

## BAB II

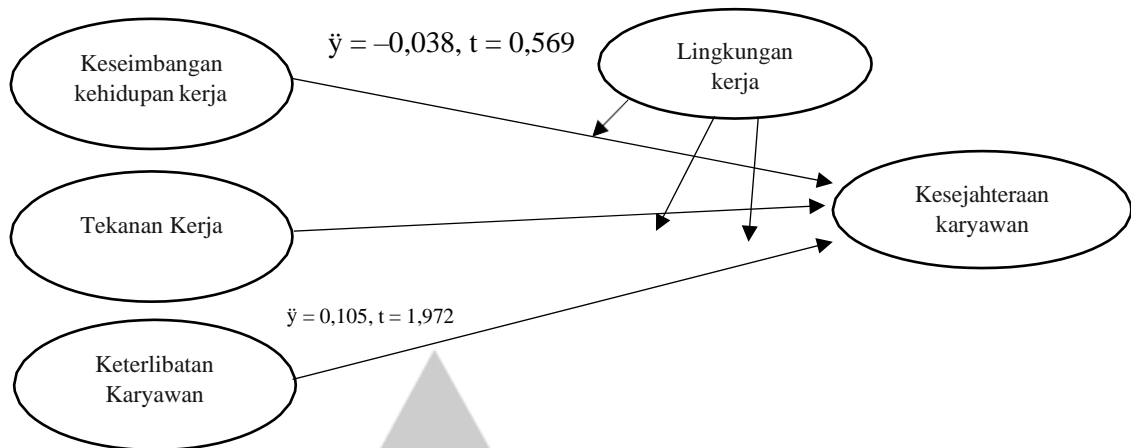
### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mendapat berbagai referensi untuk memperbanyak teori yang digunakan untuk mempelajari penelitian yang akan dilakukan. Namun penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan penulis.

##### 2.1.1. **Gulzar, Ghauri, Abbas, Hussain, Hryhorii Skovoroda, Ukraina (2020)**

Penelitian dilakukan oleh Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, dan lain lain pada tahun 2020 dengan judul “*Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking sector : The Moderating Role of Working Environment*” yang membahas pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan di sektor perbankan Pakistan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui survei terhadap 360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan. Hasil dari PLS-SEM menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan stres kerja berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh interaktif yang signifikan antara employee engagement dan kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi untuk memperluas literatur yang ada tentang manajemen sumber daya manusia.



Sumber : Data diolah Gulzar Ghauri, Abbas, Hussain, Hryhorii Skovoroda, Ukraina (2020)

**Gambar 2.1**  
**KERANGKA BERPIKIR GULZAR, GHAURI, ABBAS, HUSSAIN,**  
**HRYHORII SKOVORODA, UKRAINA (2020)**

Hasil Penelitian :

1. Kesejahteraan karyawan di sektor perbankan Pakistan. Mengenai pengaruh langsung, hasil penelitian menunjukkan bahwa konstruk: Employee Engagement (EE) dan Work Stress (WS) berpengaruh signifikan terhadap Employee Wellbeing (EWB) dengan ( $\beta = 0,105$ ,  $t = 1,972$ ) dan ( $\beta = 0,341$ ,  $t = 8.202$ ), masing-masing. Namun Work-Life Balance (WLB) tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap EWB dengan ( $\beta = -0,038$ ,  $t = 0,569$ ).
2. Lingkungan kerja karyawan menentukan tingkat motivasi terhadap semangat mereka dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, yang akibatnya akan meningkatkan tingkat moral dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Persamaan :

1. Teknik yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner.
2. Variabel Y sama yaitu Kesejahteraan Karyawan.
3. Variabel moderasi sama yaitu Lingkungan Kerja.

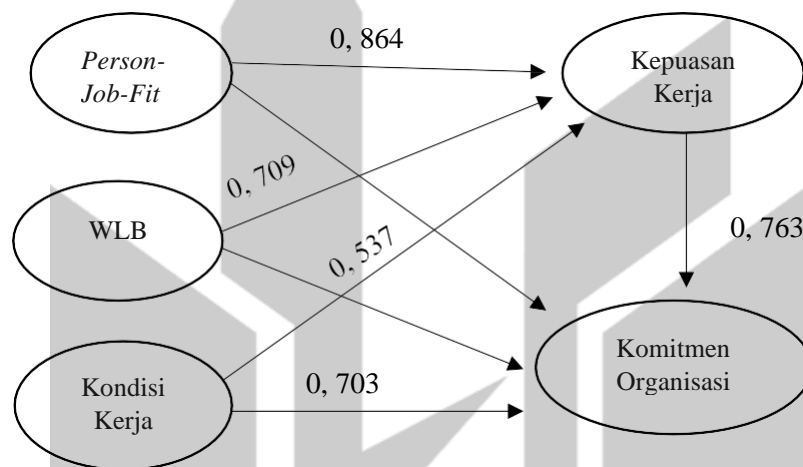
Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel keterlibatan karyawan dan stress kerja sebagai variabel X.
2. Objek yang di teliti adalah sektor perbankan dan penelitian sekarang menggunakan objek perusahaan swasta.
3. Penelitian terdahulu meneliti tentang karyawan perbankan dan penelitian sekarang meneliti karyawan ULA Indonesia.

### **2.1.2. Tania Hasan, Mehwish Jawaad, dan Irfan Butt (2021)**

Penelitian ini dilakukan oleh Tania Hasan, Mehwish Jawaad, dan Irfan Butt pada tahun 2021 dengan judul *“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”*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan implikasi manajerial kritis bagi praktisi sumber daya manusia (SDM) di organisasi sektor swasta dari perspektif ekonomi yang sedang berkembang. Studi ini membantu untuk mengoptimalkan komitmen organisasi dalam penilaian keseimbangan kehidupan kerja, kesesuaian orang-pekerjaan, kondisi kerja, dan mediasi kepuasan kerja. Ini juga menyelidiki pengaruh variabel demografis tertentu pada komitmen organisasi. Populasi terdiri dari karyawan yang bekerja di organisasi sektor swasta di seluruh Pakistan. Sebanyak 1.100 kuesioner survei dikirim ke calon responden 843 merespons, memberikan tingkat respons 77%. Software SmartPLS 3 dan SPSS digunakan untuk melakukan pemodelan persamaan struktural. Studi tersebut mengungkapkan bahwa *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 kesesuaian orang-pekerjaan dengan komitmen organisasi, sementara mediasi penuh kepuasan kerja ditemukan untuk kondisi kerja. Usia, jenis kelamin perempuan, pengalaman dengan karyawan saat ini, dan total pengalaman industri berhubungan positif dengan komitmen organisasi.



Sumber : Data diolah Tania Hasan, Mehwish Jawaad1, dan Irfan Butt (2021)

**Gambar 2.2**  
**KERANGKA BERPIKIR TANIA HASAN, MEHWISH JAWAAD1, DAN**  
**IRFAN BUTT (2021)**

Hasil Penelitian :

1. Sehubungan dengan hipotesis untuk hubungan langsung (variabel laten), kita melihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengarah pada komitmen organisasi afektif yang lebih kuat. Di sektor swasta, karyawan berusaha untuk bekerja di organisasi yang memberi mereka pengaturan yang dapat disesuaikan di tempat kerja, sehingga karyawan dapat membangun dan mempertahankan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2. Hasil mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperilaku sebagai penghubung antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi afektif, tetapi ada kemungkinan variabel yang dihilangkan karena mediasi bersifat komplementer.

Persamaan :

1. Pengambilan data menggunakan kuesioner
2. Variabel bebas sama yaitu Keseimbangan kehidupan kerja
3. Variabel mediasi sama yaitu Kepuasan kerja

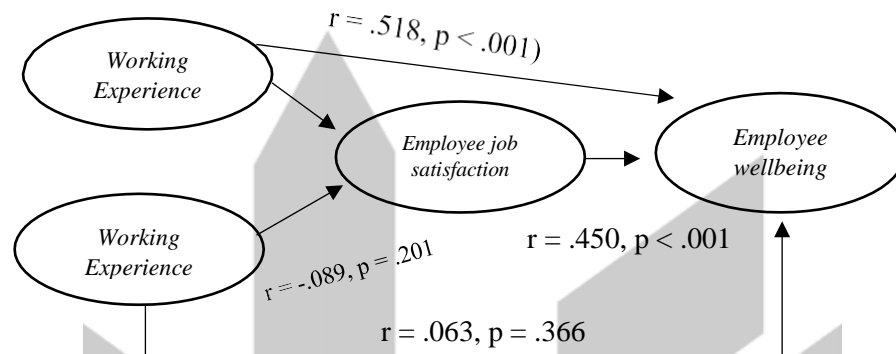
Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kondisi kerja sebagai variabel X
2. Penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat yaitu komitmen organisasi
3. Teknik analisis data penelitian terdahulu menggunakan *software* SPSS

### **2.1.3. Tengku Shariffadeen, Aini Manaf, Syed Arabi Idid (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Tengku Shariffadeen, Aini Manaf, Syed Arabi Idid pada tahun 2021 dengan judul *“The Mediating Effect of Employee’s Job Satisfaction on the Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Well-Being among Malaysian Academics”* meneliti bahwa adanya mengidentifikasi faktor spesifik organisasi dan spesifik karyawan yang akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan di kalangan akademisi dari lembaga pendidikan tinggi (HEI) di Malaysia. Secara spesifik, gaya kepemimpinan transformasional diprediksi akan memprediksi kesejahteraan karyawan secara positif, sedangkan pengalaman kerja akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara positif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan

antara gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan di antara 218 akademisi dari universitas negeri Malaysia. Untuk menguji hipotesis, dilakukan regresi hierarkis, korelasi orde nol dan korelasi parsial (Siti et al., n.d.)



Sumber : Tengku Shariffadeen, Aini Manaf, Syed Arabi Idid (2021)

**Gambar 2.3**  
**KERANGKA BERPIKIR TENGGU SHARIFFADEEN, AINI MANAF,**  
**SYED ARABI IDID (2021)**

Hasil Penelitian :

1. Gaya kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Bahwa ada hubungan negatif yang lemah antara gaya kepemimpinan transformasional dan pengalaman kerja ( $r = -.220, p < .05$ ), dan hubungan positif yang lemah antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan karyawan ( $r = .364, p < .001$ ).
2. Ada hubungan positif moderat antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja ( $r = .518, p < .001$ ), dan hubungan positif sedang antara kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan ( $r = .450, p < .001$ ). Akhirnya, tidak ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja ( $r = -.089, p = .201$ ), dan antara pengalaman kerja dan kesejahteraan karyawan ( $r = .063, p = .366$ ).

Persamaan :

1. Menggunakan pendekatan kuantitatif
2. Objek perusahaan swasta
3. Variabel Y sama yaitu Kesejahteraan Karyawan

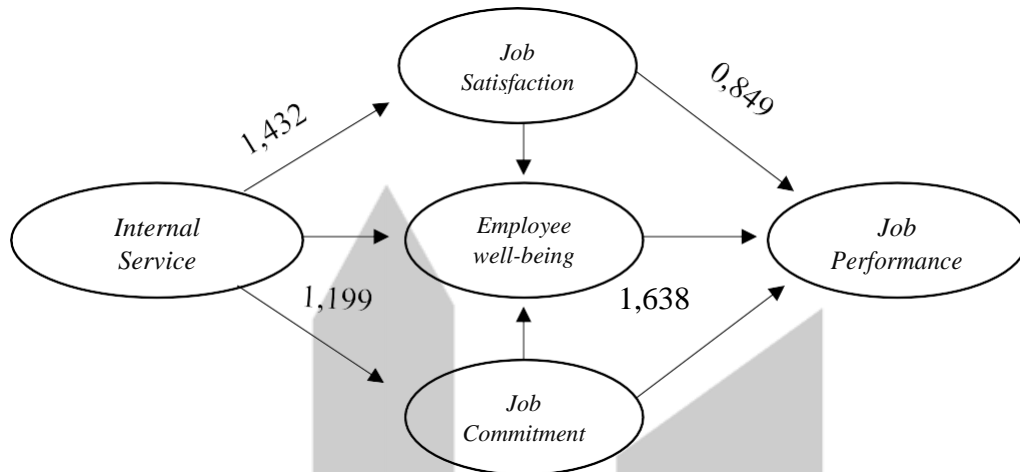
Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan *work experience* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan Keseimbangan kehidupan kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan Keseimbangan kehidupan kerja.
3. Penelitian yang telah ada menganalisa data dengan software *SPSS* sedangkan penelitian sekarang menganalisa data menggunakan *PLS-SEM*.

#### **2.1.4. Muhammad Ibrahim, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibrahim, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa pada tahun 2021 dengan judul “*Effects of internal service quality on nurses’ job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being*” meneliti bahwa ISQ (*Internal Service Quality*) secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, kepuasan kerja, komitmen karyawan, kesejahteraan dan prestasi kerja di sektor kesehatan Pakistan. Selanjutnya, penelitian ini juga meneliti peran mediasi dari komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Survey yang dikelola sendiri berhasil mengumpulkan 412 data karyawan perawat dari 20 sektor kesehatan swasta yang

beroperasi di Pakistan. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuadrat terkecil parsial dari model persamaan struktural PLS-SEM (Abdullah et al., 2021).



Sumber : Data diolah Muhammad Ibrahim, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa (2021)

**Gambar 2.4**  
**MUHAMMAD IBRAHIM, DECHUN HUANG, MUDDASAR SARFRAZ,**  
**LARISA (2021)**

Hasil Penelitian :

1. Berdasarkan hasil tersebut, 8,492% (35) responden berada di bawah 25 tahun, 28,883% (119) responden berusia 26–30 tahun, 38,349% (158) responden berusia 31–25 tahun, 15,048% (62) responden berusia 36–40 tahun dan 9,223% (38) responden berusia lebih dari 40 tahun. Sebagian besar karyawan sudah menikah dan memiliki pengalaman kerja 6-10 tahun.
2. Pada saat yang sama, keandalan komposit lebih besar dari 0,8, menunjukkan tingkat CR yang dapat diterima dari semua konstruksi studi. Validitas ukuran dapat didefinisikan sebagai sejauh mana ia mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas konstruk diperiksa dengan menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diperiksa melalui pemuatan faktor, CR dan AVE. Namun, validitas criminant dianalisis melalui



membandingkan akar kuadrat dari AVE dengan korelasi yang relevan di mana akar kuadrat dari AVE harus lebih tinggi dari hubungan yang bersangkutan.

Persamaan :

1. Teknik analisis data menggunakan software PLS-SEM
2. Menggunakan variabel Kepuasan kerja dan Kesejahteraan karyawan

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu meneliti tentang karyawan perawat swasta di Pakistan dan penelitian sekarang meneliti karyawan ULA Indonesia.
2. Penelitian terdahulu menggunakan 8 hipotesis dan penelitian sekarang menggunakan 5 hipotesis.
3. Penelitian terdahulu menggunakan variabel *Internal Service Quality* yang tidak digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, et al (2020)	<i>Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking sector : The Moderating Role of Working Environment</i>	Kesejahteraan karyawan, Lingkungan Kerja	360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan.	PLS-SEM ( <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> )	Bahwa keterikatan karyawan dan stres kerja berhubungan secara signifikan dengan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh interaktif yang signifikan antara employee engagement dan

No	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						kesejahteraan karyawan.
2	Hasan Tania, Jawaad, dan Irfan (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>	Keseimbangan kehidupan kerja, Keadaan kerja, Komitmen organisasi, Mediasi Kepuasan kerja	843 orang di Sektor swasta di pasar	AVE & reliabilitas komposit (CR) dan Cronbach	Kepuasan kerja saling melengkapi dengan hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kesesuaian orang-pekerjaan dengan komitmen organisasi, sementara mediasi penuh kepuasan kerja ditemukan untuk kondisi kerja. Usia, jenis kelamin perempuan, pengalaman dengan karyawan saat ini, dan total pengalaman industri berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
3	Tengku Shariffadeen, Aini Manaf, Syed Arabi Idid (2021)	<i>The Mediating Effect of Employee's Job Satisfaction on the Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Well-Being among Malaysian Academics</i>	Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan	218 akademisi dari universitas negeri Malaysia	Analisis Regresi & Analisis ANNOVA	Kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan karyawan. Dampak dari temuan ini pada pengaruh gaya

No	Nama dan tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						kepemimpinan transformasional pada hasil organisasi.
4	Muhammad Ibrahim, Dechun Huang, Muddasar Sarfraz, Larisa (2021)	<i>Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being</i>	Kepuasan kerja, Kesejahteraan karyawan, Pelayanan Internal, Kinerja, dan Komitmen kerja	412 data karyawan perawat dari 20 sektor kesehatan swasta yang beroperasi di Pakistan.	PLS-SEM	Studi mengungkapkan bahwa ISQ ( <i>Internal Service Quality</i> ) secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, kepuasan kerja, komitmen karyawan, kesejahteraan dan prestasi kerja di sektor kesehatan Pakistan. Selanjutnya, penelitian ini juga meneliti peran mediasi dari komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan memiliki hubungan kepuasan kerja dan kinerja yang dimediasi; namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan prestasi kerja.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Baik & Yang, (2017) ; Li & Hasson, 2020 ; Rantika, (2017) Kesejahteraan karyawan adalah penilaian tentang kepuasan hidup dan perasaan mulai dari depresi hingga kegembiraan. Kesejahteraan mempunyai berbagai perspektif yaitu kesejahteraan sosial, intelektual, psikologis, emosional dan ekonomi. Kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan kesehatan mental, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan sebagai karyawan. Menurut Rasool et al., (2021) Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai akselerator untuk keberhasilan organisasi dan menyelamatkan organisasi dari produktivitas yang lebih rendah.

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator kesejahteraan karyawan menurut (Zheng et al., 2015):

1. *Life Well Being*, karyawan yang memiliki emosi yang positif untuk kebahagiaan dan kepuasan serta pengembangan potensi seseorang sehingga memiliki hubungan yang positif antar karyawan.
2. *Workplace Well Being*, kehidupan kerja yang berkualitas dimulai dari keamanan, lingkungan kerja serta bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan iklim di tempat kerja.
3. *Psychological Well Being*, kesehatan dari psikologis atau kesehatan mental yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan serta bagaimana karyawan dalam mengatasi dan pemecahan masalah.

Indikator kesejahteraan karyawan menurut (Gulzar et al., 2020):

1. Kesehatan mental, keadaan mental yang baik yang terdiri dari banyak evaluasi optimis dan negatif yang dilakukan individu terhadap kehidupan karyawan dan respons afektif orang dan pengalaman.
2. Keterlibatan Karyawan, Ini adalah hubungan yang sangat penting mengenai kinerja organisasi karena jelas bahwa karyawan yang memiliki ketenangan mental selalu bermanfaat bagi organisasi melalui kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran indikator menurut Zheng et al (2015) karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator *life well being*, *workplace well being*, dan *psychological well being*.

### **2.2.2. Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Menurut Dousin et al., (2019) Keseimbangan kehidupan kerja adalah penyelesaian harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagikan antara individu dan mitra terkait peran dalam pekerjaan dan keluarga karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kegiatan pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan (Hasan et al., 2021). Karyawan mempunyai kecenderungan untuk menghadapi konflik jika tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan dan dukungan di tempat juga merupakan indikator yang dapat diukur untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator Keseimbangan kehidupan kerja menurut (Agha et al., n.d.) :

1. *Work Interference with Personal Life*, mencakup faktor-faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi individu dan akan mengukur dampak dari pekerjaan pada kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work*, menjelaskan sebagai dampak atau gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan.
3. *Work Personal Life Enhancement*, bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling meningkatkan sehingga adanya peningkatan efektivitas pekerjaan.

Indikator Keseimbangan kehidupan kerja menurut (Dousin et al., 2019) :

1. Konflik, Pekerja mungkin memiliki kecenderungan untuk menghadapi konflik pribadi jika tidak dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
2. Dukungan tempat kerja, dukungan tempat kerja dalam memberikan rencana WLB akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran indikator menurut Agha et al., n.d. karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, dan *Work Personal Life Enhancement*.

### **2.2.3. Lingkungan Kerja**

Menurut Bima Aryateja et al (2021) Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah sebuah tempat kerja yang berperan terhadap kesehatan dan keadaan para karyawan (Gulzar et al.,

2020). Faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan definisi diatas, indikator lingkungan kerja menurut (Bima et al., 2021) adalah :

1. Lingkungan kerja fisik, segala kondisi di tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, serta lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti pewarnaan, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, ukuran dan dekorasi ruang kerja, keamanan dan kebersihan, peralatan kantor, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, kondisi kerja yang berhubungan dengan hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan atasan dan bawahan.

Sedarmayanti (2018:28) dalam (Valianti & Hamzah, 2022) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja adalah penggunaan cahaya yang disengaja di suatu tempat atau ruangan untuk mencapai efek praktis atau estetika
2. Suhu udara di tempat kerja adalah keadaan panas atau dingin udara di suatu tempat atau ruangan
3. Kebisingan di tempat kerja adalah bunyi yang tidak diinginkan dari dalam atau luar tempat kerja yang menimbulkan gangguan atau tidak kenyamanan
4. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah proses pergantian udara dari luar ke dalam di suatu ruangan

5. Keamanan di tempat kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas yang dimiliki, baik dari dalam maupun luar tempat kerja

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran indikator menurut Bima 2018 karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **2.2.4. Kepuasan Kerja**

Menurut Dousin et al., (2019) Kepuasan kerja adalah seluruh kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap tugas yang harus mereka lakukan di tempat kerja, serta tingkat kepuasan dengan atasan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ketika karyawan menikmati keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, itu mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. (Hasan et al., 2021). Konteks organisasi, pada dasarnya adalah sikap dan pendekatan keseluruhan karyawan terhadap gaji karyawan, kondisi kerja dan kontrol, promosi pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan definisi diatas, kepuasan kerja diukur menggunakan indikator tunggal menurut (Sinval & Marôco, 2020) sebagai berikut :

Kepuasan kerja secara keseluruhan, untuk mengukur sejauh mana kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan dan hasil kerja yang dicapai sebagai bentuk perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Pada penelitian ini menggunakan pengukuran indikator menurut Sinval dan Maroco (2020) karena peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang indikator Kepuasan kerja secara keseluruhan.



### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan**

Di era ini, *work-life balance* menjadi perhatian utama para karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, apalagi jika karyawan diberikan pengaturan kerja yang fleksibel. Disarankan agar ada keseimbangan antara jam kerja dan beban kerja karyawan (Haddon, 2018). Petrou et al ., (2012) dalam Haddon (2018) menekankan bahwa individu yang diberikan kesempatan keseimbangan kehidupan kerja memiliki sikap yang lebih puas dan berkomitmen di tempat kerja sehingga akan meningkatkan kesejahteraannya. Menurut temuan penelitian ini, menemukan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan memiliki korelasi positif.

#### **2.3.2. Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai bagaimana seseorang dapat merasa terlibat secara imbang antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan akan merasa bahagia. Hal tersebut akan mendorong dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian Haider et al ., membuktikan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi juga kesejahteraannya. Haider et al ., (2017) mempelajari pengaruh kesejahteraan psikologis dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Heathfield (2019), untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, penting untuk memahami elemen-elemen yang

menyebabkannya. Menurut teori pertukaran sosial, perusahaan fokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan, yang dibalas dengan perilaku yang menguntungkan seperti kepuasan kerja (Hasan et al., 2021)

### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai seluruh kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap tugas yang harus mereka lakukan di tempat kerja, serta tingkat kepuasan dengan atasan mereka (Dousin et al, 2019). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan akan merasa bahagia dan hal tersebut membuat karyawan merasakan kesejahteraan. Hasil penelitian (Abdullah et al., 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kesejateraan.

### **3.3.4. Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan**

#### **karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi**

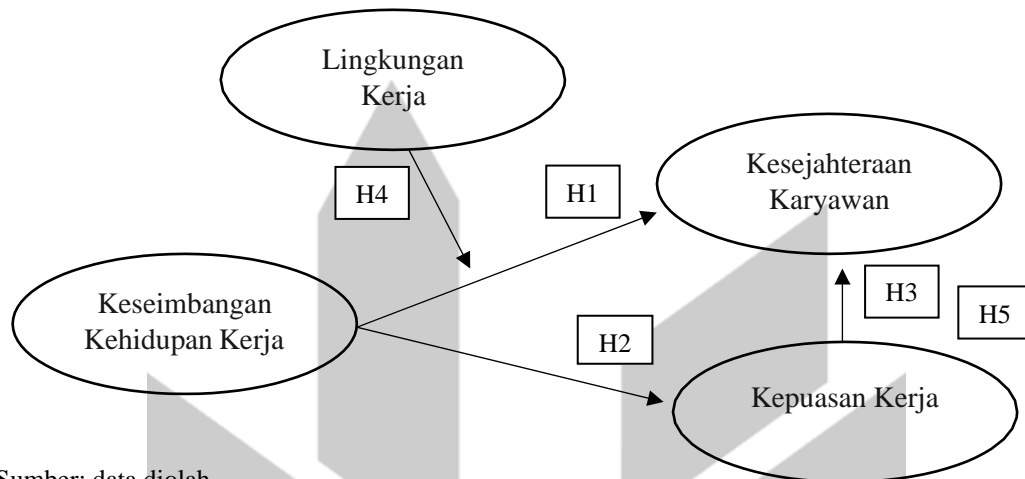
Beberapa studi tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja. Termasuk hubungan yang sehat dengan rekan kerja, beban kerja yang dapat dikelola, praktik kerja unggulan, dan kebebasan untuk bekerja (Nielsen et al., 2017). Nielsen et al ., (2017) melihat bahwa lingkungan tempat kerja berdampak terhadap kesehatan karyawan. Kossek, T. Kalliath, dan P. Kalliath (2012) menunjukkan bahwa lingkungan yang nyaman penting untuk kesejahteraan karyawan. Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian (Gulzar et al., 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan.

### **2.3.5. Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Ketika karyawan mengalami kesesuaian antara keterampilan dan persyaratan pekerjaan, maka kebutuhan kompetensi juga terpenuhi, dan menyebabkan kepuasan kerja akan tercapai (Hasan et al., 2021). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa sejahtera karena ketika karyawan puas dengan kerja mereka, karyawan merasa bahagia dan senang yang mana ini adalah salah satu aspek kesejahteraan karyawan.

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas maka kerangka pemikiran dapat disusun sebagai berikut:



Sumber: data diolah

**Gambar 2.5**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**

## 2.5. Hipotesis Penelitian

- H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
- H2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan
- H4 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui moderasi lingkungan kerja
- H5 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan melalui mediasi kepuasan kerja