

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Work Life Balance

Keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan, pengusaha dan karyawan dapat menjadi lebih sehat dan produktif secara pribadi dan profesional.

Work-Life Balance adalah konsep yang mengacu pada upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan (*work*) dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan kebutuhan individu (*life*). Ini melibatkan pengat uran waktu, energi, dan perhatian secara bijak agar tidak terlalu terfokus pada pekerjaan saja, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi seperti keluarga, kesehatan, rekreasi, dan perkembangan pribadi. *Work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan kepuasan dalam perannya tersebut, yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work-family facilitation* atau *work-family enrichment*. (Supiandini, 2021).

Terdapat beberapa indikator yang menunjukkan *work life balance* (Fatmawati & Irbayuni, 2021) yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Waktu yang dialokasikan untuk menjalani kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan adalah Karyawan menikmati waktu mereka dan dapat berpartisipasi secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosial jika mereka mencapai keseimbangan keterlibatan. Misalnya, seorang karyawan bekerja 8 jam sehari di kantor dan meninggalkan 5 jam untuk keluarga mereka. Jika karyawan menikmati waktu ini dan berpartisipasi dalam aktivitas sosial secara fisik dan emosional selama 5 jam ini, mereka akan dapat mencapai keseimbangan keterlibatan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Terkait dengan kepuasan kerja, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Perasaan terpuaskan yang dirasakan seorang karyawan ketika mereka merasa mampu memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarga mereka saat ini didefinisikan sebagai keseimbangan kepuasan. Hal ini dapat diketahui dari hubungan dengan keluarga, teman, dan rekan kerja, serta jumlah dan kualitas pekerjaan.

Terdapat 4 komponen penting dalam *work life balance* (Ischevell et al., 2016) yaitu:

1. Waktu, yaitu meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan waktu yang digunakan untuk melakukan aktivitas diluar kerja.
2. Perilaku, yaitu meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut merupakan keyakinan seseorang mampu mencapai pekerjaan apa yang ia inginkan dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan atau Strain, yaitu kecemasan, kehilangan aktivitas penting pribadi, tekanan dan sulit untuk mempertahankan perhatian.
4. Energi, meliputi komponen energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam diri manusia energi adalah sumber yang terbatas, sehingga ketika seseorang kekurangan energi dalam menjalankan aktivitasnya, maka akan menyebabkan stres menjadi tinggi.

Terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance* menurut Fisher, dkk (2009) dalam (Wicaksana et al., 2020), yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life*, yaitu mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, misalnya, bekerja dapat membuat sulit bagi seseorang untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference with Work*, Ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaan mereka. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah di kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja mereka di tempat kerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work*, ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa mereka di tempat kerja, misalnya, jika seseorang merasa senang di kehidupan pribadinya, hal ini dapat membuat suasana hati mereka di tempat kerja menjadi menyenangkan.
4. *Work Enhancement of Personal Life*, ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Salah satu contohnya adalah keterampilan yang diperoleh seseorang saat bekerja,

yang memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Terdapat empat faktor yang dapat memengaruhi *Work Life Balance*, (Pratiwi & Silvianita, 2020) yaitu:

1. Faktor Individual

- a. Kepribadian

Kepribadian adalah kumpulan berbagai cara seseorang berinteraksi dan bereaksi dengan lingkungannya. Beberapa komponen utama kepribadian manusia adalah keterbukaan terhadap pengalaman, ekstrasversi (tingkat kesenangan dalam hubungan), agreeableness/keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan), dan neurotisme (tingkat ketahanan terhadap stres). Ekstrasversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman dikaitkan dengan konflik di tempat kerja yang berkorelasi negatif, sedangkan neurotisme dikaitkan dengan konflik di tempat kerja yang berkorelasi positif.

- b. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang atau masyarakat merasa bahagia, sehat, aman, dan memiliki sumber daya dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Kesejahteraan terdiri dari banyak hal, termasuk kesehatan fisik dan mental, pendidikan, hubungan sosial yang baik, dan perasaan kepuasan hidup.

