh positif |
| 23. | <i>Literature Review</i> terhadap Kepuasan Kerja : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (<i>Literature Review on Job Satisfaction : The Influence of Communication and the</i> | Hanna Luthfiana & Muhammad Richo Rianto (2023) | Independen: Komunikasi(X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependen : Kepuasan Kerja (Y) | 1. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Berpengaruh signifikan Berpengaruh signifikan |

| | | | | | |
|-----|---|---|--|---|--|
| | <i>Work Environment)</i> | | | | |
| 24. | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro | Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri & Ellyana Dwi Farisandy (2023) | Independen: <i>Work Life Balance</i> (X1) Dependen : Kepuasan Kerja (Y) | 1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Tidak berpengaruh secara signifikan |
| 25. | Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Layanan Profesional Petrokimia | Olivia Vernanda & Rojuaniah (2024) | Independen: Disiplin (X1) Pengawasan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Dependen : Kinerja Karyawan (Y) | 1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Berpengaruh positif Berpengaruh positif Berpengaruh signifikan |

Dari hasil kajian literatur terdahulu yang telah disajikan, adanya pembeda dari hasil kajian ini disajikan dalam tabel. Yang bertujuan dengan penelitian saat ini dan sebelumnya yaitu guna menyelidiki praktik kerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya, variasi bergantung variabel yang

dicantumkan pada analisis ini seperti Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Keseimbangan Hidup (*Work Life Balance*), sementara penelitian terdahulu mencakup variabel seperti Beban Kerja, Etos Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan *Workaholic*. Lokasi penelitian ini juga berbeda dari lembaga yang menjadi fokus kajian terdahulu.

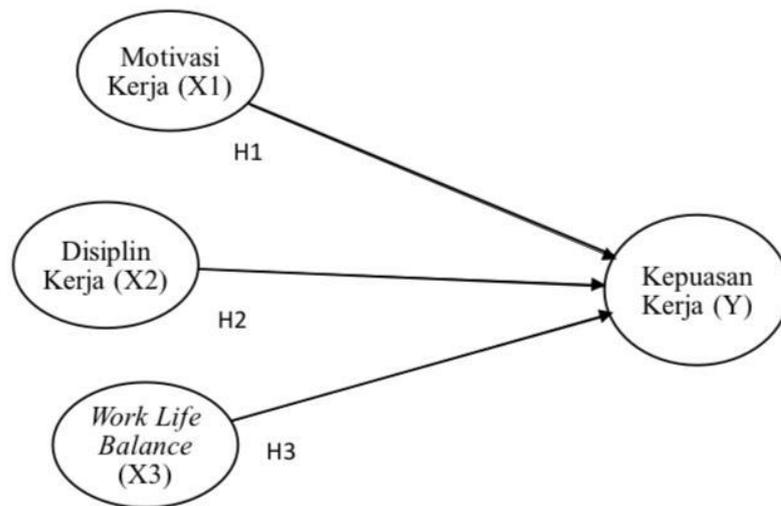
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam era di mana sumber daya manusia menjadi aset utama organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit karena kemajuan teknologi, peran mereka kini melampaui tugas administratif menjadi lebih strategis. Mereka berperan sebagai Pembela Karyawan yang meningkatkan moral dan komitmen karyawan serta sebagai Agen Perubahan yang berinisiatif melakukan perubahan demi kemajuan perusahaan (Pratama & Iryanti, 2020). Maka, manajemen SDM yang efektif penting hingga karyawan bisa berperan serta berfungsi dengan optimal. Nguyen (2021) berpendapat bahwa memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten sangat vital untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat, karena karyawan yang berkualitas memberikan kinerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Terdapat berbagai cara dalam mempertahankan karyawan adalah dengan memastikan kepuasan kerja mereka. Larastrini & Adnyani (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang puas cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan kebutuhan mereka dipenuhi, mereka akan lebih termotivasi dan setia dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan tujuan untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. ABCD, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki

untuk meningkatkan lkepuasan kerja. Berikut adalah gambar kerangka konseptual penelitian in:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan penelitian diatas, pembentukan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, studi ini dapat mengajukan sebuah model penelitian yang akan digunakan seperti berikut ini:

- a. Variabel Independen (bebas):
 - Motivasi Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
 - *Work Life Balance* (X3)
- b. Variabel Dependen (terikat): Kepuasan Kerja (Y)

2.4. Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil analisis sebelumnya, Grace & Shirley (2024) para karyawan merasa terdorong ketika mereka bekerja dalam lingkungan dan pengakuan yang mereka terima dari apresiasi pimpinan meningkatkan

kepuasan mereka terhadap hasil kerja mereka. Mendapatkan pemahaman tentang berdasarkan temuan yang ditunjukkan oleh Sembiring (2021), Dijelaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai secara positif melalui motivasi kerja. Konsisten dengan hasil yang dilaporkan dari Saputra & Mulia (2020). Seseorang merasa puas pada pekerjaan mereka cenderung dapat meningkatkan produktifitas dibandingkan mereka yang tidak merasa puas, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Hipotesis ini dibangun dengan dasar dari penelitian ini:

H1: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Beberapa analisis sebelumnya menunjukkan kepuasan kerja yang baik dapat menghasilkan tingkat disiplin yang tinggi, di mana karyawan akan lebih mematuhi peraturan perusahaan, yang berdampak pada peningkatan efisiensi, pengurangan kerusakan, dan menurunnya tingkat absensi (Amin Sadri & Yusra Irdah, 2021). Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan kebijakan di tempat kerja, termasuk perilaku yang sesuai atau melanggar peraturan. Penelitian oleh Azhar (2020) serta Putri & Kustini (2021) menjelaskan terdapat hasil positif antara kedua variabel itu. Kedisiplinan cenderung berkembang ketika seseorang merasa senang dengan tanggung jawabnya sebagai pekerja dan lingkungannya, sedangkan ketidaknyamanan, kurangnya kesempatan, dan pengakuan dapat mengurangi kepuasan kerja. Berdasarkan penemuan ini, hipotesis yang dapat dirumuskans seperti berikut:

H2: Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa laporan analisis variabel ini mempunyai efek menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pratama & Setiadi (2021) menjelaskan bahwa manajemen yang memperhatikan keselarasan tanggung jawab karyawan bisa mengoptimalkan kepuasan kerja. Siregar (2023) menambahkan bahwa keselarasan dapat memperbaiki kepuasan kerja ini memiliki dampak positif yang signifikan. Fitri (2022) juga harus memberikan pengaruh baik yang konsisten pada kepuasan kerja. Hasil laporan tersebut dapat dikembangkan seperti berikut ini:

H3: *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan