

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini menjelaskan landasan teori yang dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian, disertai dengan pembahasan terhadap beberapa literatur dan penelitian terdahulu yang relevan dengan *work-overload*, *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *job satisfaction*.

2.1.1 *Work-Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Masalah beban kerja yang berlebih hampir selalu terjadi diberbagai perusahaan. *Work-overload* terjadi ketika beban kerja dan pekerjaan yang dilakukan bertambah. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan efek negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental karyawan yang membuat mereka tidak dapat menjalankan tugasnya secara efektif (Wirani & Made, 2024).

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja (*Work-Overload*)

Work-overload merupakan kondisi di mana karyawan menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, sehingga karyawan merasa tidak memperoleh kepuasan optimal dari pekerjaan yang dilakukan dan dapat meningkatkan tingkat stress. Definisi ini menekankan aspek kuantitas dan intensitas pekerjaan yang melampaui kemampuan setiap orang (Hussain et al., 2023).

Work-overload menunjukkan situasi di mana seorang karyawan diberikan tugas atau tanggung jawab yang lebih besar dari kemampuan mereka atau waktu yang dapat mereka selesaikan sehingga menyebabkan tekanan mental (Rambe & Pareke, 2024). Beban kerja (*work-overload*) adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan tingkat tuntutan di luar kemampuan yang dimiliki (Puteri et al., 2024).

Dari tiga pendapat di atas, dapat dilihat bahwa *work-overload* dipahami sebagai situasi di mana karyawan menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, yang menyebabkan stres, tekanan, dan ketidakpuasan. Perbedaan utamanya terletak pada penekanan aspek definisi, kuantitas dan intensitas pekerjaan yang melampaui kemampuan individu (Hussain, Iqbal, et al., 2023). Terdapat lebih banyak tugas daripada waktu atau kemampuan yang tersedia (Rambe & Pareke, 2024). Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menuntut kemampuan melebihi kapasitas karyawan (Puteri et al., 2024). Namun ketiganya sepakat bahwa *work-overload* terjadi ketika beban kerja melebihi kemampuan karyawan, yang menyebabkan stres dan tekanan psikologis di tempat kerja.

2.1.1.2 Jenis-jenis *Work-Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Beban kerja didefinisikan dalam dua kategori, yang terdiri atas beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Koesmowidjojo, 2017), meliputi:

- 1) Beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*) yaitu banyaknya pekerjaan yang dilakukan *having too much to do*, seperti jam kerja yang sangat panjang, tekanan kerja yang sangat tinggi, atau berupa banyaknya tanggung jawab atas pekerjaan

yang dimilikinya. Unsur yang menyebabkan *quantitative overload* ini adalah waktu. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar tersebut karyawan harus bekerja berkejaran dengan waktu, sehingga menimbulkan kesalahan atau menyebabkan penurunan kondisi kesehatan.

- 2) Beban kerja kualitatif (*qualitative overload*) yaitu berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya atau beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban kerja kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan ketika seseorang berkonsentrasi pada pekerjaan otak.

Peningkatan kuantitas informasi yang perlu diterapkan, kecanggihan pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan, serta pertumbuhan dan penambahan teknik alternatif untuk melaksanakan tugas, semuanya merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kompleksitas pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi *Work-Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor dari luar (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal) (Widiantoro & Lumban, 2024), diantaranya:

- 1) Faktor eksternal, merupakan beban kerja yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor ini mencakup:

- a. Tugas fisik, seperti tata letak area kerja, desain stasiun kerja, ketersediaan peralatan dan fasilitas, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan tugas

psikologis seperti tingkat kompleksitas, kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, meliputi jam kerja, waktu istirahat, sistem shift dan kerja malam, struktur kompensasi, bentuk struktur organisasi, serta wewenang dan pendelegasian tugas.
 - c. Lingkungan kerja, yang mencakup kondisi fisik, kimia, biologis, dan psikologis di sekitar tempat kerja.
- 2) Faktor internal, adalah faktor yang muncul dari dalam diri individu sebagai respon terhadap beban kerja eksternal. Faktor ini mencakup aspek psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan) dan aspek somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan masalah kesehatan).

2.1.1.4 Indikator *Work-Overload* (Beban Kerja Berlebihan)

Terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar beban kerja yang dialami oleh karyawan. Adapun indikator tersebut terbagi dalam tiga (Koesmowidjojo, 2017), diantaranya adalah:

- 1) Target yang harus dicapai, mengacu pada persepsi individu terhadap jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- 2) Kondisi pekerjaan, mencakup bagaimana orang bereaksi terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk bagaimana menangani keadaan yang tidak terduga, seperti bekerja lebih lama dari waktu yang dialokasikan, dan bagaimana membuat keputusan cepat saat pelaksanaan tugas.