Kesejahteraan ini dipengaruhi dua komponen yaitu Life satisfaction yang mengacu pada penilaian subjektif seseorang terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup mereka secara keseluruhan, yang mencakup apakah mereka merasa bahagia, puas, dan puas dengan keadaan dan jalan hidup mereka saat ini. Dan emotional well being yang merujuk pada keadaan di mana seseorang merasa baik secara emosional, memiliki keseimbangan antara perasaan positif dan negatif, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi stres dan tantangan kehidupan dengan efektif. Ini mencakup kesehatan mental, perasaan bahagia, damai, dan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi mereka dengan baik.

- c. *Emotional Intelligence* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, mengendalikan, dan menggunakan emosi mereka sendiri dan orang lain secara efisien. Ini mencakup berbagai kemampuan yang berkaitan dengan hubungan emosi dan interpersonal. Kesuksesan dan kesejahteraan pribadi dan profesional bergantung pada kecerdasan emosional.

2. Faktor Organisasi

a. Pengaturan Kerja

Menyesuaikan pengaturan kerja dengan mudah dapat membantu karyawan mencapai pencampuran yang lebih baik antara aktivitas di dalam dan di luar pekerjaan, dan membantu perusahaan dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

b. Dukungan Organisasi

Sementara dukungan formal dapat berupa dukungan dari atasan, dukungan untuk karir karyawan, dan fleksibilitas dalam jadwal kerja, dukungan informal dapat berupa perlindungan keluarga dan manfaat kerja.

c. Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai cara seseorang melihat pekerjaannya sebagai ancaman atau ketidaknyamanan di tempat kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, konflik kerja, dan keseimbangan hidup seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan hidup seseorang.

d. Peran

Faktor-faktor seperti konflik peran, ambiguitas peran, dan jam kerja yang berlebihan berkontribusi pada peningkatan konflik kerja-hidup. Semakin banyak kekacauan peran, semakin sulit mencapai keseimbangan kerja-hidup.

e. Teknologi

Teknologi memberikan kemudahan akses ke pekerjaan, memungkinkan karyawan bekerja kapan saja dan di mana saja mereka mau, yang dapat berdampak baik maupun buruk terhadap *work-life balance*.

3. Faktor Lingkungan

a. Pengaturan Perawatan Anak

Jumlah anak yang lebih besar dapat menyebabkan stres dan konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir. Ini juga berkaitan dengan jumlah anak dan tanggung jawab untuk mengasuh anak.

b. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga berhubungan dengan *work life balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkaran dalam rumah tangga, ekspektasi perhatian dan penerimaan juga berhubungan dengan *work-life balance*. Mendapatkan dukungan keluarga, baik emosional maupun instrumental, dapat membantu seseorang mencapai *work-life balance*.

4. Faktor Lainnya

Selain itu, variabel seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, tingkat pekerja, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga memengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.

2.1.2 Kompensasi

Peran kompensasi terhadap pegawai sangatlah penting, terutama dalam hal mendorong semangat kerja untuk mencapai kinerja dan produktivitas kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa banyak dan beragam jenis kompensasi yang memiliki dampak terhadap peningkatan kesejahteraan hidup pegawai secara alami akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan menyebabkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi digolongkan menjadi strategi inti organisasi dalam mempengaruhi karyawan (Sutoro et al., 2020)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima, baik fisik maupun non-fisik. Kompensasi juga dapat mencakup seluruh kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan dari perusahaan atas jasa atau hasil pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat terkait dengan imbalan moneter yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja.

Ketika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya, itu pasti akan memiliki efek positif yang akan menguntungkan kedua perusahaan dan karyawannya. Berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diterima perusahaan atau organisasi (Setyo Widodo et al., 2022):

1. Membuat karyawan termotivasi untuk berprestasi dan bekerja keras setiap saat.
2. Dapat menjadi daya tarik bagi kandidat yang berkualitas juga.
3. Perusahaan tampaknya memiliki struktur yang lebih baik daripada pesaingnya.
4. Perusahaan dapat mempekerjakan karyawan berkualitas.
5. Memudahkan proses hukum dan administrasi yang ada.

