

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai kajian literatur dari *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja. Melalui tinjauan Pustaka, peneliti dapat mengidentifikasi celah dalam penelitian yang ada, mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks penelitian, serta menentukan dasar teori yang mendukung. Diberikan juga mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat. Melalui analisis literatur yang ada, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai isu ini.

2.1.1 *Work Life Balance*

2.1.1.1 Pengertian *work life balance*

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) merupakan kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab kerja bersamaan dengan komitmen kehidupan pribadi secara efektif. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan (Robbins et al., 2024).

Menurut (Hudson, 2010) *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berhubungan dengan berbagai peran dalam kehidupan seseorang, yang melibatkan lebih dari sekedar pengaturan waktu, namun juga antara pekerjaan dan non-pekerjaan.

Work life balance merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan mengatur waktu, energi, serta prioritas antara tanggung jawab profesional dan personal. Konsep ini bertujuan untuk mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat menjalankan peran ganda secara optimal tanpa mengorbankan salah satu aspek (Schermerhorn et al., 2017).

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* adalah kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, dimana baik individu maupun perusahaan berperan dalam membangun lingkungan yang mendukung hal ini. *Work life balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan hidup kerja, atau Dengan kata lain, ini dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan individu dan pekerjaan mereka, dimana mereka dapat mengatur waktu untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi mereka.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Faktor yang mempengaruhi *work life balance* dalam (Pouluse, 2014) :

1. Faktor Individual

Karakteristik kepribadian seperti kesadaran, keterbukaan, dan kesepakatan secara signifikan mempengaruhi cara individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kesehatan fisik dan mental yang optimal mendukung individu dalam menjalankan berbagai peran dengan efektif.

2. Faktor Organisasional

Adanya fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan tugas, dukungan dari lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, tingkat stres yang tinggi di tempat kerja serta ketidakjelasan peran, penggunaan teknologi yang tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan meluasnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Faktor Lingkungan

Dukungan eksternal, seperti layanan penitipan anak dan lingkungan sosial yang suportif, berperan penting dalam membantu individu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

4. Faktor Lainnya

Usia, status orang tua, pengalaman kerja, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan merupakan faktor demografis yang secara signifikan mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

2.1.1.3 Tujuan *work life balance*

Adapun tujuan *work life balance* (Fikriyah, 2023) :

1. Menciptakan Keseimbangan

Tujuan utama dari *work life balance* adalah untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Yang tujuannya membantu individu untuk tidak merasa tertekan oleh salah satu aspek tersebut.

2. Meningkatkan Kesejahteraan

Work life balance bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental individu, sehingga mereka dapat menjalani hidup yang lebih sehat dan bahagia.

3. Mengurangi Stres

Dengan mencapai keseimbangan, individu dapat mengurangi tingkat stres yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi atau konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Meningkatkan Produktivitas

Individu yang memiliki *work life balance* yang bagus cenderung lebih produktif, karena mereka dapat fokus dan termotivasi baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

2.1.1.4 Indikator *work life balance*

(Fisher, 2009) menyebutkan indikator *work life balance* terdiri dari empat dimensi utama yakni :

1. *Work Interference with Personal Life*

Aspek ini mengukur seberapa besar pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan yang terlalu banyak bisa membuat karyawan sulit menyeimbangkan waktu untuk keluarga, teman, atau kegiatan pribadi lainnya.

2. *Personal Life Interference with Work*

Aspek ini mengukur tingkat pengaruh masalah pribadi terhadap kinerja pekerjaan. Masalah pribadi yang signifikan dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work*

Aspek ini menjelaskan sejauh mana aspek pribadi mempengaruhi kinerja di tempat kerja, misalnya, jika seseorang merasa puas dalam kehidupan pribadinya, maka hal itu dapat berdampak positif pada suasana hati dan kualitas kerja mereka.

4. *Work Enhancement of Personal Life*

Aspek ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup seseorang. Sebagai contoh, jika keterampilan yang diperoleh individu di tempat kerja dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, hal itu akan memberikan nilai tambah.

2.1.2 **Lingkungan Kerja Non Fisik**

2.1.2.1 **Pengertian lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik mencakup interaksi dan hubungan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bukan tentang kondisi fisik tempat kerja, tetapi lebih kepada suasana dan dinamika interpersonal (Noorainy, 2017).

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja, yang meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan serta interaksi antar rekan kerja. Aspek ini memiliki peran yang krusial karena dapat memengaruhi atmosfer kerja sekaligus mendorong atau menghambat motivasi karyawan (Indiyanti, 2020).

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan interaksi dan hubungan kerja di dalam suatu organisasi. lingkungan kerja non fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan interaksi dan hubungan kerja di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik bergantung pada kualitas interaksi antara karyawan, baik dengan atasan maupun rekan sejawat. Hubungan yang positif serta komunikasi yang lancar menjadi kunci dalam membentuk suasana kerja yang produktif (Enny, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah aspek yang berkaitan dengan interaksi dan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat. Dinamika ini memengaruhi suasana kerja, motivasi, serta kinerja karyawan, dengan kualitas hubungan dan komunikasi yang baik menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam (Robbins et al.,2024) terdiri dari :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif atau tidak kondusif bagi karyawan, tergantung pada nilai-nilai yang dianut.

2. Pengembangan kekuatan manusia

Dengan mengembangkan potensi karyawan, seperti meningkatkan keterlibatan dan optimisme, dapat membangun lingkungan kerja yang memberdayakan setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal.

3. Kepemimpinan positif

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik berkontribusi signifikan terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif.

2.1.2.3 Indikator lingkungan kerja non fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Enny, 2019) terdiri dari sebagai berikut :

1. Hubungan Antar Karyawan

Kerjasama yang baik dan saling menghormati antar rekan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang membuat karyawan betah bekerja di suatu perusahaan.

2. Komunikasi

Tingkat keterbukaan dan kejelasan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja.

3. Dukungan Sosial

Sejauh mana karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka.

4. Suasana Kerja

Iklim kerja yang menciptakan rasa kekeluargaan, saling menghormati, dan menghargai antar karyawan.

5. Pengendalian Diri

Kemampuan individu untuk mengelola emosi dan stres dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional individu terhadap kondisi kerja, yang dapat bersifat positif atau negatif. Hal ini terjadi setelah karyawan membandingkan harapan mereka dengan hasil yang diperoleh. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap yang berkaitan dengan pengalaman kerja tersebut (Tiong, 2023).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikasi kepuasan ini dapat dilihat dari tingkat semangat, disiplin, dan kualitas hasil kerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif, maupun faktor eksternal, seperti kompensasi yang memadai (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan kolega dan atasan, serta kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi perasaan ini. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Sedarmayanti, 2012).

Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif yang mencerminkan sejauh mana individu merasa terpuaskan dan terikat dengan pekerjaannya, serta memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dampaknya berbeda-beda tergantung pada masing-masing individu. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Tiong, 2023) :

1. Kesempatan untuk maju

Adanya peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja sangat mempengaruhi kepuasan mereka.

2. Keamanan kerja

Keamanan dalam pekerjaan berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, baik pria maupun wanita.

3. Gaji

Meskipun gaji seringkali menjadi sumber ketidakpuasan, hanya sedikit orang yang mengungkapkan kepuasan kerjanya semata-mata berdasarkan imbalan finansial yang diperoleh..

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan yang dikelola dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.

5. Pengawasan (Supervisi)

Supervisor sering dipandang sebagai figure otoritas dan pendukung. Pengawasan yang kurang efektif dapat menyebabkan masalah seperti absensi dan turnover karyawan.

6. Faktor intrinsik

Karakteristik tertentu dalam pekerjaan membutuhkan keterampilan khusus, yang juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan.

2.1.3.3 Indikator kepuasan kerja

Terdapat enam dimensi atau indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) :

1. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan harus memenuhi elemen yang memberikan kepuasan bagi karyawan.

2. Gaji/Upah

Besaran imbalan yang diterima karyawan harus sesuai dengan kebutuhan dasar mereka.

3. Promosi

Kesempatan untuk berkembang melalui peningkatan jabatan dan promosi dalam karier.

4. Pengawas atau supervisi

Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengembangan karier melalui bimbingan dari atasan.

5. Kelompok kerja

Hubungan sosial dan dukungan dari rekan kerja, serta interaksi antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan, berkontribusi pada kepuasan kerja.

6. Kondisi kerja

Lingkungan kerja di perusahaan harus mendukung kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ardi Sukardi, Arie Hendra Saputro, 2024, Pengaruh Komunikasi, <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak Terdapat Variabel Komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Papandayan Cocoa Industries Bandung.	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 10 (1) Februari Tahun 2024, Hal 186-195.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Tri Sofya Ningsih, Novi Fitriah Hermiati, 2023, Pengaruh <i>WorkLife Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja	Tidak terdapat variable kinerja karyawan	Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) melalui simultan mampumempengaruhi sebuah Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan. Variabel Work-Life Balance (X1) dapat berdampak besar pada sebuah Kinerja Karyawan (Y) secara simultan Namun, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (3) Juni Tahun 2023, Hal 611-621.
3.	Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio, Sandra Asaloel, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Objek penelitian yang berbeda	Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Productivity, Vol. 3 No. 4, 2022e-ISSN. 2723-0112
4.	M. Ramadhoni Azdanal, Fakhry Zamzam, Neny Rostiati, 2021, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Iklim Organisasi dan Reward Pada Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work Life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak terdapat variable lingkungan kerja	<i>Work Life Balance</i> , Iklim organisasi saat pandemi dan <i>rewards</i> bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 2 Nomor 2 Edisi Juli 2021 P-ISSN : 2722-0958- E-ISSN : 2722-094X https://doi.org/10.35908/ijmpro
5.	Inna Nisawati Mardiani, 2021, Pengaruh <i>work-life balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa	Terdapat variable sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , dan Lingkungan Kerja	Tidak terdapat variable kepuasan kerja	Work-life balance, Lingkungan kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021E-ISSN : 2599-3410

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Niken Kusumawardani Saptono, Edy Supriyadi, Tabroni Yusuf, 2020, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Employee Engagement</i> dengan Kesehatan mental sebagai variable moderator pada Karyawan Generasi Milenial (studi kasus: Direktorat Keuangan PT Angaasa Pura (Persero))	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat variable moderator yakni Kesehatan Mental	<i>Work life balance</i> , Lingkungan kerja, <i>Employee engagement</i> , berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan <i>employee engagement</i> . Namun kesehatan mental tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>employee engagement</i> .	JURNAL EKOBISMAN VOL 5. NO 2. DESEMBER 2020 P-ISSN : 2528-4304 E-ISSN:2597-9302
7.	Muhammad Fajri Mauludi, Kustini Kustini, 2022, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , dan Lingkungan Kerja	Tidak terdapat variable kepuasan kerja	<i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja non fisik a berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan generasi milenial	Jurnal Manajemen dan Sains, 7(2), Oktober 2022, 472-476 Program Magister Manajemen Universitas Batanghari ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v7i2.414
8.	Suhartini Suhartini, 2021, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , dan Lingkungan Kerja	Tidak terdapat variable kepuasan kerja	Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan secara simultan <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	eCo-Buss Volume 3, Nomor 3, April 2021, p-ISSN 2622-4291e-ISSN 2622-4305 https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Indriawaty Rizky Siregara, Ardi Ardian, Pink Margaretha Berlianto, 2023, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak terdapat variable Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional masih relevan dalam meningkatkan lingkungan kerja, <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja walau tidak signifikan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol.8, No.5, Mei 2023 https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.11890
10.	Jihan Ayu Pratiwi, Fandi Fatoni, 2023, Pengaruh <i>employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terdapat variable yang sama yakni, <i>Work-Life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja Karyawan	Tidak terdapat variable <i>employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kepuasan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melaluikepuasan kerja, dan <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 11 Nomor 1 Halaman 432-444 https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444
11.	Melvina Halim, Hery Winoto T, 2023, Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i>	Terdapat variabel yang sama yakni <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian yang berbeda	Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Pendidikan Tambusana ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 23223-23232 Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12.	Ari Gusman, Odang Kusmayadi, 2023, Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Kabupaten Karawang	Terdapat variabel yang sama yakni <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Objek penelitian yang berbeda	Variabel <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja	INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8062-8071
13.	Winanto Nawarcono, Agus Setiono, 2021, Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat variabel yang sama yakni <i>Work Life Balance</i> , dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	variabel <i>Work-Life Balance (PLIW, WIPL, PLEW, WEPL)</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Inggris Jogja	Jurnal Solusi, Volume 16, Nomor 2, Desember 2021. P 1907-2376, E 2797-8699
14.	Syafa Aulia, Rakhmat Hadi Sucipto, 2024, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Darul Athfal	Terdapat variabel yang sama yakni <i>Work Life Balance</i> , dan lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Berdasarkan Uji Hipotesis Simultan (Uji F) disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) dan <i>Work Life Balance</i> (X1) keduanya secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	JIEM - VOLUME 2, NO. 9, September 20 2024 e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 353-363
15.	Riza Anggun Suci Alni, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel stres kerja	Lingkungan kerja dan <i>Work Life Balance</i> berdampak positif terhadap kepuasan kerja.	Syntax Admiration: p-ISSN 2722-7782 e-ISSN 2722-5356 Vol.5, No.11, November 2024
16.	Dian Febryanto, Taufik Akbar, Kukuh Harianto, 2024, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas koperasi Kota Kediri	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel kesehatan kerja	<i>Work-life balance</i> , Kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai	MUSYTARI Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 4 No 9 Tahun 2024 Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17.	Dwi Rekta Ramadhan, 2024, Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Secara simultan variabel beban kerja dan kehidupan-keseimbangan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2No. 2, Februari (2024), Hal. 277-289 e-ISSN:3021-8365
18.	Tri Auri Yanti, Zahara Meutia, 2024, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja	Terciptanya <i>Work life balance</i> membutuhkan peran serta dari perusahaan . Jam kerja fleksibel adalah penting bagi karyawan. Dapat membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga bisa produktif dalam bekerja akan melahirkan kepuasan kerja dan terciptanya loyalitas karyawan	Jurnal Price : Ekonomi dan Akuntansi Volume 2, Number 02, 2024, DOI 10.54209/price.v2i02 ESSN 2985-3559 (Online)
19.	Herman Surijadi, Yuslan Idris, 2020, Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel <i>Work Life Balance</i>	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon	Jurnal Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan politik & bisnis, Vol. 1, no, 1, Maret 2020
20.	Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKMKabupaten Bima	Terdapat variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel <i>Work Life Balance</i>	Lingkungan Kerja Non Fisikberpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKMKabupaten Bima	Journal of Business and Economics Research (JBE)Vol 1, No 2, June 2020, Hal. 92-97ISSN 2716-4128 (Media Online)

2.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mencakup kesejahteraan, kepuasan kerja, dan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja (Suryani, 2022). Keterkaitan antara variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja menunjukkan interaksi yang kompleks dan saling mempengaruhi, terutama pada karyawan gen z di Toserba Fajar Luragung. Kurangnya kepuasan kerja karyawan gen z, yang mencakup kurangnya hubungan harmonis dengan rekan kerja, suasana kerja yang kurang kondusif, dan ketidaknyamanan bekerja pada akhir pekan. Selain itu, terdapat perasaan tidak saling menghargai antar karyawan, kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang membuat karyawan merasa tidak puas dan kurang termotivasi.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh *work life balance*. *Work life balance* adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tidak ada salah satu aspek yang terlalu mendominasi. Keseimbangan ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang sangat penting dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan (Nawarcono et al., 2021).

Indikator *work life balance* menurut (Fisher, 2009) terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal*

life. Dimensi pertama mengukur sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti waktu untuk keluarga dan teman. Dimensi kedua menilai pengaruh masalah pribadi terhadap kinerja pekerjaan. Dimensi ketiga mencakup dampak positif kehidupan pribadi terhadap suasana hati dan produktivitas kerja. Terakhir, dimensi keempat mengukur bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup, misalnya melalui keterampilan yang bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari.

Work life balance memainkan peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan gen z di Toserba Fajar Luragung, karena dengan kepuasan terhadap pekerjaan yang rendah ini dapat mencerminkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka terganggu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sukardi et al, 2024) *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja, perasaan puas terhadap pekerjaan, dan rasa tanggung jawab baik di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi dalam pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan ini mencakup interaksi dan hubungan sosial di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Bukan hanya kondisi fisik tempat kerja, tetapi suasana dan dinamika interpersonal yang menjadi fokusnya (Noorainy, 2017).

Indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan, komunikasi, dukungan sosial, suasana kerja, pengendalian diri. Hal tersebut merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membuat karyawan merasa dihargai, nyaman, dan mampu mengelola stres dengan baik (Enny, 2019).

Teori Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor berasumsi bahwa karyawan akan bertanggung jawab, memiliki inisiatif, dan berkontribusi secara positif jika diberikan lingkungan yang mendukung. Ketika karyawan berada pada lingkungan kerja yang mendorong interaksi positif, dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga dapat terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja (Marliani, 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut (Tiong, 2023) adalah tanggapan emosional individu terhadap kondisi kerja, yang dapat bersifat positif atau negatif. Hal ini terjadi setelah karyawan membandingkan harapan mereka dengan hasil yang diperoleh, serta mencerminkan sikap terhadap pengalaman kerja tersebut.

Indikator kepuasan kerja meliputi: Pekerjaan itu sendiri, Upah, Promosi, Supervisi, Kelompok kerja, Kondisi kerja. Semua faktor ini berkontribusi pada kenyamanan dan pengembangan karier karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih produktif, loyal terhadap perusahaan, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Tiong, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Panggabean et al., 2024) menemukan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan gen z secara positif. Gen z cenderung memilih lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memungkinkan mereka untuk berkembang, serta menghargai komunikasi yang efektif dan kolaborasi dalam tim.

Jika karyawan gen z sering memiliki *work life balance* yang buruk mereka merasa lebih lelah dan stres. Kondisi ini diperburuk oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan antar karyawan yang tidak harmonis. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan motivasi dan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam dimensi kelompok kerja dan kondisi kerja.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja ini dapat tercapai dengan adanya *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik yang baik. Karena dengan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang terjaga, akan menjadi modal utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Perusahaan juga harus selalu memperhatikan lingkungan kerja non fisik, karena hal ini sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Lingkungan kerja non fisik yang baik juga bermanfaat untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dengan nyaman dan efektif, sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang optimal yang berdampak positif pada perusahaan.

2.3 Hipotesis

Terdapat Pengaruh Positif antara *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z di Toserba Fajar Luragung.