

## BAB II

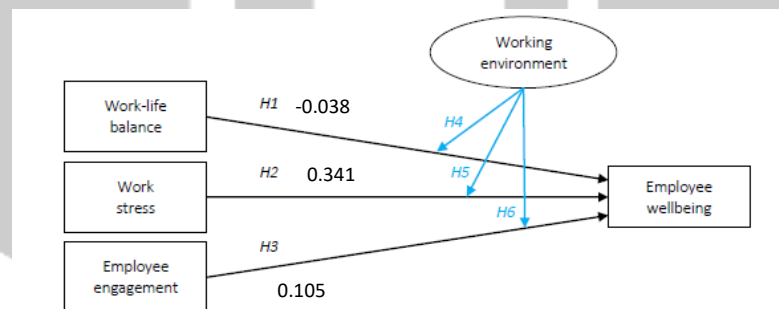
### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menyempurnakan hasil penelitian menggunakan hasil penelitian terdahulu yang dapat memperkuat analisis yang akan dilakukan nantinya. Adapun beberapa jurnal hasil penelitian terdahulu yang dirujuk berkaitan dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Millennial Industri Keuangan di Surabaya”. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu:

##### 2.1.1 Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain dan Abdul Bashiru Jibril 2020

Penelitian yang berjudul “*Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking Sector: The Moderating Role of Working Environment*” ini menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan di sektor perbankan Pakistan.



Sumber: Saba Gulzar *et al* (2020)

Gambar 2. 1

Kerangka Penelitian Saba Gulzar *et al.* 2020

Penelitian ini melibatkan 360 karyawan untuk melakukan survei dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Dalam penelitian tersebut, dapat di tarik enam kesimpulan. Pertama, *work-life balance* berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan. Kedua, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Ketiga, *employee engagement* berhubungan positif dengan kesejahteraan karyawan. Keempat, lingkungan kerja menyeimbangkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan. Kelima, lingkungan kerja menyeimbangkan hubungan antara stress kerja dan kesejahteraan karyawan. Keenam, lingkungan kerja menyeimbangkan hubungan antara *employee engagement* dan kesejahteraan karyawan (Saba Gulzar 2020).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja
2. Terdapat persamaan teknik analisa yakni menggunakan PLS-SEM

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni pada karyawan sector perbankan sedangkan penelitian saat ini yakni pada karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya
2. Terdapat perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 360 responden sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan 150 responden

### 2.1.2 Muhammad Ibrahim Abdullah, Dchun Huang, Muddassar

**Sarfraz, Larisa Ivascu, dan Amir Riaz 2020**

Penelitian yang berjudul “*Effect of Internal Service Quality on Nurse’s Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being*” ini meneliti sikap dan perilaku staf karyawan sangat penting untuk menentukan kepuasan dan memiliki keunggulan kompetitif untuk setiap organisasi Kesehatan. Penelitian ini diatur untuk menyelidiki efek kualitas layanan internal (ISQ) pada perawat kepuasan kerja, komitmen karyawan, kesejahteraan dan prestasi kerja di sector kesehatan Pakistan. Penelitian ini juga meneliti peran mediasi dari kesejahteraan perawat untuk hubungan kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan. Penelitian ini melibatkan 412 karyawan perawat dari sector kesehatan swasta pusat perawatan yang beroperasi di Pakistan (Muhammad Ibrahim Abdullah 2020).



Sumber: Muhammad Ibrahim Abdullah *et al* (2020)

Gambar 2. 2  
Kerangka Penelitian Muhammad Ibrahim Abdullah *et al.* 2020

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik delapan kesimpulan. Pertama, kualitas pelayanan internal berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Kedua, kualitas pelayanan internal berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Ketiga, kualitas pelayanan internal berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Keempat, kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap pekerjaan pertunjukan. Kelima, komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap pekerjaan pertunjukan. Keenam, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap pekerjaan pertunjukan. Ketujuh, kesejahteraan karyawan secara positif memediasi dampak kepuasan kerja perawat terhadap kinerja pegawai. Kedelapan, kesejahteraan karyawan secara positif memediasi dampak komitmen kerja perawat terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