- 3) Penggunaan waktu kerja, berkaitan dengan jenis waktu yang digunakan untuk kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi seperti, waktu siklus, waktu baku, atau waktu standar yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Sedangkan indikator *Work-overload* meliputi empat aspek pengukuran (Tahir et al., 2012), diantaranya adalah:

- 1) *Task Repetition*, merupakan tugas yang dilakukan secara berulang.
- 2) *Task Excess* atau beban kerja tambahan adalah beban yang muncul akibat berbagai faktor lingkungan di tempat kerja yang menambah tanggung jawab di luar beban utama pekerjaan.
- 3) *Physical* atau *Mental Load* mengacu pada beban kerja fisik dan mental yang terjadi akibat beratnya pekerjaan.
- 4) *Work at Odd Times* atau tambahan waktu kerja merupakan kondisi ketika karyawan harus bekerja di luar jam kerja normal yang dapat mengakibatkan kelelahan, kurang fokus, serta peningkatan kesalahan.

2.1.2 *Work-Family Conflict* (Konflik Kerja-Keluarga)

Ketika kewajiban pekerjaan dan kewajiban keluarga berbenturan, hal ini dikenal sebagai konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*). Konflik antar-peran semacam ini dikarenakan adanya tekanan peran yang saling bertentangan dari keluarga dan urusan pekerjaan. Kewajiban keluarga dapat menghambat peluang karir, sementara pekerjaan dapat menghambat pemenuhan kewajiban keluarga yang semestinya. Konflik ini terjadi karena adanya tuntutan, prioritas, norma, harapan, dan kebutuhan masing-masing peran berbeda. Bagi pemberi kerja, *work-family*

conflict sangat penting karena dapat berdampak negatif terhadap pekerjaan (seperti kepuasan kerja, produktivitas, dan pergantian karyawan) dan hasil yang berkaitan dengan keluarga (seperti stres dan kepuasan keluarga) (Bas & Güney, 2022).

2.1.2.1 Pengertian *Work-Family Conflict* (Konflik Kerja-Keluarga)

Work-family conflict diartikan seperti situasi di mana seorang karyawan tidak dapat mengimbangi antara hubungan kerja dan keluarga. Dalam hal tertentu, benturan antara ranah kerja dan keluarga saling bertentangan dan tidak menguntungkan kedua belah pihak. Keterbatasan finansial dan pertentangan peran yang dijalankan antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan konflik (Idris et al., 2023).

Work-family conflict adalah bentuk konflik yang dialami individu dengan peran ganda, dalam pekerjaan maupun keluarga, ketika tuntutan waktu dan perhatian dialokasikan secara tidak proporsional pada satu posisi, sehingga menghambat keberhasilan pemenuhan kebutuhan kedua pekerjaan tersebut. Ketegangan ini muncul dari kesenjangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang mengakibatkan dampak negatif. Kesenjangan muncul ketika waktu dan fokus dicurahkan untuk pekerjaan, yang mengakibatkan berkurangnya waktu bersama keluarga, atau ketika kewajiban keluarga menyita lebih banyak waktu dan perhatian, sehingga mengganggu komitmen kerja (Mely et al., 2024).

Work-family conflict merupakan *interrole conflict* di mana tekanan peran yang diberikan oleh pekerjaan serta tanggung jawab keluarga tidak sejalan dalam beberapa hal. Jika konflik antara peran keluarga dan pekerjaan terus timbul dan

tidak dapat diselesaikan, hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan lain, sehingga intensi untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin tinggi (Ahmad & Rozana, 2022).

Dari tiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* pada dasarnya menggambarkan situasi di mana seseorang menghadapi kesulitan untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka yang tidak selaras. Perbedaan utamanya terdapat pada fokus penekanan masing-masing definisi: Keterbatasan sumber daya yang harus dibagi antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan konflik (Idris et al., 2023); Perbedaan waktu dan perhatian akibat peran ganda (Mely et al., 2024); Akibat konflik yang berlarut-larut, seperti munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Ahmad & Rozana, 2022). Namun, ketiganya sepakat bahwa *work-family conflict* merupakan jenis konflik peran yang menghambat seseorang untuk memenuhi tugas mereka di tempat kerja serta di rumah secara optimal.

2.1.2.2 Indikator *Work-Family Conflict* (Konflik Kerja-Keluarga)

Terdapat tiga indikator *work-family conflict* (Sandini et al., 2021), diantaranya:

1) Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Waktu yang diperlukan dalam memenuhi satu kewajiban (keluarga atau pekerjaan) mungkin akan lebih singkat daripada waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik tersebut

berhubungan dengan beban jam kerja yang panjang, jadwal shift yang tidak teratur, tingkat kehadiran, serta pengaturan jadwal kerja

2) Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Konflik terjadi ketika tekanan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lain. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas peran kerja. Karyawan ini menghadapi banyak tekanan fisik, emosional, atau tuntutan kerja mental dalam lingkungan kerja yang terus berubah, serta bekerja secara repetitif atau pekerjaan yang membosankan.

3) Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Perseteruan terjadi saat harapan seseorang berbeda dengan harapan orang lain. Dengan kata lain, perilaku tertentu yang diperlukan untuk satu peran mungkin tidak cocok untuk peran lain. Jika seseorang tidak mampu menyesuaikan perilakunya untuk tuntutan peran, kemungkinan besar untuk mengalami konflik peran.

2.1.2.3 Faktor Yang Memengaruhi *Work-Family Conflict* (Konflik Kerja-Keluarga)

Tiga faktor yang berperan dalam memengaruhi *work-family conflict* (Farihah et al., 2023), antara lain:

1) Pengendalian seseorang atas pekerjaannya dan keyakinan dirinya atau *Locus of Control*.

Locus of control dibagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal.

Pengendalian internal dapat berupa keyakinan bahwa seseorang memiliki

kemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh keadaan luar. Berbeda dengan pengendalian eksternal, seseorang yang percaya bahwa kekuatan luar, seperti keberuntungan dan peluang dapat mengontrol apa yang terjadi pada mereka.

- 2) *Work family control* dipengaruhi oleh peran pekerjaan seperti komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja. Intensitas *work-family conflict* dikaitkan dengan komitmen waktu kerja. Hal ini karena konflik dapat muncul ketika terlalu banyak waktu dihabiskan untuk memenuhi satu kebutuhan yang membuat sulit memenuhi kebutuhan lain. Selain itu, waktu kerja yang fleksibel telah terbukti memiliki efek negatif terhadap *work family control*. Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran untuk karyawan yang melakukannya, di mana peran tersebut ditanam oleh keadaan atau kondisi yang telah melekat pada pekerjaan tersebut.
- 3) Peran keluarga berkaitan erat terhadap kualitas kinerja karyawan karena keluarga terlibat secara langsung dengan individu yang bersangkutan. Faktor keluarga tercermin dari hubungan antara orang tua dan anak. Ketika orang tua bekerja secara bersamaan dan memiliki anak, mereka harus menghabiskan lebih banyak waktu dalam keluarga. Dalam kasus seperti itu, orang tua cenderung menghadapi kesulitan untuk membagi waktu antara di luar rumah dengan anak-anaknya.

2.1.2.4 Dimensi *Work-Family Conflict* (Konflik Kerja-Keluarga)

Work-family conflict dapat dilihat dari dua sudut pandang yang membedakan antara konflik kerja terhadap keluarga (*work-family conflict*) dan

konflik keluarga terhadap kerja (*family-work conflict*) (Handelzalts et al., 2024), yaitu:

- 1) *Work Interference with Family* (WIF) merupakan bentuk konflik yang timbul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran individu dalam keluarga. Misal, orang tua yang merasa pekerjaannya menghambat kesempatan untuk menghabiskan waktu bersama anak-anak di rumah
- 2) *Family Interference with Work* (FIW) merupakan konflik yang muncul ketika kewajiban keluarga menghambat pelaksanaan pekerjaan. Misal, karyawan yang harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk memenuhi kewajiban keluarga atau merasa terganggu karena terlambat pergi bekerja akibat harus mengantar anaknya ke sekolah.

2.1.3 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Job satisfaction merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dengan pencapaiannya, mereka akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Faktor ini menjadi komponen utama bagi setiap orang untuk merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Tingkat kepuasan kerja setiap orang dapat berbeda, tergantung pada sistem nilai mereka sendiri. Ketika sebagian besar aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi, maka tingkat kepuasan meningkat, sedangkan apabila lebih sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka kepuasan kerja juga cenderung menurun (Eka, 2023).

2.1.3.1 Pengertian *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja adalah evaluasi bagaimana seseorang atau karyawan berperilaku atau merasa terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan tempat kerjanya dengan memenuhi berbagai kebutuhan dan keinginan melalui kegiatan atau pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan (Linggar & Tiarapuspa, 2023).

Job satisfaction merupakan reaksi emosional atau afektif seorang karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaannya, serta persepsi mereka mengenai seberapa menyenangkan pekerjaannya. Hal tersebut umumnya dikaitkan dengan kondisi pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara apa yang mereka terima dan apa yang mereka rasa seharusnya diberikan kepada mereka (Budi & Yuliantika, 2022).

Job satisfaction merupakan peringkat yang menunjukkan seberapa senang atau tidak bahagia, puas atau tidak puas seseorang dengan pekerjaan mereka karena kepuasan kerja sangat individual, pendapat tentang kepuasan kerja akan berbeda dari orang ke orang karena setiap organisasi memiliki sistem yang berbeda (Jahidah, 2022).

