

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Teori Kepuasan Kerja Karyawan

Teori Keadilan (*Equity Theory*) dikemukakan oleh Adams (1963) dalam Sinambela (2019), dimana pendapat teori ini bahwa setiap organisasi harus memiliki keseimbangan. Komponen dalam teori ini mencakup input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity. *Input* berkaitan dengan apa yang diterima karyawan sebagai pendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, keahlian, serta jumlah jam kerja. *Outcome* berkaitan dengan nilai yang dirasakan karyawan atas apa yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah, gaji, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi. *Comparison person* adalah seorang pembanding baik yang berada dari dalam maupun luar organisasi dalam pekerjaan sebelumnya. Artinya dalam teori ini puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan *input- outcome-comparison person*. Jika terdapat keseimbangan, maka karyawan akan merasakan puas.

b. Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Herispon & Firdaus (2022) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seorang karyawan baik senang maupun tidak senang

terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya”. Menurut Robbins & Judge (2015) “Kepuasan kerjakaryawan merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Veriyani & Prasetio, 2018).

Menurut Handoko (2014) dalam Runtu, dkk (2022) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan berbagai aspek pekerjaannya.

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, menurut Sutrisno (2010) dalam Rondonuwu (2018) antara lain :

1) Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktir yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan ketrampilan.

2) Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.

4) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Badeni (2013) dalam Herispon dan Firdaus (2022) indikator kepuasan kerja karyawan yaitu :

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya.

2) Tingkat Gaji

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada

tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3) Rekan Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

4) Kesempatan Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

2. *Work Life Balance*

a. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Fitri, dkk (2022) “*Work life balance* merupakan keadaan keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka”. Menurut Saina, dkk (2016) dalam Runtu, dkk (2022) “*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan pribadi. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi setiap karyawan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang.

Work life balance yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stres, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik karyawan itu sendiri (Aliya & Saragih, 2020). Sedangkan menurut Maslichah & Hidayat (2017) dalam Pertiwi & Ferdian (2020) “*Work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi didalam kehidupan seseorang, dimana mereka bisa tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengenyampingkan segala aspek dalam kehidupan pribadinya” Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan antara waktu untuk karir, diri sendiri, keluarga, teman dan ibadah, sehingga seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan hidup.

b. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Afrianty (2013) dalam Pratama & Setiadi (2021) terdapat empat dimensi *Work Life Balance* yaitu :

1) *Work Interference with Personal Life*

Gambaran dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari pekerjaannya terhadap kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference with Work*

Dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaannya.

3) *Work Life Enhancement*

Dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dari pribadi seorang pekerja.

4) *Personal Life Enhancement*

Dimensi yang menggambarkan penjelasan bagaimana dan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dari seorang pekerja.

c. Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus (2003) dalam Marina & Rizal (2020) *Work Life Balance* terdiri dari aspek-aspek antara lain :

1) Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir.

2) Keseimbangan Peran

Keseimbangan peran mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebinungan dalam kedua ranah tersebut.

3) Keseimbangan Kepuasan

Hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya.

d. Indikator *Work life balance*

Menurut McDonald (2005) dalam Marina & Rizal (2020) indikator-indikator untuk mengukur *Work life balance* terdiri dari :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.

2) *Involvement Balane* (Keseimbangan Keterlibatan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.

3) *Saticfaction Balane* (Keseimbangan Kepuasan)

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Samsudin (2005) dalam Mokoagow (2022) “Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum, setiap pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul

dari pekerjaan karyawan tersebut”. Menurut Arifin (2017) dalam Azhar, dkk (2020) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan dalam bentuk apapun ang diterima oleh karyawan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena mereka merasa diperhatikan, dan dihargai”.

Menurut Jackson (2011) dalam Andrian (2019) “Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara adil maka karyawan akan merasa mereka cukup dihargai oleh perusahaan sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung bekerja lebih baik lagi”. Sedangkan menurut Veriyani & Prasetio (2018) “Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya”. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang serta yang diberikannya langsung maupun tidak langsung.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012) dalam Septerina (2019) & Irawati (2018) jenis-jenis kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Sedangkan Kompensasi finansial yang

diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, dan tunjangan pendidikan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang baik.

c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) dalam Markalim, dkk (2022) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

6) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

7) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

8) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar, karena mendekati kondisi *full employment*.

9) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko keselamatan yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014) dalam Herispon & Firdaus (2022) indikator kompensasi terdiri dari :

1) Gaji

Uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5) Fasilitas

Sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

4. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

a. Definisi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Putra, dkk (2022) “Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani”.

Menurut Nurzaman (2014) dalam Aini & Suhermin (2020)

“Keselamatan kerja adalah terhindarnya dari hal-hal yang menyebabkan terganggunya karyawan dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan. Sedangkan “Kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para karyawan”.

Sedangkan menurut Rachmawati (2008) dalam Sa'adah, dkk (2019) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja (pemeliharaan), peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja (perawatan), mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja karyawan (tenaga manusia), pemberantasan kelelahan kerja dan pelipat ganda kegairahan (kenikmatan kerja)”. Dalam sebuah perusahaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangat penting dan harus diperhatikan karena karyawan akan bekerja secara maksimal apabila keselamatan dan kesehatan kerja terjamin. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan upaya pencegahan dari hal-hal yang menyebabkan gangguan baik dari segi kecelakaan akibat kerja dan kesehatan para karyawan agar mereka dalam melaksanakan pekerjaannya merasa aman dan sehat.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yaitu :

- 1) Setiap pegawai mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Terhindar dari gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- 7) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Faktor yang mempengaruhi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja menurut Kasmir(2016) yaitu :

- 1) Kelengkapan peralatan kerja
Artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan semakin baik. Demikian pula sebaliknya.
- 2) Kualitas peralatan kerja
Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kedisiplinan karyawan
Berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam

menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tak terjamin.

4) Ketegasan pimpinan

Pemimpin yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh.

5) Semangat kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan kerja karyawan yaitu :

1) Udara

Kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawantenang dan nyaman.

2) Cahaya

Cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan.

3) Kebisingan

Suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang telalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

4) Aroma berbau

Ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.

5) *Layout* ruangan

Faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

d. Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2016) indikator keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari :

1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja Penyusunan dan penyimpanan

barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2) Pengaturan Udara

Pengaturan udara di ruangan kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4) Pemakaian Peralatan Kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5) Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang cerboh, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama pada fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *work life balance*, kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Pertiwi & Ferdian (2020). Jurnal Daya Saing Volume 6, Nomor 2, Juni p-ISSN: 2407-800X e-ISSN: 2541-4356	Independen : X1 : Work Life Balance X2 : Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan kerja karyawan	1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

			kerja
2.	Putra, Landra, & Puspitawati (2022) VALUES Volume 3, Nomor 2 e-ISSN: 2721-6810	Independen : X1: Setres Kerja X2: Lingkungan Kerja Fisik X3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Setres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Aliya & Saragih (2020) Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Volume 4, Nomor 3, P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	Independen : X1: Work Life Balance X2: Lingkungan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Fitri, Riduan, & Herwan (2022) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Volume 10, Nomor 2, Juli, Page: 1351-1356 ISSN: 2338-8412 e-ISSN: 2716-4411	Independen: X1: Work Life Balance X2: <i>Reward System</i> Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Reward System</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

5.	Indra & Rialmi (2022) Jurnal Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Volume 5, Nomor 2, September ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654	Independen: X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Burnout</i> Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Marina & Rizal (2020) Jurnal Adminika Volume 6, Nomor 7, Januari-Juni ISSN: 2442-3343	Independen: X1: <i>Work Life Balance</i> Dependen: Y: <i>Job Satisfaction</i>	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>
7.	Nawarcono & Setiono (2021) Jurnal Solusi Volume 16, Nomor 2, Desember p-ISSN: 907-2376 e-ISSN: 2797-8699	Independen: X1: <i>Work Life Balance</i> Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Rani, Budiharjo, & Jannah (2022) Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR) ISSN: 978-623-90389-9-1	Independen: X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Beban Kerja X3: <i>Burnout</i> Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Rina & Gunawan (2021) <i>Winter Journal IMWI Student Research Journal</i> Volume 2, Nomor 2, Agustus E-ISSN: 27238709	Independen: X1: <i>Work Life Balance</i> Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

10.	Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 2 p-ISSN: 2338-9605 e-ISSN: 2655-206X	Independen: X1: Work Life Balance Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11.	Pratama & Setiadi (2021) <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> Volume 4, Nomor 2, Oktober ISSN: 2623-0690 (Cetak) ISSN: 2655-3813 (Online)	Independen: X1: Work Life Balance Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12.	Widianto & Rojuaniah (2022) <i>SINOMIKA Journal</i> Volume 1, Nomor 23 ISSN: 2629-9701	Independen: X1: Work Life Balance X2: Setres Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Setres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Atmaja & Maryatni (2019) Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi) Volume 18, Nomor 1 ISSN Print: 1978-4007 ISSN Online: 2655-9943	Independen: X1: Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

14.	Herispon & Firdaus (2022) Eko dan Bisnis (Riau <i>Economics and Business Review</i>) Volume 13, Nomor 1, Maret P-ISSN: 1410-7988 E-ISSN: 2614-123X	Independen: X1: Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15.	Markalim, Titioka & Asthenu (2022) Jurnal Administrasi Terapan Volume 1, Nomor 1, September e-ISSN: 0000-0000	Independen: X1: Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
16.	Mokoagow (2022) Jurnal Ilmu Sosial Manajemen, dan Akuntansi (JISMA) Volume 1, Nomor 3, Agustus ISSN: 2830-2605 (online)	Independen: X1: Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
17.	Septerina & Irwati (2018) <i>Journal of Applied Business Administration</i> Volume 2, Nomor 1, Maret, Halaman 13-19 e-ISSN: 2548-9909	Independen: X1: Kompensasi Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

18.	<p>Tamali & Munasip (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume , Nomor 1, Maret ISSN: 2623-2634 (online)</p>	<p>Independen: X1: Kompensasi X2: Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja</p>
19.	<p>Veriyani & Prasetyo (2018) Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Volume 2, Nomor 2 e-ISSN: 2621-5306</p>	<p>Independen: X1: Kompensasi</p> <p>Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
20.	<p>Aini & Suhermin (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9, Nomor 1, Januari e-ISSN: 2461-0593</p>	<p>Independen : X1: <i>Reward</i> X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>1. <i>Reward</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

21.	Negara & Adnyani (2021) E-Jurnal Manajemen Volume 10, Nomor 1, halaman 21-40 ISSN: 2302-8912	Independen : X1: Transformasional X2: Budaya Organisasi X3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja
22.	Prayoga & Subakir (2021) <i>Journal of Sustainability Business Research</i> Volume 2, Nomor 2 ISSN: 2746-8607	Independen : X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2: Keamanan Kerja Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
23.	Sa'adah, Rahadhini, & Suprayitno (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 19, Nomor 3 p-ISSN: 1412-193X e-ISSN: 2654-4016	Independen : X1: Kompensasi X2: Budaya Organisasi X3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

24.	Syafaruddin & Amin (2019) <i>Competitiveness</i> Volume 8, Nomor 1, Januari-Juni p-ISSN: 1978-3035	Independen : X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
25.	Tanjung & Saragih, (2022) YUME: <i>Journal of Management</i> Volume 5, Issue 2, Pages 362-370 ISSN: 2614-851X (Online)	Independen : X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2: Lingkungan Kerja Non Fisik Dependen: Y: Kepuasan Kerja Karyawan	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
26.	Rony & Yulisyahyanti (2022) <i>International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences</i> Volume 3, Number 1, Page:161-168 ISSN: 2720-9644 (print) ISSN: 2721-0871 (online)	Independen: X1: Work Life Balance X2: Burnout Dependen: Y: Job Satisfaction	1. <i>The work life balance variable has a significant positive effect on job satisfaction</i> 2. <i>The burnout variable has a negative but not significant effect on job satisfaction</i>

27.	<p>Dharmiarto, Iqbal & Saluy (2021) <i>Dinasti International Journal of Management Science</i> <i>Volume 3, Issue 1, September</i> E-ISSN: 2686-522X P-ISSN: 2686-5211</p>	<p>Independen: X1: Work Life Balance X2: Burnout</p> <p>Dependen: Y: Job Satisfaction</p> <p>Mediasi: Z: Motivation</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership has a positive and significant effect on motivation 2. Compensation has a positive and significant effect on motivation 3. Leadership having a positive and significant impact on motivation 4. Compensation having a positive and significant effect on job satisfaction 5. Motivation having a positive and significant effect on job satisfaction 6. Motivation mediating Leadership on job satisfaction and having a positive and significant effect 7. Motivation mediating compensation on job satisfaction and having a positive and significant influence
28.	<p>Suripto, Suhita, & Indasah (2019) <i>Journal for Research in Public Health</i> <i>Volume 1, Issue 1, July</i> ISSN: 2685-5283 (print) ISSN: 2685-5275 (online)</p>	<p>Independen: X1: Safety and Health (K3) X2: Organizational Culture</p> <p>Dependen: Y: Job Satisfaction</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Safety and health management system (K3) has a positive and significant effect on employee job satisfaction 2. Organizational culture has highest dominant influence toward employee satisfaction

Sumber : Berbagai Jurnal, 2022

C. Kerangka Pemikiran Dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

“*Work Life Balance* merupakan keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya, kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pekerjaan, kebutuhan pribadi dengan pekerjaan. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung tercapainya *Work Life Balance* (Rondonuwu, dkk , 2018)”. Semakin meningkat *work life balance* dalam suatu perusahaan, makin bertambah pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. *Work life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan (Indra & Rialmi, 2022)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, dkk (2018), Aliya, dkk (2019), Pertiwi, dkk (2020), Nawarcono, dkk (2021), Indra, dkk (2022), Rani, dkk (2022), Indra & Rialmi (2022) dan Rina, dkk (2022) diperoleh hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

“Pemberian kompensasi kepada karyawan secara tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Agar kepuasan kerja dapat tercapai perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang menjadi kewajiban perusahaan. Perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawan

secara merata dan adil (Septerina, & Irwati (2018))". Puas atau tidak puasny karyawan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap karyawan (Rahayu & Pramularso (2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veriyani, dkk (2018), Atmaja, dkk (2019), Pertiwi, dkk (2020), dan Mokoagow (2022) diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan asumsi "Karyawan merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja, karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, dan peralatan yang digunakan, serta adanya sebuah program kesehatan yang baik akan menguntungkan bagi karyawan, sehingga karyawan akan mampu bekerja lebih baik dan lebih lama (Putra, dkk (2022))". K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada suatu perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan membuat para karyawan puas dengan pekerjaannya, dan diharapkan dapat menurunkan intensitas tingkat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja (Hasyim & Sugesti, 2022).

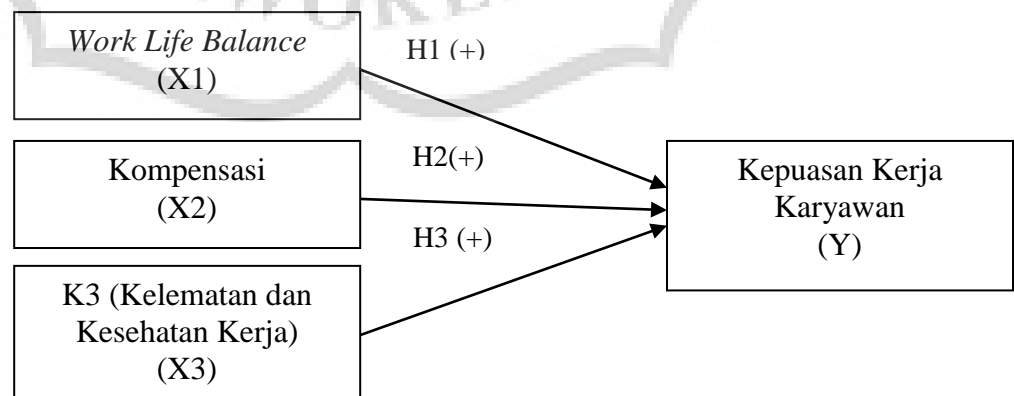
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaffarudin,

dkk (2019), Sa'adah, dkk (2019), Negara, dkk (2021), Prayoga (2021), Putra, dkk (2022), Hasyim & Sugesti (2022), dan Tanjung, dkk (2022) diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu *work life balance*, kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

D. Hipotesis

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu *work life balance*, kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar:

—————→ : Hubungan secara parsial

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H3: K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