Menurut para ahli, kompensasi atau gaji adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Balas jasa ini dapat berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Bergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing karyawan, jumlah kompensasi biasanya ditentukan oleh perusahaan dan karyawan pada awal kontrak kerja mereka.

Kompensasi pada umumnya dapat dibagi menjadi dua jenis, menurut (Setyo Widodo et al., 2022) yaitu:

1. Kompensasi langsung, juga dikenal sebagai (direct compensation) adalah kompensasi yang dapat diterima langsung oleh seorang karyawan. Ini dapat mencakup gaji pokok, tunjangan, atau insentif, dan keduanya merupakan hak dan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.
 - a. Gaji adalah kompensasi yang pasti dan dibayar secara berkala kepada karyawan tetap.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah melakukan pekerjaan yang baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu yang mencapai tingkat prestasi tertinggi.
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Ini adalah kompensasi yang diberikan di luar gaji, tunjangan, atau insentif.
 - a. Promosi jabatan, suatu proses di mana seseorang diberikan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Promosi jabatan dapat terjadi ketika seseorang berhasil memenuhi kriteria tertentu atau menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam posisi mereka saat ini.

- b. Asuransi, suatu bentuk perlindungan finansial yang menyediakan pembayaran atau manfaat tertentu kepada pemegang polis atau penerima manfaat dalam hal terjadinya risiko tertentu.
- c. Pesangon, merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

Tujuan diberikannya kompensasi menurut (Hasibuan 2013:121) adalah:

1. Ikatan kerja sama, Ini adalah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik, dan pengusaha atau majikan harus membayar karyawan sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja, Karyawan yang menerima balas jasa akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egois mereka sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.
3. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi yang cukup besar dibuat, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan.
4. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah mendorong anggota staf mereka untuk melakukan hal yang sama.
5. Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi yang adil dan layak serta konsistensi eksternal yang kompetitif, stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover yang rendah.

6. Disiplin, Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, disiplin akan meningkatkan kesadaran karyawan dan kesadaran akan peraturan yang berlaku
7. Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi tunduk pada undang-undang perburuhan yang berlaku, seperti upah minimum, investasi pemerintah dapat dihindari.

Ada sejumlah kriteria yang harus dipertimbangkan saat menetapkan kebijakan kompensasi, antara lain (Notoatmodjo, 2009:147-148) yaitu:

1. Biaya hidup, Kriteria biaya hidup untuk kompensasi ini pada dasarnya adalah bahwa inflasi terjadi di masyarakat, yang berarti kompensasi harus sesuai dengan kenaikan biaya hidup.
2. Produktivitas, Sudah jelas bahwa peningkatan produktivitas karyawan akan berdampak pada peningkatan penghasilan dan organisasi yang relevan.
3. Skala upah yang umum berlaku, organisasi yang sebanding dapat digunakan sebagai standar untuk memberikan kompensasi kepada karyawan.
4. Kemampuan Membayar: Setiap organisasi selalu mempertimbangkan berapa banyak yang harus dibayar untuk upah atau kompensasi karyawan.
5. Motivasi Karyawan: Organisasi yang baik selalu menarik calon karyawan dan mempertahankan karyawannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai apa yang dia lakukan di tempat kerjanya (Hasibuan, 2010). Setiap pekerja memiliki moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi yang mencerminkan sikap. Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka. Dalam hal sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berbagai peristiwa yang mereka alami di lingkungan kerja mereka, perasaan tersebut dapat dilihat dengan jelas (Fatmawati & Irbayuni, 2021).

Berdasarkan definisi di atas, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dan yang sebanding dengan kompensasi yang harus diterima oleh pekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaannya dan semua yang ada di lingkungan kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan memenuhi persyaratan biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut (Made & Ganapathi, 2016) yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

3. Berat-ringannya suatu pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2010) dalam (Made & Ganapathi, 2016) yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan komponen yang memengaruhi kejiwaan karyawan, seperti minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan
3. Faktor Fisik, merupakan komponen yang berkaitan dengan keadaan fisik pekerja, termasuk jenis pekerjaan, Faktor-faktor seperti perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, suhu, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya
4. Faktor Financial, faktor finansial adalah faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang mencakup sistem gaji, besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, promosi, dan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan melihat pekerjaan

mereka. Terdapat indikator kepuasan kerja karyawan (Widodo, 2015) dalam(Nabawi Rizal, 2019) yaitu:

1. Gaji, yaitu ketika jumlah bayaran yang diterima karyawan akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan apa yg dikerjakan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu ketika karyawan melakukan pekerjaan yang memuaskan bagi dirinya sendiri.
3. Rekan kerja, yaitu ketika karyawan berinteraksi dengan karyawan lainnya atau rekan kerja merasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, ketika atasan memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara kerja yang diarahkan dapat menyenangkan karyawan atau tidak menyenangkan karyawan dan hal ini berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
5. Promosi, ketika seorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang mendukung dari faktor psikologis, seperti minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Dan faktor fisik perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto, 2021, Bekasi	Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh pada kinerja karyawan, Variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan.	variabel yang diteliti yaitu <i>work life balance</i> dan kompensasi,	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel objek penelitiannya yaitu pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta objek penelitiannya yaitu PT Gunanusa EraMandiri	Jurnal Ekonomi& Ekonomi Syariah.Vol 4. No 2, Tahun 2021, Penerbit: Universitas Pelita Bangsa
2	Mukaromatul Hisnidah Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023, Malang	Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work	Variabel kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Variabel disiplin	Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan objek penelitian	SYARIKA T: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah. Vol6. No 2, Tahun

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Life Balancedan Flexible Work SpaceTerha dap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang	kerja dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh terhadapkinerja karyawan. Dan variabel <i>work life</i> <i>balance</i> dan flexibel work space tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	yaitu work life balance, kompensasi dan kinerja karyawan	penelitianny a yaitu pada variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan flexibel work space, serta objek penelitianny a yaitu Bank Muamalat Indonesia Kc Malang	2023, Penerbit: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3	Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017)	Pengaruh <i>Work Life</i> <i>Balance</i> dan Burnout berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero)	<i>Work Life</i> <i>Balance</i> dan Burnout berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.	Persamaan denagan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu <i>work</i> <i>life balance</i> dan kepuasan	Perbedaan terletak pada varibel burnout dan objek penelitianny a	Jurnal Administ rasi Bisnis (JAB) Vol. 5 No. 003 2017, ISSN: 2338- 9605

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4	Reza Maruf, 2021, Samarinda	Pengaruh Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh pada loyalitas karyawan	Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan <i>work life balance</i>	Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan objek penelitiannya yaitu pada variabel kepuasan karyawan, serta objek penelitiannya	Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol 9, No. 1, 2021, Penerbit: University Mulawarman, Indonesia
5	Dian Intan Tangkeallo, 2018, Toraja	Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada RSUD Laki pada Tana Toraja	Variabel <i>work life balance</i> dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan dan Objek Penelitiannya	CAM JOURNAL Management Vol 2, No 2, 2018 Penerbit Universitas Kristen Toraja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6	Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, Tinneke Tumble. 2020 Sulawesi	<i>Work life Balance</i> dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.	Variabel <i>Work life balance</i> dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan	<i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Kepuasan Karyawan	Perbedaan terletak pada Objek penelitiannya	Productivity Vol. 1 No. 5, 2020 Penerbit Universitas Sam Ratulangi
7.	M N Yazid, Renny Husniati. 2023 Jakarta	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ	Variabel <i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan	<i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Kepuasan Karyawan	Lingkungan Kerja dan Objek Penelitiannya	Jurnal Ilmiah Metansi, Vol.6 No.2, 2023. Penerbit Universitas Veteran Jakarta