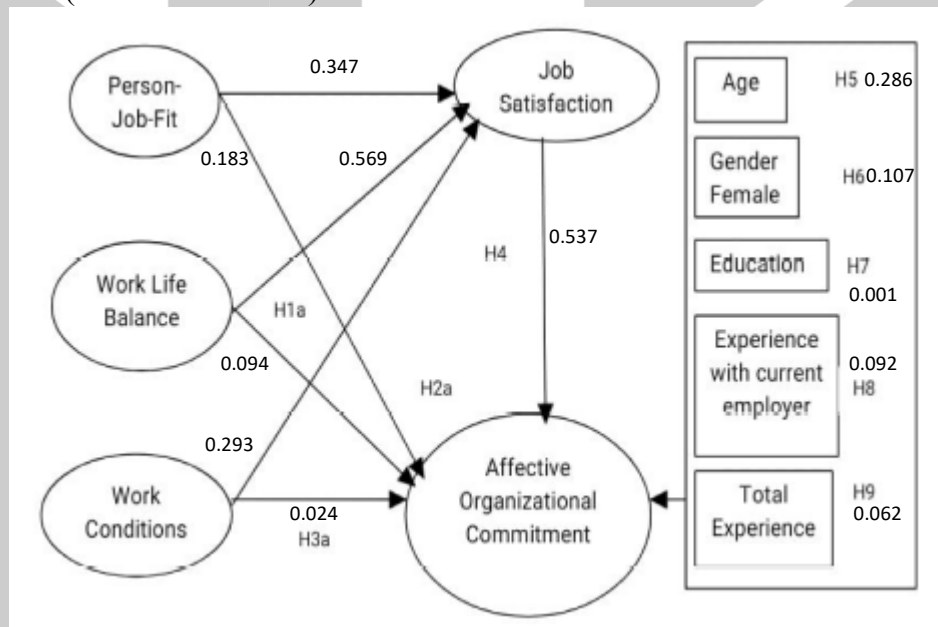
1. Terdapat persamaan variabel yakni kesejahteraan karyawan
2. Terdapat persamaan teknik analisa data dengan menggunakan PLS-SEM

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni karyawan Kesehatan sedangkan penelitian saat ini yakni karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya
2. Sampel penelitian terdahulu sebanyak 412 karyawan perawat sedangkan pada penelitian saat ini 150 responden karyawan milenial industry Keuangan Surabaya

### 2.1.3 Tania Hasan, Mehwish Jawaad dan Irfan Butt 2021

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Person-Job Fit, Work-Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating The Mediation of Job Satisfaction in The Private Sector of The Emerging Market*”. Tujuan dalam penelitian ini mengkaji keseimbangan kehidupan kerja, kesesuaian orang-pekerjaan, kondisi kerja dan mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini mengirim 1.100 kuesioner survei yang dikirim ke calon responden sebanyak 843 responden (Tania Hasan 2021).



Sumber: Tania Hasan *et al* (2021)

Gambar 2. 3  
Kerangka Penelitian Tania Hasan *et al.* 2021

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Kedua, *Person-job fit* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Ketiga, kondisi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Keempat, kepuasan kerja memiliki hubungan

yang signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Kelima, usia memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Keenam, jenis kelamin perempuan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Ketujuh, Pendidikan memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen afektif organisasi. Kedelapan, pengalaman dengan majikan saat ini memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi afektif. Kesembilan, total pengalaman memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi afektif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yakni kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
2. Terdapat persamaan mencari data dengan membagikan kuesioner online

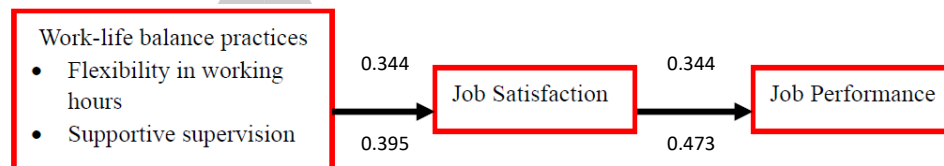
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti penelitian terdahulu yakni karyawan yang bekerja di perusahaan swasta sedangkan penelitian saat ini yakni karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya
2. Terdapat perbedaan pada teknik analisa data penelitian terdahulu menggunakan SPSS sedangkan penelitian saat ini menggunakan PLS-SEM

#### **2.1.4 Oscar Dousin, Ngan Collins, Balvinder Kaur Kler 2019**

Penelitian yang berjudul “*Work Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia*” ini bertujuan mengkaji hubungan antara praktik WLB terhadap kinerja pekerjaan karyawan serta efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara praktik WLB dan kinerja

karyawan seorang dokter dan perawat di Malaysia Timur. Pengambilan sampel pada penelitian ini 491 dokter dan perawat dengan menggunakan metode



Sumber: Oscar Dousin *et al* 2019

Gambar 2. 4  
Kerangka Penelitian Oscar Dousin *et al.* 2019

Hasil dari penelitian ini bahwa jam kerja yang fleksibel dan pengawasan yang suportif memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja secara positif memediasi hubungan antara kerja yang fleksibel dan pengawasan yang mendukung kepuasan terhadap kinerja pekerjaan. Praktik WLB yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja
2. Terdapat persamaan metode yakni menggunakan metode kuantitatif

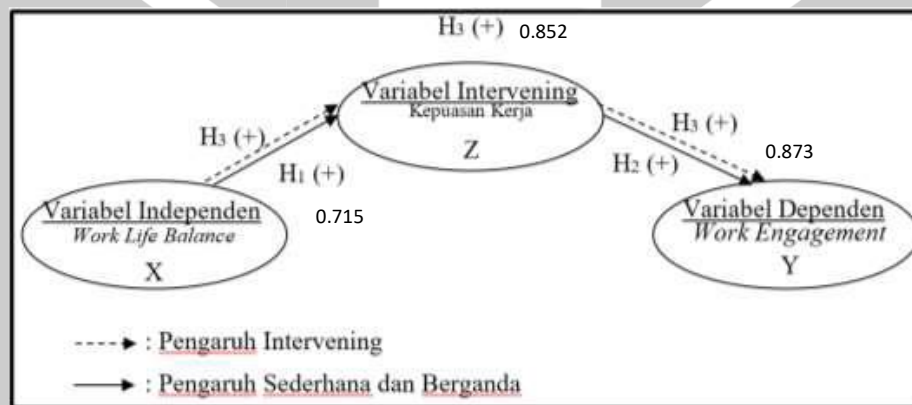
Perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni dokter dan perawat sedangkan penelitian saat ini yakni karyawan millennial pada Industri Keuangan di Surabaya

2. Terdapat perbedaan pada teknik analisa data penelitian terdahulu menggunakan SPSS sedangkan penelitian saat ini menggunakan PLS-SEM

### 2.1.5 Mokhammad Khukain Barkhowa, Tri Widodo, dan Muhammad Fauzi Fahlefi 2022

Penelitian yang berjudul “*Work Life Balance dan Work Engagement Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadapu Era New Normal*” ini bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada era *new normal*.



Sumber: Mokhammad Khukaim Barkhowa *et al* 2021

Gambar 2. 5  
Kerangka Penelitian Mokhammad Khukaim Barkhowa *et al.* 2021

Penelitian ini melibatkan 107.927 karyawan perusahaan Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang dengan metode kuantitatif dengan teknik simple random sampling yang menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil yang pertama, *work life balance* secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Ketiga,



*work life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Mokhammad Khukain Barkhowa 2021)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

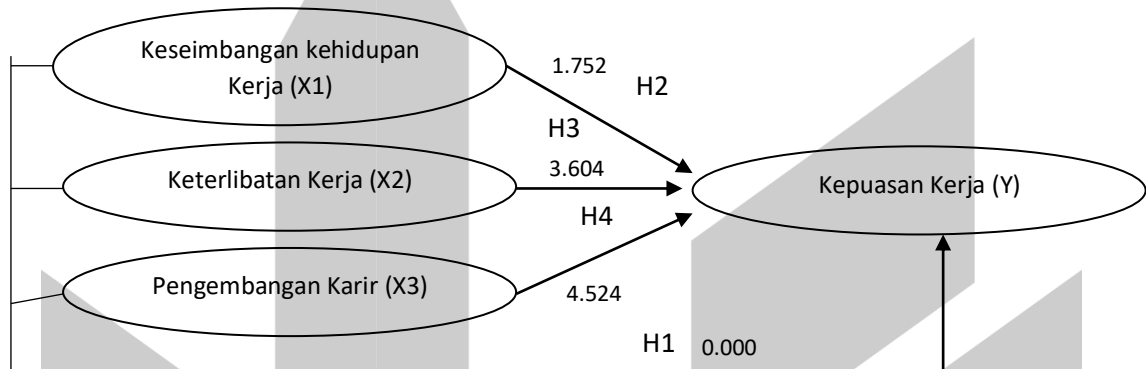
1. Terdapat persamaan variabel independent yakni keseimbangan kehidupan kerja
2. Terdapat persamaan variabel intervening yakni kepuasan kerja

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni karyawan perusahaan industry besar dan sedang di Kabupaten Semarang sedangkan penelitian saat ini yakni karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya
2. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan PLS-SEM

#### **2.1.6 Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow 2019**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado” bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian 54 responden dari populasi sampel 116 orang. Metode penelitian ini menggunakan SPSS dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.



Sumber: Fredrik Wuarlima *et al* 2019

Gambar 2. 6  
Kerangka Penelitian Fredrik Wuarlima *et al.* 2019

Hasil dari penelitian pertama, secara signifikan keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gran Puri Hotel Manado. Kedua, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gran Puri Hotel Manado. Ketiga, secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gran Puri Hotel Manado (Fredrik Wuarlima 2019).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

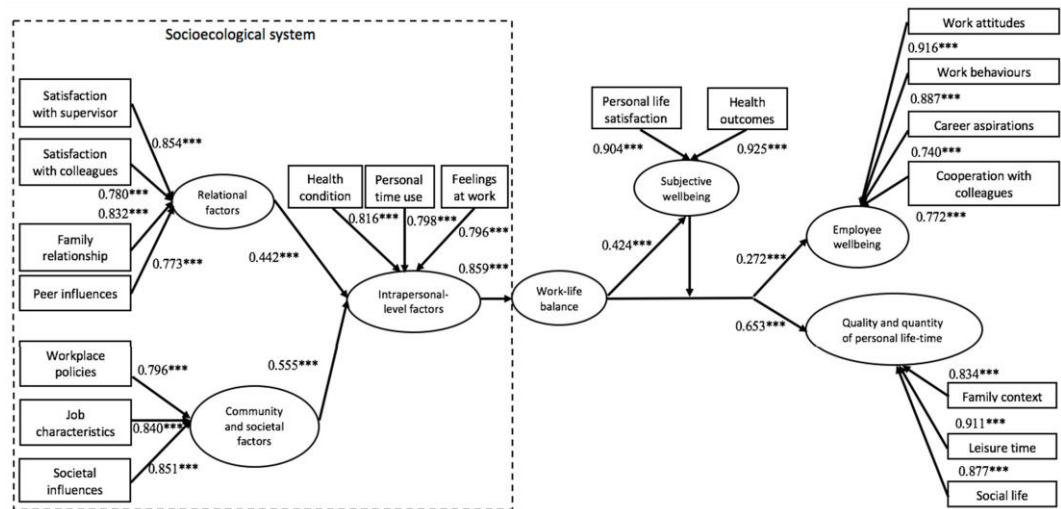
1. Terdapat persamaan variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja
2. Terdapat persamaan indikator yakni waktu

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni karyawan Gran Puri Hotel Manado sedangkan penelitian saat ini yakni karyawan millennial Industri Keuangan di Jawa Timur
2. Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yakni SPSS sedangkan penelitian saat ini yakni PLS-SEM

#### **2.1.7 Ka Po Wong, Fion Choi Hung Lee, Pei-Lee The dan Alan Hoi Shou Chan 2021**

Penelitian yang berjudul “*The Interplay of Socioecological Determinants of Work-Life Balance, Subjective Wellbeing and Employee Wellbeing*” ini bertujuan mengeksplorasi faktor sosioekologis yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan cara mereka beroperasi. Penelitian melibatkan 1.063 tanggapan dengan menggunakan survei online. Hasil dari penelitian ini bahwa faktor relasional, komunitas dan social secara langsung mempengaruhi faktor individu dan secara tidak langsung terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan. Kedua, bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas serta kuantitas masa hidup seseorang. Penelitian ini menunjukkan bagaimana pekerja menentukan keseimbangan kehidupan kerja mereka sendiri dengan menerapkan kerangka sosioekologis untuk memenuhi determinan dan menyarankan jalan baru yang meningkatkan seluruh kesejahteraan pekerja dan juga mendorong pengembangan organisasi jangka panjang.



Sumber: Ka Po Wong *et al* 2021

Gambar 2. 7  
Kerangka Penelitian Ka Po Wong *et al.* 2021

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat persamaan variabel independent yakni keseimbangan kehidupan kerja
2. Terdapat persamaan variable dependen yakni kesejahteraan karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yakni tidak ada objek penelitian sedangkan dalam penelitian saat ini yaitu karyawan milenial Industri Keuangan di Surabaya
2. Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu SPSS sedangkan pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM

Tabel 2. 1  
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Varibel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain dan Abdul Bashiru Jibril, 2020	<i>“Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking Sector: The Moderating Role of Working Environment”</i>	keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan	360 karyawan dari bank swasta dan public di Pakistan	Teknik <i>Structural Equation Modeling</i> menggunakan PLS-SEM	Hasil dari PLS-SEM menunjukkan bahwa employee engagement dan stress kerja berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh interaktif yang signifikan antara employee engagement dan kesejahteraan karyawan
2	Muhammad Ibrahim Abdullah, Dchun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, dan Amir Riaz, 2020	<i>“Effect of Internal Service Quality on Nurse’s Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well Being”</i>	Kualitas pelayan internal pada kepuasan kerja, komitmen dan kinerja: peran mediasi kesejahteraan karyawan	Survei ke 412 karyawan perawat dari 20 sektor kesehatan swasta	Pendekatan <i>cross-sectional</i> dengan alat SPSS dan Smart PLS	Bahwa ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesjahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan memiliki hubungan kepuasan kerja dan kinerja yang dimediasi namun,

						kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan prestasi kerja
3	Tania Hasan, Mehwish Jawaad dan Irfan Butt, 2021	<i>“The Influence of Person-Job Fit, Work Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating The Mediation of Job Satisfaction in The Private Sector of The Emerging Market”</i>	Pengaruh <i>person-job fit</i> , <i>work-life balance</i> , dan kinerja kondisi komitmen organisasi	1.100 kuesioner dikirim ke karyawan yang bekerja di organisasi swasta di Pakistan namun hanya 843 yang merespons.	Pemodelan persamaan structural dengan perangkat lunak SmartPLS dan SPSS	3 Hasil nya bawa work-life balance, person-job fit dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja saling melengkapi dengan hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan keseusian orang-pekerjaan dengan komitmen organisasi. Mediasi penuh kepuasan kerja ditemukan untuk kondisi kerja. Usia, jenis kelamin perempuan, pengalamm dengan karyawan saat ini, dan total pengalaman industri berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
4	Oscar Dousin, Ngan	<i>“Work Life</i>	<i>Work life</i>	491 dokter dan perawat	Teknik	Jam kerja yang fleksibel

	Collins Balvinder Kaur Kler, 2019	<i>Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia</i>	balance, kinerja karyawan dan kepuasan kerja	di wilayah Sabah dan Sawarak, Malaysia Timur	korelasi dengan menggunakan SPSS	dan pengawasan yang suportif memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja secara positif memediasi hubungan antara kerja yang fleksibel dan pengawasan yang mendukung kepuasan terhadap kinerja pekerjaan. Praktik WLB yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka.
5	Mokhammad Khukaim Barkhawa, Tri Widodo, Muhammad Fauzi Fahlevi, 2022	<i>“Work Life Balance dan Work Engagement Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Menghadap Era</i>	Keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, kepuasan kerja	107.927 karyawan Perusahaan Industri Besar dan Sedang di Kabupaten Semarang	Teknik <i>simple random sampling</i> dengan menggunakan SPSS	Keseimbangan kehidupan kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja secara statistik positif dan berdampak signifikan

		<i>New Normal</i>				terhadap keseimbangan keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
6	Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow, 2019	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan, Keterlibatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado	Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja	54 responden karyawan Gran Puri Hotel Manado	Teknik regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS	Secara simultan dan secara parsial keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Ka Po Wong, Fion Choi Hung Lee, Pei-Lee Teh, Alan Hoi Shou Chan 2021	<i>“The Interplay of Socioecological Determinants of Work-Life Balance, Subjective Wellbeing and Employee Wellbeing”</i>	Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan subjektif, kesejahteraan karyawan	1.063 responden	Teknik model structural dengan menggunakan SPSS	Faktor relasional, komunitas dan social secara langsung mempengaruhi faktor individu dan secara tidak langsung terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan. Kedua, bahwa



						keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas serta kuantitas masa hidup seseorang.
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: (Saba Gulzar 2020), (Muhammad Ibrahim Abdullah 2020), (Tania Hasan 2021), (Oscar Dousin 2019), (Mokhammad Khukain Barkhowa 2021), (Fredrik Wuarlima 2019), (Ka Po Wong 2021)

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan. Hal ini pada dasarnya menunjukkan kemantapan dan stabilitas di antara tanggung jawab yang profesional dan keterlibatan urusan pribadi yang penting bagi individu, seperti peran komunitas, aktivitas di waktu luang, serta tanggung jawab bagi keluarga. Bagi beberapa karyawan yang bekerja di industry dari sector swasta untuk mencapai keseimbangan ini sebagian besar merupakan tantangan bagi mereka (Tania Hasan 2021). *Work life balance* adalah pemisahan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (NIko Sudibjo 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja menurut (Fredrik Wuarlima 2019) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana seseorang terlibat dan saling puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut (NIko Sudibjo 2020):

1. Waktu: menggambarkan dimana karyawan dapat mengatur waktu guna menyelesaikan pekerjaan dan waktu kehidupan mereka.
2. Perilaku: menggambarkan bahwa karyawan merasa nyaman antara kehidupan diluar dan didalam pekerjaan serta adanya komitmen untuk kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaan.

### **2.2.2 Kesejahteraan Karyawan**

(Saba Gulzar 2020) mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan ini bahwa seorang karyawan merasakan keseimbangan kehidupan kerja dan efektif dalam peran kehidupan. Menurut (Komang Ary Pratiwi 2019) tujuan adanya kesejahteraan karyawan adalah guna mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. (Komang Ary Pratiwi 2019) menyatakan kesejahteraan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan disamping upah dan gaji.

Kesejahteraan karyawan dapat di ukur dengan beberapa indicator yakni 1) Kualitas hidup merupakan bentuk perlindungan terhadap karyawan seperti adanya asuransi jiwa atau tunjangan lain yang diberikan oleh perusahaan, 2) Kesehatan karyawan dapat mengukur kesejahteraan karyawan dimana seorang atau sekelompok karyawan terlihat sehat dan bahagia merupakan tanda bahwa mereka sejahtera dalam bekerja, 3) kapasitas dan aktivitas lain merupakan bentuk seberapa kesejahteraan karyawan dimana mereka bisa menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan aktivitas lain dengan kapasitas mereka. Kesejahteraan karyawan dapat memoderasi kepuasan kerja pada kinerja pekerjaan (Muhammad Ibrahim Abdullah 2020).

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

Menurut pendapat (Michael Armstrong 2014:177) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja.

Sedangkan sikap negative dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat dibedakan dari moral, yang mana merupakan variabel kelompok dari pada individu yang terkait sejauh mana anggota kelompok merasa tertarik pada kelompok mereka dan ingin tetap menjadi anggotanya.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang akan sesuatu dengan apa yang harus benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara personal berbeda-beda. Kemudian kepuasan kerja juga dijelaskan lagi oleh ahli lain bahwa respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek individu pekerjaan (Fredrik Wuarlima 2019). Sedangkan menurut (Fredrik Wuarlima 2019) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan karyawan yakni kerja secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung pula, serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yakni dari 1) rekan kerja yang bisa berkontribusi atau Kerjasama yang baik, 2) pemimpin yang menghargai pekerjaan dan cara kerja bawahannya. 3) apresiasi pekerjaan yang dilakukan oleh atasan atau perusahaan, 4) apresiasi diri terhadap pekerjaan sendiri. Menurut (Nabawi, 2019) kepuasan kerja menunjukkan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerjanya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antar Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan**

Berdasarkan penelitian (Saba Gulzar 2020) keseimbangan kehidupan kerja menjadi perhatian utama para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, lebih-lebih mereka yang diberikan pengaturan kerja yang fleksibel. Sarannya yakni adanya keseimbangan jam kerja dan beban kerja karyawan yang menekankan bahwa individu yang diberikan kesempatan keseimbangan kehidupan kerja memiliki sikap yang lebih puas dan berkomitmen di tempat kerja. Menurut peneliti menemukan hubungan keseimbangan kerja dan kesejahteraan karyawan berhubungan positif. Dari hasil penelitian (Saba Gulzar 2020) keseimbangan kehidupan kerja ada kaitannya dengan kesejahteraan karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antar Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian (Oscar Dousin 2019) keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keseimbangan secara efektif dalam tiga faktor individu dalam kehidupan yakni organisasi, kehidupan social dan pribadi. Beberapa penelitian juga menyoroti praktik keseimbangan kehidupan kerja dan hasilnya. Para peneliti ini merekomendasikan bahwa kebijakan dan dukungan tempat kerja dalam mempraktikkan rencana keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi serta kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian (Oscar Dousin 2019) dengan mengikuti tiga faktor ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan mediasi yang signifikan

terhadap keseimbangan kehidupan kerja yakni dalam fleksibilitas jam kerja dan pengawasan yang mendukung. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

*Work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan dari masing-masing personel. Keseimbangan dalam bekerja inilah merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan (Mokhammad Khukain Barkhowa 2021). Sedangkan menurut (Mokhammad Khukain Barkhowa 2021) suatu perusahaan harus benar memperhatikan peningkatan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga perusahaan tersebut dapat meningkatkan karyawan dengan lebih baik dan sesuai kontribusi serta prestasi kerja karyawan tersebut dengan cara memberikan *reward*, apresiasi, mengusulkan promosi maupun memberikan bonus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mokhammad Khukain Barkhowa 2021).

### **2.3.3 Hubungan antar Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan**

#### **Karyawan**

Berdasarkan penelitian (Muhammad Ibrahim Abdullah 2020) temuan penelitian ini telah menunjukkan wawasan yang berarti ke dalam proses yang ditekankan dimana ada dampak yang positif antara kepuasan kerja, komitmen, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Lebih disimpulkan lagi bahwa peneliti menunjukkan pengembangan kepuasan kerja berpengaruh dengan prestasi kerja nantinya. Penelitian ini juga menjelaskan tentang kesejahteraan karyawan

sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen kerja serta kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian (Muhammad Ibrahim Abdullah 2020) penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut peneliti pengaruh antara kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan yakni kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memberikan wawasan atau masukan kepada perusahaan dengan pengukuran penilaian kinerja guna meningkatkan kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan yang mana nantinya akan berdampak pada kesejahteraan karyawan di perusahaan.

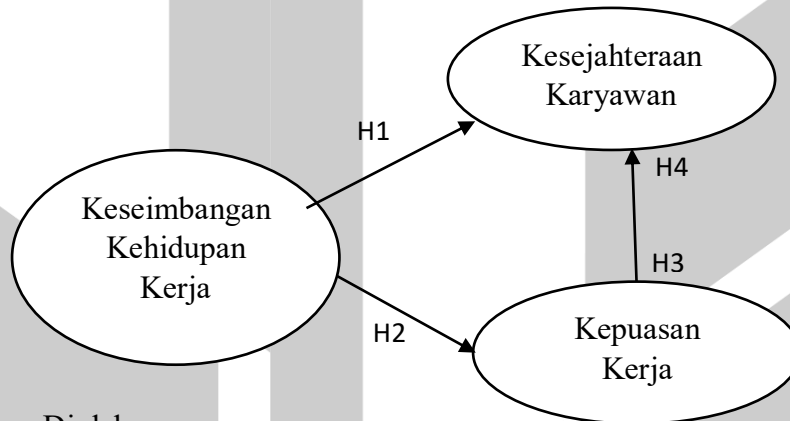
#### **2.3.4 Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh**

##### **Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Berdasarkan penelitian (Tania Hasan 2021) menegaskan ketika karyawan merasakan tidak ada kesenjangan anatar nilai-nilai organisasi dan personal, mereka percaya bahwa akan mendapatkan peluang yang lebih baik untuk pengembangan keterampilan dari pemberi kerja. Ketika karyawan menikmati keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, maka akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Kemudian, di dukung penelitian lain oleh Edward dan Billsberry pada tahun 2010 secara eksplisit menyimpulkan bahwa kepuasan kebutuhan karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari hasil penelitian empiris sebelumnya dapat dikatakan bahwa mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang mana jika kepuasan kerja ini meningkat maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan juga lebih baik serta terciptanya kesejahteraan yang baik pula (Ka Po Wong 2021).

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemikiran sebelumnya, maka dapat dibuat kaitan antara keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan dan kepuasan karyawan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Diolah

Gambar 2. 8  
Kerangka Penelitian Miftakhul Jannah

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu:

- H1: Keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.
- H2: Keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan millennial di Industri Keuangan di Surabaya.



- H3: Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan millennial di Industri Keuangan di Surabaya.
- H4: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan millennial Industri Keuangan di Surabaya.