Dari tiga pendapat ini, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mencerminkan respons afektif dan bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kenyamanan, memenuhi kebutuhan, dan penghargaan bagi seseorang. Perbedaan utamanya terletak pada dimensi yang ditekankan: Pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang didapat melalui pekerjaan (Linggar & Tiarapuspa, 2023); Kesenjangan kompensasi yang

diterima dengan yang diharapkan sebagai salah satu faktor utama (Budi & Yuliantika, 2022); Tingkat kepuasan atau kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaan (Jahidah, 2022). Namun ketiganya sepakat bahwa, *job satisfaction* merupakan indikator penting yang menunjukkan bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka dan sangat memengaruhi bagaimana untuk bertindak dan berperilaku di tempat kerja.

2.1.3.2 Indikator *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator (Budi & Yuliantika, 2022), antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), menggambarkan sejauh mana suatu posisi dapat memberikan karyawan aktivitas yang menarik, peluang untuk mengembangkan kemampuan, serta kemampuan untuk memikul lebih banyak tanggung jawab.
- 2) Upah (*pay*), mengacu pada sejauh mana kompensasi yang diterima dianggap adil untuk anggota organisasi lainnya.
- 3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan peluang untuk karyawan dalam memperoleh kenaikan jabatan atau posisi yang lebih tinggi.
- 4) Pengawasan (*supervision*), berkaitan dengan kemampuan atasan dalam menawarkan dukungan perilaku dan bantuan teknis yang dirasakan bermanfaat oleh karyawan.

- 5) Rekan kerja (*coworkers*), menggambarkan sejauh mana rekan kerja memiliki kompetensi teknis yang memadai serta mampu memberikan dukungan sosial yang positif.
- 6) Kondisi/lingkungan kerja (*working conditions*), menunjukkan sejauh mana kondisi fisik dan suasana kerja mendukung kenyamanan karyawan. Lingkungan yang bersih, aman dan menyenangkan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, sedangkan jika kondisi kerja kurang nyaman, seperti lingkungan kerja yang panas dan bising, maka karyawan akan lebih sulit melakukan pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Aspek *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Terdapat beberapa aspek dalam *job satisfaction* (Kingkin et al., 2022), antara lain:

- 1) Aspek psikologis, merupakan aspek yang berkaitan dengan psikologis karyawan seperti minat, keamanan tempat kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- 2) Aspek sosial, merupakan aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial yang baik antara karyawan dengan atasan mereka dan karyawan dari berbagai jenis pekerjaan.
- 3) Aspek fisik, merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi kerja secara nyata, seperti pengaturan waktu kerja, kelengkapan peralatan kerja, serta kondisi kesehatan karyawan selama bekerja.

- 4) Aspek finansial, merupakan aspek kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, fasilitas yang disediakan, peluang promosi, dan berbagai bentuk tunjangan lainnya.

2.1.3.4 Faktor Yang Memengaruhi *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dampaknya dapat berbeda-beda, bergantung pada karakteristik masing-masing individu (Handayani & Prawitasari, 2023). Adapun empat faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Mentally Challenging Work*, menggambarkan bahwa seorang karyawan lebih menyukai pekerjaannya yang memberikan kesempatan untuk memanfaatkan seluruh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara mandiri serta adanya tanggapan dari atasan mengenai hasil kerjanya.
- 2) *Equitable Rewards*, di mana karyawan mengharapkan kebijakan perusahaan tentang sistem kompensasi dan kesempatan promosi yang adil serta sesuai dengan kemampuan, ruang lingkup pekerjaan, dan standar yang berlaku.
- 3) *Supportiver Working Conditions*, di mana karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka agar nyaman, menyenangkan, dan aman.
- 4) *Supportive Coleagues*, di mana karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan penghargaan fisik dan uang, namun pemenuhan kebutuhan interaksi sosial karyawan melalui dukungan positif dari rekan kerja dan pimpinan.

2.1.4 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja dan hal-hal penting lainnya dalam kehidupan mereka. Hal ini merupakan upaya setiap hari dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan waktu untuk keluarga, teman, partisipasi dalam kegiatan sosial, perawatan diri, serta aktivitas pribadi lainnya. Perusahaan dapat mendukung karyawan untuk mencapai *work-life balance* dengan menyediakan berbagai fasilitas seperti program kegiatan yang disponsori perusahaan, penerapan jam kerja yang fleksibel, serta kebijakan waktu respons dan komunikasi yang sesuai.

2.1.4.1 Pengertian *Work-life balance*

Work-life balance tercapai ketika tidak terdapat konflik yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu di luar pekerjaan. Jika tingkat perselisihan antara tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan berkurang, maka keseimbangan akan tercapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengganggu satu sama lain (Yuliani & Ekhsan, 2024).

Work-life balance menunjukkan keadaan ketika karyawan mampu melakukan serta menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi dan dukungan dari perusahaan melalui berbagai kegiatan dan budaya yang diterapkan (Wahyu & Arqy, 2024).

Work-life balance menunjukkan sejauh mana seseorang mampu merasa puas dan terlibat dalam menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan, termasuk dalam

menjaga hubungan dengan keluarga, teman, pasangan, dan lingkungan sosialnya. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Andrew & Daniel, 2025).

Dari tiga pendapat di atas, dapat dilihat bahwa *work-life balance* pada dasarnya merupakan ketika seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka untuk mencapai kepuasan, kesejahteraan, dan keberhasilan kerja. Perbedaannya terletak pada fokus dan pendekatan dalam mendefinisikan konsep; *work-life balance* sebagai keadaan ketika konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkurang, sehingga individu dapat seimbang dalam memenuhi kedua tuntutan tersebut (Yuliani & Ekhsan, 2024); kemampuan karyawan dalam menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan dukungan dari perusahaan melalui kebijakan dan budaya organisasi yang ditetapkan (Wahyu & Arqy, 2024); keterlibatan dan kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menekankan pada kesejahteraan mental dan minimnya konflik antarperan (Andrew & Daniel, 2025). Meskipun terdapat perbedaan dalam penekanan, ketiganya sepakat bahwa *work-life balance* merupakan kondisi penting untuk mencapai kesejahteraan, kepuasan, serta efektivitas dalam bekerja dan kehidupan pribadi.

2.1.4.2 Indikator *Work-Life Balance*

Terdapat empat indikator yang mengukur *work-life balance* (Ginting, 2024), diantaranya:

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini merujuk pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan atau karir dengan waktu yang diberikan untuk diri sendiri dan keluarga.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini berkaitan dengan aspek psikologis individu dalam menyeimbangkan diri sendiri, keluarga, dan karir, serta komitmen individu terhadap keputusan yang dibuat dalam mencapainya. Keterlibatan psikologis berperan penting dalam keputusan individu untuk menjaga keseimbangan hidup, sehingga menghindari konflik dan kebingungan antara ketiga elemen tersebut.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan yang tercapai antara diri sendiri, keluarga, dan karir. Hal tersebut menggambarkan kepuasan individu terkait apakah berhasil atau tidak dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi individu dalam mencapai *work-life balance* (Nurma et al., 2022) , yaitu:

1) Gender Peran

Dalam lingkungan keluarga tradisional, pembagian tugas berdasarkan gender sering digunakan. Oleh karena itu, ketika mereka mulai bekerja, mereka cenderung mengalami konflik peran.

2) Perencanaan Kerja

Penetapan jam kerja yang fleksibel serta kebijakan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan perannya di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

3) Dukungan Organisasi

Mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh bagi seorang karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Semakin banyak dukungan yang diberikan dan didapatkan karyawan di tempat kerja, semakin baik keseimbangannya.

4) Dukungan Keluarga

Hal ini penting karena awal kehidupan seorang pegawai berasal dari keluarganya. Dukungan keluarga akan memengaruhi dampak positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work-life balance*.

5) *Job Stress*

Pegawai cenderung tertekan dan berdampak pada kehidupan mereka ketika didalam maupun luar pekerjaan jika lingkungan kerja mereka tidak aman atau tegang.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penulis gunakan sebagai salah satu acuan untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang datanya dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dan berasal dari berbagai sumber yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Perengki Susanto, Mohammad Enamul Hoque, Taslima Jannat, Bamy Emely, Mega Asri Zona, Md Asadul Islam (2022), <i>Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> Secara positif memengaruhi <i>Job satisfaction</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>
2.	Murat Baş, Selami Güney (2022), <i>The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship between Work Overload Perception and Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>), X ₂ (<i>Work-family conflict</i>), dan Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel Z (<i>Work-life balance</i>)	<i>Work-Overload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> , serta berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Work-family conflict</i>	<i>Journal of Information and Organizational Sciences</i> , Vol. 46 No. 2, 2022
3.	García-Salirrosas, E.E., Rondon-Eusebio, R.F., Geraldo-Campos, L.A., Acevedo-Duque, Á. (2023). <i>Job Satisfaction in Remote Work: The Role of Positive</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dalam pekerjaan	<i>Behavioral Sciences</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Spillover from Work to Family and Work-Life Balance</i>			jarak jauh (<i>remote work</i>).	
4.	Nurul Komari, Sulistiowati, Adi Mursalin (2023), <i>Relation Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work-Life Balance at the Government Bank, Indonesia</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfactio</i>)	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	<i>WSEAS Transactions on Environment and Development</i>
5.	Diaz Erlangga, I Gede Made, I Gusti Lanang (2023), <i>Analisis Pengaruh dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.	Journal Unmas Mataram
6.	Khalid Hussain, Muhammad Arslan, Shafir ur Rehman (2023), <i>Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress</i>	Terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan Z (<i>Work-Life Balance</i>)	<i>Work-Overload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>	<i>International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)</i> 8(2), 20-26 (2023)
7.	Marsela Giovani A., M. Rajab L., Nadra Ideyani (2022), <i>Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja. <i>Work-life balance</i> berkontribusi terhadap	<i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)</i> Vol 4, No. 4, Mei 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kepuasan kerja sebesar 22%.	
8.	Iryna Alves, Miguel Limão, Sofia M. Lourenço (2024), <i>Work Overload, Work–Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation</i>	Terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	Tidak terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara <i>Work-Overload</i> dengan <i>work-life balance</i> dan hubungan positif antara <i>work-life balance</i> dengan <i>jobsatisfaction</i> .	<i>Australian Accounting Review</i> No. 108 Vol. 34
9.	Nilda Huaman, Wilter C. Morales., Ronald Castillo., Jacksaint Saintila., Salomon., Sandra B, Yaquelin, Alin Palacios (2023), <i>An Explanatory Model of Work-family Conflict and Resilience as Predictors of Job Satisfaction in Nurses: The Mediating Role of Work Engagement and Communication Skills</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	<i>Work-family conflict</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>job satisfaction</i>	<i>Journal of Primary Care & Community Health</i> Volume 14
10.	Ineke Amastya A., Netania Emilisa (2023), <i>Pengaruh HRM Practice, Work- Family Conflict dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance pada Karyawan di Perusahaan</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job Satisfaction</i>	JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) vol. 15 no. 1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Manufaktur di Jakarta Barat				
11.	Muchamad Rafii Ar Rasid Mujahidin, Irmawati (2024). Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Tirta Investama	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 17 No. 2, Agustus 2024
12.	Febya Ayu Ningtiyas, Siti Chamidah, Riawan (2022), Pengaruh Beban kerja Berlebih, Stres Kerja, dan Kepuasan Kinerja terhadap <i>Work-Family Conflict</i> pada Tenaga Kesehatan Darmayu Ponorogo	Terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>), dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	Tidak terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	<i>Work-Overload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-family conflict</i>	<i>Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management</i>
13.	Joseph Kwadwo Tuffour, Florence Mansa Bortey (2022), <i>Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction of Small Enterprise Managers</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-overload</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	<i>Work-family conflict</i> memiliki hubungan positif yang signifikan pada kepuasan kerja.	<i>Economic and Business Review</i> , 24(4), 208-221
14.	Said Al Riyami, Mohammad R., Adil S., Ramo Palalic (2023), <i>Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	WFH dapat meningkatkan <i>work-family conflict</i> . <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap	<i>Heritage and Sustainable Development Original Research</i> Vol. 5, No. 1, June 2023

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>work-family conflict and work motivation</i>			<i>work-life balance</i>	
15.	Karuna Lau, Maria Merry Marianti (2024), <i>Interference VS Enhancement : Work-Life Balance Dimensions on Job Satisfaction and Turnover Intention</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> , khususnya pada dimensi <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)
16.	Muzakar Isa, Nur Indrayati (2023), <i>The role of work-life balance as mediation of the effect of work-family conflict on employee performance</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>) dan variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	<i>Work-family conflict</i> memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i>	<i>SA Journal of Human Resource Management</i>
17.	Eddy Madiono Sutanto, Peter J. Sigiols, Evelyn Natania Wijaya (2024), <i>Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Indonesian Employees' Performance</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>	<i>International Journal of Business and Society</i> , Vol. 25 No. 3, 2024, 832-851
18.	Hastho Joko, Anindwiya Mira, Eny Endah (2025), <i>Work-Family Conflict and Work-Life Balance as a Predictor of Employee Performance in the Manufacturing Industry</i>	Terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>), Z (<i>Work-Life Balance</i>), dan Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>)	<i>Work-family conflict</i> menurunkan kepuasan kerja, sementara <i>work-life balance</i> meningkatkan kepuasan kerja. <i>Job satisfaction</i> berperan sebagai mediator.	<i>Journal of Economics, Finance and Management Studies</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19.	Nathania Jessica, Nur Afifah, Ilzar Daud, Sulistiowati, Wenny Pebrianti (2023), <i>The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>) dan variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>)	Tidak terdapat variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>) dan variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work-life balance</i> secara positif memengaruhi <i>job satisfaction</i>	<i>Journal of Economics, Management and Trade</i> Volume 29, Issue 1
20.	Viskha Futry Utami, Raihan Mahdy, Deden Heryadesastra (2025), <i>What Lies Beyond Job Stress and Overload? The Unseen Power of Work-Life Balance in Shaping Job Performance (Case Study of Employee at PT Brantas Abipraya)</i>	Terdapat variabel Z (<i>Work-Life Balance</i>), variabel Y (<i>Job Satisfaction</i>), dan variabel X ₁ (<i>Work-Overload</i>)	Tidak terdapat variabel X ₂ (<i>Work-family conflict</i>)	<i>Work overload</i> memiliki pengaruh negatif terhadap terjadinya <i>work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> . <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	<i>Management Analysis Journal</i>

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dipandang sebagai elemen penting karena memiliki kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, selain sebagai tenaga kerja. Begitu pula bagi produsen makanan ringan CV Sajodo Karya Gemilang. Dalam proses kerja, karyawan seringkali tidak mampu sepenuhnya memenuhi target produksi perusahaan karena setiap individu memiliki keterbatasan waktu, keterampilan, energi, dan sumber daya yang dibutuhkan guna menghasilkan hasil yang paling sesuai untuk meraih target organisasi (Zhao et al.,

2023). Pekerjaan yang terlalu berat dengan adanya keterbatasan waktu dapat menyebabkan karyawan memiliki perasaan tertekan, tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan kondisi *work-overload* atau beban kerja berlebihan.

Work-Overload (beban kerja berlebihan) terjadi ketika karyawan harus memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan stress (Hussain et al., 2023). Adapun empat indikator yang digunakan untuk menilai *Work-Overload*, meliputi target yang dicapai, kondisi kerja, jadwal kerja, dan aturan kerja yang diterapkan (Putri et al., 2024).

Meningkatnya intensitas beban kerja tanpa diimbangi sumber daya dan waktu yang memadai dapat menimbulkan tekanan berlebih. *Work-Overload* ini dapat bersifat *quantitative work-overload* (pekerjaan terlalu banyak) maupun *qualitative work overload* (pekerjaan terlalu sulit), kedua jenis beban kerja ini sama-sama berbahaya karena dapat menyebabkan kelelahan fisik, stress, dan penurunan motivasi untuk bekerja (Koesmowidjojo, 2017). Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat. Menurut penelitian (Bas & Güney, 2022) menemukan bahwa *Work-Overload* berpengaruh negative terhadap *job satisfaction*, sekaligus meningkatkan *work-family conflict*. Penelitian (U. V Futry et al., 2025) yang meneliti karyawan pada PT Brantas Abipraya menunjukkan *Work-Overload* berpengaruh negative terhadap *job satisfaction*. Kemudian temuan penelitian mengindikasikan bahwa kondisi kerja dengan beban kerja berlebih berpotensi

menyebabkan meningkatnya *job stress*, sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Hussain et al., 2023). Dari hasil beberapa penelitian ditarik kesimpulan bahwa, *Work-Overload* hampir selalu berimplikasi negative terhadap *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, intensitas dampaknya dapat dipengaruhi oleh lingkungan budaya, industri, dan karakteristik organisasi.

Work-family conflict dapat dikatakan sebagai salah satu wujud konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik tersebut terjadi ketika beban tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan. Jika terus terjadi tanpa penyelesaian, individu cenderung akan berusaha untuk mendapatkan kesempatan kerja baru. Dengan demikian, hal ini berpotensi memperkuat niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Ahmad & Rozana, 2022).

Work-family conflict dapat diidentifikasi melalui tiga bentuk utama meliputi, konflik karena pembagian waktu (*time-based conflict*), tekanan peran berlebihan (*strain-based conflict*), dan perbedaan perilaku antara peran yang dijalankan (*behavior-based conflict*) (Sandini et al., 2021). Misalnya, waktu lembur yang berlebihan dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk berinteraksi dengan keluarga mereka atau *time-based conflict*, atau tekanan di tempat kerja dapat dibawa ke rumah, sehingga memengaruhi hubungan keluarga (*strain-based conflict*). Indikator tersebut menegaskan bahwa *work-family conflict* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga oleh keterbatasan energi, tekanan emosional, dan ketidaksesuaian tuntutan perilaku.

Konflik peran yang terjadi dapat menimbulkan stress, kelelahan emosional serta perasaan bersalah pada diri karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat menurunkan *job satisfaction* (Huaman et al., 2023). Temuan serupa menjelaskan bahwa *work-family conflict* dapat menurunkan *job satisfaction* terhadap karyawan manufaktur (Amastya & Emilisa, 2023). Oleh karena itu, ketika tingkat konflik peran yang dialami karyawan meningkat, semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Sedangkan dalam hasil penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda dalam konteks manajer usaha di Ghana, *work-family conflict* justru memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction* karena beberapa responden menganggap bahwa peran ganda memiliki pengaruh besar dalam kehidupan mereka (Kwadwo & Mansa, 2022). Perbedaan hasil penelitian negatif dan positif ini menunjukkan bahwa konflik peran justru dapat dianggap sebagai tantangan yang signifikan, sehingga tidak selalu menurunkan *job satisfaction*. Meskipun *work-family conflict* menimbulkan tekanan dan berpotensi menurunkan *job satisfaction*, *work-life balance* berperan menjadi faktor penyeimbang. Apabila individu dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka tetap dapat merasakan kepuasan kerja meskipun menghadapi konflik di lingkungan kerja. Namun, jika keseimbangan tersebut tidak tercapai, konflik keluarga dapat memperburuk tingkat kepuasan kerja.

Work-life balance merujuk terhadap kapabilitas seseorang dalam menyeimbangkan pembagian waktu, energi, dan komitmen dengan tuntutan kerja serta kehidupannya, termasuk kegiatan sosial, keluarga, dan kebutuhan diri. Hal ini

penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya produktif dalam pekerjaan mereka, tetapi juga dapat menikmati kualitas hidup yang baik di luar pekerjaannya (Adisa & Chank, 2024).

Work-life balance merupakan upaya seseorang dalam menjaga keseimbangan antara berbagai peran dan tanggung jawab dimiliki, seperti pekerjaan, keluarga, serta kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan bahwa keseimbangan tersebut merupakan proses berkelanjutan dan membutuhkan penyesuaian serta adaptasi berkelanjutan secara konsisten agar tercapai kondisi yang ideal (Fisher et al., 2009). Karyawan yang berhasil mencapai *work-life balance* menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaan yang lebih besar dan risiko kelelahan yang lebih kecil, sehingga produktivitas meningkat. Adapun tiga indikator utama *work-life balance* mencakup *time balance*, yaitu proporsi waktu yang dialokasikan dalam kehidupan pribadi serta tanggung pekerjaan; *involvement balance*, yaitu seberapa besar keterlibatan mental individu terhadap kedua peran; serta *satisfaction balance*, yaitu seberapa besar rasa puas yang dirasakan terhadap perannya di tempat kerja maupun kehidupan pribadi (Auri & Meutia, 2024). Apabila salah satu indikator tidak seimbang, maka *work-life balance* dapat terganggu, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan *Conservation of Resources* dan *Job Demands–Resources* model, *work-life balance* dipandang sebagai sumber daya yang dapat mengurangi dampak negatif tuntutan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan di Indonesia (Sutanto et al., 2024). Sementara itu, penelitian lain menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, yang berarti

semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan, semakin sulit bagi mereka untuk mencapai *work-life balance* (Komari et al., 2023). Karyawan yang dapat menyeimbangkannya akan tetap merasa puas dengan pekerjaan meskipun sedang menghadapi tekanan. Sebaliknya, jika tidak ada keseimbangan, tekanan maka tekanan tersebut akan memperburuk kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan.

Job satisfaction merupakan peringkat yang menunjukkan seberapa besar individu merasakan kepuasan dan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan, di mana kepuasan kerja bersifat personal dan tidak sama bagi setiap orang, pendapat tentang kepuasan kerja akan berbeda dari orang ke orang karena setiap organisasi memiliki sistem yang berbeda (Jahidah, 2022). Tingkat kepuasan kerja akan meningkat jika beban kerja sesuai kapasitas, konflik peran dapat ditangani, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tercapai. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan konflik keluarga yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Untuk mengukur kepuasan kerja, terdapat indikator-indikator dalam *job satisfaction* yaitu pekerjaan itu sendiri apakah menarik atau justru menantang, upah atau gaji yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa kompensasi yang didapat adil, kesempatan promosi, supervisi atau kemampuan atasan dalam memberikan dukungan teknis ataupun emosional, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja (Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan *work-family conflict* memengaruhi tingkat *job satisfaction* karyawan. Beban kerja yang berlebih dan konflik peran antara kerja dan keluarga dapat menimbulkan stres,

rasa lelah, dan juga ketidakpuasan kerja. Namun, *work-life balance* yang menjadi mediator dapat menurunkan dampak negatif tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung akan puas serta memiliki motivasi walaupun menghadapi tekanan kerja. Oleh karena itu, ketika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik maka, semakin kecil dampak negatif yang ditimbulkan oleh *work-overload* dan *work-family conflict* terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, penting bagi perusahaan dalam mempertimbangkan penerapan aturan untuk mendorong tercapainya *work-life balance* agar kepuasan dan loyalitas karyawan tetap terjaga.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: *Work Overload* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* di CV Sajodo Karya Gemilang

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* di CV Sajodo Karya Gemilang

H3: Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* di CV Sajodo Karya Gemilang

H4: *Work-Life Balance* memediasi antara hubungan *Work-Overload* terhadap *Job Satisfaction* di CV Sajodo Karya Gemilang

H5: *Work-Life Balance* memediasi antara hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* di CV Sajodo Karya Gemilang