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8.	Selly Fatmawati, Sulastri Irbayuni, 2021 Jakarta	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya	Variabel <i>work life balance</i> dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan karyawan	Persamaan penelitian ini terdapat variabel yang diteliti yaitu <i>Work life balance</i> , Kompensasi dan Kepuasan Karyawan	Perbedaan terdapat pada Objek Penelitianny a	Jurnal EKONOMI Vol 17, No.1 2021 Universitas Pembangun an Nasional
9.	Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi, 2022, Jakarta	Model Kinerja Karyawan: Kompetensi Motivasi Kompensas asi dan Motivasi Literature Review SDM	Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini adalah variabel Kompensasi	Perbedaan terdapat pada variabel Kompetensi , Motivasi dan Kinerja	Jurnal Ilmu Multidisipli n Vol 1, No.1 2022 Universitas Gunadarma

2.2 Kerangka Pemikiran

Saat ini, tuntutan pekerjaan membuat sulit untuk menyeimbangkan antara aktivitas di luar pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, istilah yang relevan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang diakui dan bertujuan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kebutuhan

keluarga dan kehidupan kerja mereka yang disebut *work life balance*. Baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, *work-life balance* adalah ketika seseorang dapat mengatur dan membagi tanggung jawabnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tanggung jawab lainnya, sehingga tidak ada konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Secara umum, *work-life balance* berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang, dan hal lainnya. Pada saat *work life balance* tidak dapat disesuaikan menyebabkan pekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, tidak bahagia, konflik kerja, dan karyawan merasa lelah. (Mardiani & Widiyanto, 2021)

Work life balace memiliki tiga indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Hasil dari salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Fatmawati & Irbayuni, 2021), menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu juga, terdapat hubungan *work life balance* dan kepuasan karyawan yang telah diteliti oleh (Asari, 2022). Dengan begitu artinya semakin bagus *work life balance* semakin bagus juga kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dianggap sebagai sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap layak oleh karyawan, hal itu dapat berdampak pada kepuasan mereka selaku karyawan. Kompensasi harus diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan tepat waktu, kepuasan karyawan akan meningkat dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. (Ma'ruf et al., 2019)

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Terdapat indikator indikator dari kompensasi tersebut yaitu, 1) Kompensasi Langsung antara lain: a) Gaji, b) Tunjangan dan c) Insentif. Dan 2) Kompensasi Tidak Langsung yaitu: a) Fasilitas, b) Promosi Jabatan, c) Asuransi dan d) Pesangon. (Setyo Widodo et al., 2022)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mardiani & Widiyanto, 2021) terdapat antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan kesesuaian kompensasi yang diberikan karyawan akan merasa puas. Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih baik dan kompensasi itu juga menjadi dorongan dan semangat kerja bagi karyawan. Kesimpulannya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berhubungan dan berdampak positif pada kepuasan karyawan (Nugraha et al., 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mereka miliki tentang pekerjaan mereka. Dalam hal sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan berbagai peristiwa yang mereka alami di lingkungan kerja mereka, perasaan tersebut dapat dilihat dengan jelas oleh setiap karyawan dari perilaku saat karyawan berkerja (Fatmawati & Irbayuni, 2021).

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator yaitu: 1) Gaji 2) Pekerjaan Itu Sendiri 3) Rekan Kerja 4) Atasan 5) Promosi 6) Lingkungan Kerja. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Yazid & Husniati 2023), menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* dan kompensasi,

yang artinya terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan.

Dapat diartikan, semakin bagus *work life balance* yang diterapkan oleh perusahaan dan kompensasi yang diberikan pada karyawan akan memunculkan rasa puas pada karyawan, sehingga karyawan tersebut akan merasa nyaman dan dihargai (Mardiani & Widiyanto, 2021).

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan suatu penjelasan dari beberapa masalah yang sedang dipelajari yang dapat dibenarkan atau dapat ditanggihkan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empiris (Sugiyono., 2017:64).

Berdasarkan permasalahan serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, dalam penelitian ini penulis berasumsi bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, maka akan dibentuk suatu hipotesis yaitu:

H1 : Work life balance berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan