

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan kerja

Busro (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap positif dari seseorang yang mempunyai sikap positif atas pekerjaannya yang timbul karena berdasarkan kepada hasil kerjanya. Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dan karakteristik. Menurut Hamali (2018) kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk industri yaitu penelitian tentang kepuasan kerja yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menekan biaya. Hasil kerja dari kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Oleh karena itu, dari pendapat ahli di atas, kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya dengan memperhatikan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, kompensasi yang mereka terima di tempat kerja, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan faktor psikologis.

b. Teori Kepuasan kerja

Teori ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini mengklaim bahwa kepuasan kerja seorang karyawan memiliki ketergantungan terhadap kebutuhan mereka apakah sudah terpenuhi atau belum. Karyawan merasa puas ketika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan, dan sebaliknya, karyawan tidak akan merasa puas apabila kebutuhannya tidak terpenuhi.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg yang telah mengembangkan teori ini dengan menggunakan titik acuan dari teori Abraham Maslow. Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg adalah sebagai berikut:

a) Faktor Pemeliharaan (*maintenance factors*)

Faktor pemeliharaan atau yang biasa disebut dengan *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang melingkupi antaranya hubungan dengan pengawas, kualitas pengawasan, kondisi kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan bawahan, status, upah, dan keamanan kerja.

b) Faktor Pemotivasian (*motivational factors*)

Biasa disebut juga *motivators*, *job content*, *satisfiers*, *intrinsik factors*, yang melingkup pengenalan, dorongan berprestasi, kemajuan (*advancement*), *work it self*, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, m diantaranya:

- 1) Faktor Karyawan, yakni kecerdasan (IQ) yang meliputi keahlian yang luas, usia, jenis kelamin, kondisi jasmani, pengalaman kerja, pendidikan, kepribadian, masa kerjanya, emosional, persepi, cara berpikir dan sikap dalam kerja.
- 2) Faktor Pekerjaan, yang meliputi kedudukan, golongan, jenis dari pekerjaan itu sendiri, struktur dari organisasi, mutu pengawasan, jaminan finansial, hubungan kerja, interaksi sosial, dan berkesempatan untuk promosi jabatan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menyenangkan dan sangat emosional. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan kinerja kami. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik di tempat kerja maupun di luar tempat pekerjaan.

Menurut Silitonga (2020) terdapat 7 indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan, menampilkan tugas dengan cara kerjanya sebagai kontrol kerja. Karyawan akan terpenuhi ketika tugas pekerjaannya menarik memberikan suatu kesempatan untuk belajar dan menerima sebuah tanggung jawab.
- 2) Supervise, hubungan yang dilakukan dengan baik antara atasan dan bawahan menempatkan kepentingan pada seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Organisasi dan manajemen, situasi yang stabil yang telah diberikan di dalam lingkungan kerja, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Kesempatan berkembang, perusahaan memberikan peluang untuk karyawannya mendapat pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Insentif atau gaji, bayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan secara adil.
- 6) Rekan kerja, situasi nyaman dan hangat yang ada di dalam lingkungan kerja karena pekerja satu dengan lainnya saling memperhatikan dan mendukung sehingga mengembangkan kepuasan kerja karyawan.
- 7) Kondisi pekerjaan, yaitu sarana dan prasarana di dalam lingkungan kerja mendukung dan memadai untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel *Work-Life Balance*

a. Definisi Variabel *Work-Life Balance*

Menurut Fauziah (2020) keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal penting setiap karyawan harus mempertimbangkan faktor ini untuk memastikan keseimbangan kualitas hidup di tempat kerja dan dengan keluarganya. Menurut Firmansyah, dkk (2021) bahwa *work-life balance* merupakan situasi di mana seorang pekerja atau seseorang berusaha untuk menstabilkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Yuliza, dkk (2021) *work-life balance* merupakan keadaan keseimbangan antara tuntutan dan kepuasan seseorang dengan karir dan kehidupan rumah tangga yang akan membantu meminimalkan konflik di antara keduanya. Menurut perspektif karyawan, *work-life balance* adalah sebuah tantangan dalam pengelolaan antara pekerjaan dengan tanggung jawab atas keluarganya. Sedangkan perspektif organisasi *work-life balance* adalah bagaimana cara karyawan mampu menciptakan situasi yang sportif di dalam lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat fokus dalam melaksanakan tugas ditempat kerja. Dengan demikian pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan situasi keadaan antara keseimbangan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi seseorang, dibagi atas dua perspektif yaitu karyawan dan organisasi.

b. Teori *Work-Life Balance*

1) Teori *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Work/family border theory dikemukakan oleh Clark (2000) mengusulkan teori baru mengenai keseimbangan kehidupan kerja yakni batasan antara pekerjaan dan kehidupan berpusat pada karir dan keluarga, pemisahan fisik dan

pikiran/psikologis. Teori menjelaskan bahwa ada efek sinergis antara kehidupan kerja dan pribadi. Bahwa berdasarkan teori yang diusulkan oleh Clark (2000) dapat dikatakan jika karyawan dalam mencapai kepuasannya di dalam suatu pekerjaan adalah ketika karyawan tersebut dalam pembagian waktu baik ditempat kerja maupun diluar pekerjaan terdapat *individual behavior*, hal ini dikarenakan dapat menjadikan sebagai sumber dalam konflik pribadi dan sumber energi didalam dirinya sendiri.

2) Teori *work-life balance* terhadap motivasi kerja

Ladder theory yang dikemukakan oleh Bird (2006) menyatakan bahwa teori ini merupakan pendekatan paling dasar yang seimbang untuk *work-life balance*. *Ladder theory* ini memiliki dua penopang, penopang kanan berkaitan dengan tugas seseorang untuk perusahaan dan dirinya sendiri, sedangkan penopang kiri berkaitan dengan pandangan perusahaan seperti tanggung jawab dan pemberian dari perusahaan kepada karyawannya. Maka untuk memiliki keseimbangan perlu dua penopang karena keduanya penting untuk keseimbangan kehidupan kerja. Ketika kesimbangan itu tercipta dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Negara maju seperti Amerika dan Eropa yang telah melakukan penelitian dan menghasilkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* (Nasroni) dalam Firmansyah, dkk (2021):

1) Jam Kerja

Semakin banyaknya jam kerja yang dibutuhkan oleh karyawan, anak didalam keluarga menuntut orang tua untuk bekerja agar bisa memenuhi semua

kebutuhan baik berupa materi maupun psikologis, sehingga akan lebih banyak waktu yang dipakai dibanding dengan keluarga yang belum memiliki anak, tidak hanya itu tantangan lain yang perlu dihadapi adalah single parent.

2) Karakteristik Individu

Kesulitan dalam mencapai *work-life balance* hanya dirasakan oleh individu yang neurotis, hal ini karena akibat kecenderungan respon pengalaman yang negatif. Lain dengan individu yang mempunyai karakteristik *conscientiousness* yang akan berkorelasi negatif terhadap *work family conflict*, maka secara positif akan memfasilitasi dalam pencapaian *work-life balance*. *Conscientiousness* adalah ciri-ciri kepribadian perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk keunggulan..

3) Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai pemahaman dan kesepakatan umum tentang orientasi spiritual, gagasan, dan sistem nilai yang memfasilitasi komunikasi kooperatif di antara para anggotanya. Pemahaman yang ada mengenai nilai-nilai budaya yang sudah mendapatkan kesempatan untuk tumbuh menjadi suatu sistem sehingga akan meningkatkan interaksi dalam organisasi dan kehidupan keluarga. Nilai-nilai yang diasumsikan sama memudahkan orang untuk memainkan perannya dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap diri mereka sendiri.

d. Dimensi *Work-Life Balance*

Dalam mengukur *work-life balance* menurut Fisher, dkk (2009) dalam Firmansyah, dkk (2021) ada beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan seseorang mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Jam kerja merupakan waktu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja.
- b. Waktu keluarga disebut sebagai orang yang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja ketika mereka punya waktu untuk melihat keluarga mereka.
- c. Waktu hidup pribadi, jumlah waktu yang dihabiskan individu dalam kehidupan pribadi mereka, seperti melakukan kegiatan yang mereka sukai dan bersosialisasi dengan teman-teman.

2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi *Personal Life Interference with Work* merepresentasikan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu pekerjaannya. Dimensi ini memiliki beberapa indikator diantara sebagai berikut:

- a. Pengambilan keputusan, indikator yang bertujuan untuk menggambarkan suatu kehidupan pribadi dari seseorang yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja.
- b. Tanggung jawab keluarga, konflik yang muncul ketika tanggung jawab keluarga dapat mengganggu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas tepat waktu memungkinkan individu untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga mereka.
- d. Beban kerja, tempat kerja atau tempat kerja yang disediakan perusahaan mewakili beban kerja individu.

3) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini mewakili sejauh mana kehidupan dan aktivitas individu berkontribusi pada kinerja kerja individu. Ada beberapa indikator untuk dimensi ini, sebagai berikut:

- a. Situasi di dalam lingkungan kerja, kondisi dan suasana yang terdapat di lingkungan tempat kerja yang dapat mengembangkan kinerja individu di dalam bekerja.
- b. Hubungan antara atasan dan bawahan, suatu hubungan keadaan antara atasan dengan bawahan atau rekan kerja yang bisa membantu seseorang untuk mencapai kinerjanya.
- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan, asosiasi yang dimiliki oleh seorang individu dapat memberdayakan individu untuk bekerja lebih baik di kantor.

4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan individu mempengaruhi dan meningkatkan kualitas hidup pribadi mereka. Dalam dimensi ini, indikator menerapkan pelatihan dan pengetahuan di dalam kehidupan pribadi. Meskipun orang mengevaluasi dan merasakan keseimbangan kehidupan kerja secara berbeda, keseimbangan kehidupan kerja ada ketika individu puas dan mencapai keseimbangan keterlibatan psikologis dan pembagian waktu. Di sisi lain, dikatakan bahwa ketika kita tidak bahagia, kita tidak dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja, dan ada ketidakseimbangan antara keterlibatan psikologis dan alokasi waktu di antara keduanya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja dirasakan jika seorang individu telah mencapai tingkat apa yang telah diinginkan dari apa yang mereka pikirkan tentang keseimbangan kehidupan kerja mereka.

e. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Greenhouse, Fisher (dalam Poulouse) dalam Yuliza, dkk (2021), membagi indikator menjadi sebagai berikut:

- 1) Waktu, perbandingan antara waktu untuk suatu pekerjaan dan waktu untuk kegiatan diluar kerja.
- 2) Perilaku, perbandingan antara perilaku individu didalam lingkup kerja dengan perilaku di luar lingkup kerja.
- 3) Ketegangan, konflik yang ditimbulkan dari dalam diri seorang individu karena mengalami ketegangan yang telah dialami baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
- 4) Energi, suatu pekerjaan yang terselesaikan dengan menggunakan perbandingan energi di dalam maupun diluar kehidupan bekerja.

3. Variabel Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan standar kerja suatu perusahaan yang harus dicapai dalam melaksanakan tujuannya secara efisien dan efektif. Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja sikap seorang untuk taat dan patuh terhadap norma-norma peraturan yang berlaku. Menurut Zainal (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perangkat yang dipergunakan oleh seorang manajer untuk memperbaiki sikap mereka dan mengembangkan kesadaran serta motivasi untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.. Dengan demikian pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat

yang digunakan oleh manajemen yang sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan untuk meningkatkan kesadaran agar patuh dan taat terhadap norma-norma yang berlaku.

b. Teori Disiplin Kerja

1) Teori disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Savage and Savage (2009) disiplin merupakan strategi untuk mencapai sikap tanggung jawab, tujuan kedisiplinan bagi seorang karyawan adalah untuk memberikan kepada karyawan mengenai sarana yang mereka butuhkan untuk saling berkomunikasi tentang apa yang sedang mereka butuhkan untuk saling berkomunikasi mengenai apa yang sedang terjadi di dalam organisasi, dengan demikian para karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Adanya parameter ini sehingga karyawan dapat mampu mengidentifikasi semua tugas dan berfokus untuk menuntaskannya.

2) Teori disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Menurut Savage and Savage (2009) teori disiplin kerja sebagai pengendali diri. Secara pribadi disiplin kerja dapat membantu seorang karyawan dalam mengendalikan dirinya, misalnya dapat mampu menekankan sifat pemalas, perasaan yang kurang semangat, dan menekankan sifat ego. Dengan kata lain, melalui adanya aturan disiplin kerja ini karyawan bisa mendapatkan cara bagaimana untuk menjaga diri supaya lebih baik lagi dalam hal kedisiplinan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Ajabar (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kecil besarnya kompensasi, merupakan faktor akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Seorang karyawan biasanya akan mematuhi aturan perusahaan ketika dia mendapat balas jasa atau upah sesuai dengan jerih payahnya.
- 2) Keteladanan dan pemimpin, yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawannya karena dianggap sebagai panutan.
- 3) Peraturan yang jelas, dengan adanya aturan yang jelas yang diterapkan oleh perusahaan akan meningkatkan rasa tanggung jawab para karyawan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan, keberanian atas tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya yang melanggar aturan berlaku baik itu secara lisan maupun tulisan.
- 5) Pengawasan pemimpin, dengan adanya pengawasan langsung dari pemimpin maka para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan secara teratur.
- 6) Perhatian pada bawahan, disamping sebagai penyemangat perhatian dari pemimpin dapat menjadi pemicu keterlibatan karyawan.
- 7) Kebiasaan pendukung lainnya, merupakan suatu kebiasaan positif yang dibangun di dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan disiplin kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan, faktor ini memiliki pengaruh pada suatu tingkat kedisiplinan karyawan, dengan tujuan yang harus dicapai secara jelas dan ideal serta dapat menantang kemampuan dari seorang.
- 2) Teladan pemimpin, pemimpin merupakan sosok panutan bagi karyawan di sebuah perusahaan, maka dengan itu keteladanan dari pemimpin mempunyai peran yang sangat penting untuk menentukan kedisiplinan.
- 3) Balas jasa, memiliki peran penting untuk menciptakan suatu kedisiplinan dalam diri karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan atas pekerjaannya.
- 4) Keadilan, dapat mendorong terwujudnya suatu kedisiplinan karena suatu kedisiplinan yang baik tercipta karena adanya keadilan yang baik..
- 5) Waskat atau sering disebut pengawasan melekat, merupakan suatu tindakan yang dapat dibidang efektif karena dapat mewujudkan kedisiplinan pada karyawan.
- 6) Sanksi hukuman, mempunyai peran yang penting untuk mengupayakan kedisiplinan karyawan, karyawan akan merasa takut apabila melanggar peraturan yang berlaku jika hukuman tersebut berat.
- 7) Ketegasan, suatu ketegasan seorang pemimpin dalam menegur indisipliner yang dimiliki seorang karyawan akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.
- 8) Hubungan kemanusiaan, adanya hubungan harmonis di dalam lingkungan pekerjaan antara sesama karyawan.

4. Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) motivasi kerja merupakan suatu energi yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Zainal (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan pengaruh sikap dan nilai pada seorang individu untuk mencapai sesuatu tergantung pada individu tersebut. Menurut Hamali (2018) motivasi adalah usaha untuk mengurangi kecemasan karyawan, menciptakan kondisi dimana karyawan terstimulasi untuk melakukan aktivitas, dan yang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Suatu aktivitas yang dilakukan oleh seorang individu dengan berbagai motif dan sikap yang tidak terlepas yang akan memotivasi individu untuk melakukan serangkaian tindakan yang disebut dengan aktivitas. Dengan demikian pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan usaha untuk mengurangi kecemasan karyawan, menciptakan kondisi dimana karyawan terstimulasi untuk melakukan aktivitas, dan yang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

b. Teori Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) teori Pengharapan (Expectancy Theory), Victor H. Vroom adalah tokoh yang mengembangkan teori ini kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menyebutkan bahwa motivasi adalah produk evaluasi seseorang tentang bagaimana mereka menginginkan sesuatu dan apa yang membuat mereka mampu melakukan tindakan tertentu yang mengarah padanya. Rumus yang berkaitan yang telah dikemukakan oleh Vroom:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Valensi : Hasrat kekuatan dari seorang untuk mencapai tujuan.

Harapan : pencapain tujuan yang ditunjukkan melalui aksi tertentu.

Motivasi : dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Apabila seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk kemajuan, maka dibutuhkan valensi karyawan yang tinggi pula. Hal tersebut karena valensi lebih menguatkan pada sebuah pilihan karyawan untuk mencapai suatu hasil.

Goal-setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke, bahwa untuk menetapkan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga dapat merangsang karyawan untuk menggunakan atau mencari metode kerja yang efektif. Melibatkan karyawan dalam menetapkan suatu tujuan dapat menimbulkan motivasi kerja dan pencapain prestasi secara maksimal sehingga dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan hidup

Merupakan keinginan pemenuhan kebutuhan untuk merangsang seseorang berperilaku dan giat dalam bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Merupakan kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga dengan demikian akan menciptakan suasana yang tenang, harmonis, dan optimis.

3) Kebutuhan harga diri

Merupakan kebutuhan akan harga diri dan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari karyawan kami dan masyarakat di sekitar kami.

4) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Merupakan kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai melalui penggunaan keterampilan, kemampuan, dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

1) **Balas jasa**

Merupakan kompensasi yang berbentuk uang, barang, dan jasa yang diterima oleh karyawan atas jasanya didalam perusahaan tersebut.

2) **Kondisi kerja**

Merupakan situasi lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan. Kondisi kerja dapat dikatakan baik dan nyaman apabila dapat mendukung para karyawannya untuk menjalankan aktivitas dengan baik.

3) **Fasilitas kerja**

Merupakan segala sesuatu yang ada di dalam tempat kerja untuk dinikmati oleh karyawannya, baik digunakan dalam hubungan secara langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran dalam bekerja.

4) **Prestasi kerja**

Merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

5) **Pengakuan dari atasan**

Merupakan pernyataan dari atasan tentang apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang digunakan..

6) Pekerjaan itu sendiri

Merupakan karyawan yang menjalankan atau mengerjakan pekerjaannya secara sendiri apakah hasil pekerjaannya dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan mengenai variabel *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini digunakan sebagai pembanding dan referensi. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Inayah Alfatihah, Antonius Soelistyo Nugroho, Elmarian Haessel, Anita Maharani <i>The Manajemen Journal of BINANIAGA</i> Vol. 06, No. 01, June 2021 EISSN 2580-149X PISSN 2527-4317	X: <i>Work-life balance</i> Z: Motivasi kerja Y: Kepuasan kerja	Motivasi kerja memediasi pengaruh antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja
2.	Zulfah Firdayati Fauziah	X1: Konflik peran	1. Konflik peran ganda memiliki

	Jurnal Ilmiah Psikolog (psikoborneo), Vol. 8, No 2, 2020:255-264 ISSN 2477-2666 E-ISSN 2477-2674	ganda X2: Keseimbangan kehidupan kerja Y: Motivasi kerja	pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 2. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3.	Eviana Budi Utama dan Dr. Diah Pranasari, SP., MM Jurnal STEI Indonesia, Februari 2020	X1: <i>Work-life balance</i> X2: Kerja Tim Y: Motivasi Kerja Z: Kepuasan Kerja	1. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja 2. Kerja Tim memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
4.	Elfa Eka Putriningsih Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1, Nomor 2, September 2020 Hal. 51-60	X1: Keseimbangan kehidupan kerja X2: Orientasi tujuan X3: Remunerasi X4: Spiritualitas kerja Y: Motivasi	1. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial maupun simultan 2. Orientasi tujuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial maupun simultan 3. Remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial maupun simultan 4. Spiritualitas

			memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial maupun simultan
5.	Ryan Rene, Sari Wahyuni JMBS: Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 16 (1), 2018 ISSN 1412-4521	X: <i>Work-life balance</i> Y: Komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja	<i>Work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
6.	Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati Jurnal AKRAB JUARA Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019 (178-193) ISSN 2501-1420	X: Disiplin kerja Y: Motivasi kerja	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja
7.	I Made Gede Angga Dwipayana, Ni Ketut Sariyathi E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018 Hal. 2913-2941 ISSN 2302-8912	X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komunikasi Y: Motivasi Kerja	1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

8.	Yuni Dwi Mandasari, Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslichha Erma Widiana, Nova Retnowati <i>Indonesian Journal of Management Science</i> , Volume 1 Nomor 1 Juni 2022, hal. 39-49 ISSN 2828-5107	X1: Disiplin kerja X2: Kompetensi X3: Konflik kerja Y: Motivasi kerja Z: Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 3. Konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
9.	Yuswardi Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, Volume 2 No. 2 Agustus 2019, hal. 59-65 ISSN 2654-6035	X1: Kompetensi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja Z: Motivasi	1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
10.	Wulan Purnamasari, Adheke Lista Mardiningrum, Abdul Halik INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Volume 02, Nomor 02, Maret 2019, hal. 178-192 ISSN 2614-0462	X1: Kepemimpinan situasional X2: Disiplin kerja Y: Motivasi kerja Z: Kinerja	1. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
11.	Amy Nurhada, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari IQTISHADEquity Jurnal Manajemen	X1: Gaya kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan	1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap

	Vol. 1, No 1, Tahun 2019 ISSN 2622-6367	kerja Y: Kinerja Z: Motivasi kerja	motivasi dan kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerja karyawan
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
			3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Anggita Mus, Teman Koesmono, Fenika Wulani KAMMA: Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen Vol. 6 no. 1 Juli 2017 ISSN 2303-1611	X1: Motivasi kerja X2: Komitmen organisasional Y: Kepuasan kerja	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
13.	Rizki Agung Pradana dan Bowo Santoso Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 3 (2022) 686-699 P-ISSN 2656-2871	X1: Gaya kepemimpinan X2: Lingkungan kerja X3: Motivasi kerja Y: Kepuasan kerja	1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

	E-ISSN 2656-4351		3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
14.	Hesti Prasetya Ningrum, Zackharia Rialmi, Nurmatias <i>IJBTOB: International Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior</i> Vol. 2 No. 1, February 2022 ISSN 2775-4936	X1: Motivasi kerja X2: Kompensasi X3: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15.	Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa JIMB: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15 E-ISSN 2580-4170 P-ISSN 1693-7619	X1: Pengembangan karir X2: Motivasi kerja Y: Kepuasan kerja	1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
16.	Mappamiring Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10. No. 2, 2020 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan Y: Kepuasan kerja	1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
17.	Saharuddin, Abd.	X1: Kompetensi	1. Kompetensi

No	Rahman Mus, Baharuddin Semmaila Penulis dan Identitas Jurnal	X2: Motivasi Variabel Penelitian	berpengaruh positif dan Hasil
	dan Syahril Mallongi Jurnal Sosio Sains Vo. 8, No, 1, April (2022) pp 23-38 p-ISSN 2088-8589 e-ISSN 2656-727X	X3: Budaya Organisasi Y: Kepuasan Kerja	Signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
18.	Nurul Ezaili Alias, Fadhilah Noor Nokman, Shafinar Ismail, Wei- Loon Koe, Rozana Othman <i>International Journal Of Academic Research in Business & Social Sciences</i> Vol. 8, No. 9, September 2018, pg. 639-656 ISSN 2222-6990	X1: Pembayaran X2: Pengakuan X3: Pemberdayaan X4: <i>Work-life balance</i> Y: Kepuasan kerja	1. Pembayaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
19.	Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei Penulis dan Identitas	X: <i>Work-life balance</i> Y: Kepuasan kerja Variabel Penelitian	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

No	Jurnal		Hasil
	JAB: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7. No. 2, 2018 EISSN 2655-206X PISSN 2338-9605		karyawan
20.	Rina, Ce Gunawan <i>WINTER JOURNAL: Imwi Student Research Journal</i> Vol. 2, No. 2, Agustus 2021, hal 16-22 EISSN 2723-8709	X: <i>Work-life balance</i> Y: Kepuasan kerja	Work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
21.	Sofiya Ningsih dan Tristiana Rijanti JEBM: Jurnal Manajemen Vol. 13 (2) 2021, 315-323 EISSN 2528-1518 PISSN 0285-6911	X1: Kepribadian X2: <i>Work-life balance</i> X3: Budaya organisasi Y: Kepuasan kerja	1. Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
22.	Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, Tinneke Tumbel E-Jurnal Productivity Vol. 1 No. 5, 2020 Penulis dan Identitas Jurnal	X1: <i>Work-life balance</i> X2: Kompensasi Y: Kepuasan kerja Variabel Penelitian	1. Work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi memiliki pengaruh Hasil
	EISSN 2723-0112		positif dan signifikan terhadap

			kepuasan kerja
23.	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4671-4680 ISSN 2303-1174	X1: Work-life balance X2: Kesehatan kerja X3: Beban kerja Y: Kepuasan Kerja	1. Work-life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
24.	Muhammad Elfi Azhar, Deissy Utami Nurdin, Yudi Siswadi Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020, hal. 46-60 ISSN 2548-9585	X1: Disiplin kerja X2: Kompensasi Y: Kepuasan kerja	1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja
25.	Tiyan Widiyanto, Rianti Setyawasih OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume: Penulis dan Identitas Jurnal	X1: Kompensasi X2: Disiplin kerja Y: Kepuasan kerja Variabel Penelitian	1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil
No	13 Nomor: 2 Tahun 2019, hal. 111-125 PISSN 1978-2586 EISSN 2597-4823		2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

26.	Ni Kadek Novi Saridewi, I Gusti Ayu Dewi Adnyani E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 11, 2018, hal. 6070-6099 ISSN 2302-8912	X1: Iklim organisasi X2: Disiplin kerja X3: Kepemimpinan Y: Kepuasan kerja	1. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
27.	Yumhi <i>The Asia Pacific Journal of Management Studies</i> , Volume 8 Nomor 2 Mei – Agustus 2021 Hal. 71-78 ISSN 2407-6325	X1: Disiplin kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi kerja Y: Kepuasan kerja	1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
28.	Tiyan Widiyanto dan Rianti Setyawasih OPTIMAL: Jurnal Penulis dan Identitas Jurnal	X1: Kompensasi X2: Disiplin kerja Variabel Penelitian	1. Motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap Hasil
No	Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No. 2 2019 ISSN 1978-2586 EISSN 2597-4823	Y: Kepuasan kerja	kepuasan kerja 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
29.	Fanny Iswara Putri,	X1: Disiplin kerja	1. Disiplin kerja tidak memiliki

	Kustini Kustini BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual, Volume 6 Nomor 3, Agustus 2021, hal. 629-636 EISSN 2541-4224 PISSN 25414216	X2: Keterlibatan kerja Y: Kepuasan kerja	pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
--	---	---	--

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Jaya (2020) kerangka pemikiran ini menyajikan satu konsep dan hubungan antara konsep-konsep ini berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian. Berdasarkan penelitian dan teori diatas penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu *work-life balance* dan disiplin kerja. Variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan variabel intervening motivasi kerja . Dari variabel tersebut bisa diketahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Hubungan *work-life balance* dengan motivasi kerja menurut *ladder theory* dari Bird (2006) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki dua penopang keseimbangan, yang pertama tugas karyawan untuk dirinya dan perusahaannya, kedua tanggung jawab dan pemberian dari perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya tanggung jawab dan pemberian dari perusahaan untuk karyawannya, maka akan mendorong meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putriningsih (2020), Fauziah (2020), Pranitasari, dkk (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan Wahyuni, dkk (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hubungan disiplin kerja dengan motivasi kerja berdasarkan teori disiplin menurut Savage & Savage (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja membantu karyawan untuk mengendalikan dirinya. Dengan demikian adanya pengawasan ini maka secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Halik, dkk (2019), Sariyathi, dkk (2018), Yuswardi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan Purnamasari, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

3) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan kerja

Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja menurut *ladder theory* yang dikemukakan oleh Bird (2006) yang menyatakan bahwa untuk mencapai suatu kepuasan kerja karyawan harus memiliki dua penopang kanan kiri yaitu keseimbangan antara tanggung jawab dan tugas untuk perusahaan dan diri sendiri.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Asaloei, dkk (2018), Rijanti, dkk (2021), Othman, dkk (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Tumbel, dkk (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja

Hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja menurut teori dari Savage and Savage (2009) disiplin merupakan strategi untuk mencapai sikap tanggung jawab, tujuan

kedisiplinan bagi seorang karyawan adalah untuk memberikan kepada karyawan mengenai sarana yang mereka butuhkan untuk saling berkomunikasi tentang apa yang sedang mereka butuhkan untuk saling berkomunikasi mengenai apa yang sedang terjadi di dalam organisasi, dengan demikian para karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Adnyani, dkk (2018), Setyawasih, dkk (2019), dan Yumhi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Kustini, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sendiri menurut *goal-setting theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke, bahwa untuk menetapkan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga dapat merangsang karyawan untuk menggunakan atau mencari metode kerja yang efektif. Melibatkan karyawan dalam menetapkan suatu tujuan dapat menimbulkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi secara maksimal sehingga dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wulani, dkk (2017), Nurmatias, dkk (2022), Santoso, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Nisa, dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Banyak program yang menunjang motivasi karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto salah satunya adalah dengan memberikan dana pembinaan dan sertifikat pada

karyawan yang berprestasi di setiap akhir tahun menggunakan tes wawancara dengan metode EOM (*End Of Month*) kemudian mengikutsertakan chef hotel untuk lomba memasak di Solo dan Semarang, hal ini agar karyawan memiliki prestasi. Sistem kerja bagi karyawan yang sudah teratur dengan lama bekerja 8-9 jam akan membuat kepuasan kerja baik.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Maharani, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

7) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

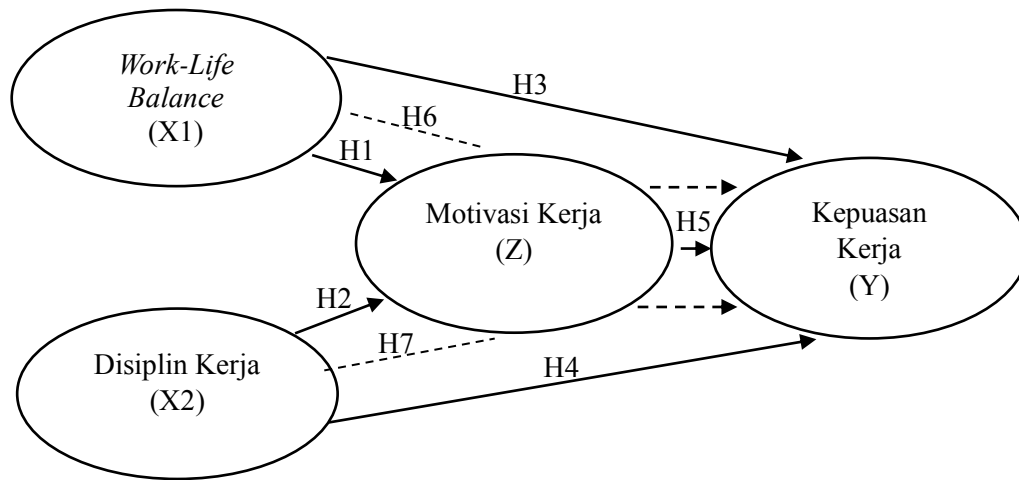
Java Heritage Hotel Purwokerto memiliki seorang atasan yang dapat bersikap tegas hal ini dapat dilihat ketika menghadapi karyawan yang melanggar peraturan dengan langsung memberikan peringatan (SP) dan atasan juga selalu melakukan kontroling terhadap karyawannya. Menurut Silitonga (2020) didalam sebuah perusahaan keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan, supaya program kerja dapat terlaksana dengan baik dan berjalan sesuai target yang sudah ditentukan, sehingga dibutuhkan karyawan yang disiplin. Salah satu contoh program *cleaning of day* yang ada di Java Heritage Hotel ini, program ini sendiri merujuk pada kegiatan kebersihan lingkungan kerja atau disiplin dalam menjaga kebersihan lingkungan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut akan memungkinkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> Pengaruh Langsung

-----> Pengaruh Tidak Langsung

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Z = Variabel *Intervening*

D. Hipotesis (H)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H3: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H6: Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

H7: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*