

BAB II KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Work-Life Balance

a. Definisi Work-Life Balance

Kehidupan orang dewasa yang kompleks menempatkan seorang di pilihan-pilihan yang cukup berat, untuk menghidupi keluarga, seseorang harus bekerja. Demikian jua, sebagai salah satu individu pada keluarga, seorang mempunyai peran yang menempatkannya pada posisi dimana dia wajib bersikap sebagai bagian dari anggota keluarga, selayaknya ketika bekerja. Tetapi hal tersebut tak jarang sebagai persoalan karena harus ada prioritas antara pekerjaan dengan keluarga, akibatnya muncullah permasalahan pekerjaan-keluarga. Isu konflik antara pekerjaan dan keluarga melibatkan perbedaan dalam peran rumah tangga yang dapat memengaruhi penempatan karir dan tanggung jawab, terutama pada perempuan, meskipun sebenarnya permasalahan ini mencakup dilema bagi kedua jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan.

Tetapi apa daya tuntutan perempuan lebih banyak kepada peran tradisional, yaitu menangani tugas-tugas rumah tangga. Tekanan di lingkungan kerja dapat menjadi penyebab konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, tekanan juga dapat timbul dari lingkungan keluarga, yang mungkin memicu masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kehidupan keluarga.¹

Berdasarkan penelitian dari konsultan terkemuka di dunia *Accenture* mengungkapkan bahwasanya keseimbangan antara kehidupan dan kerja (*work-life balance*) adalah penentu utama dalam kesuksesan karier karyawan.²

¹ Linda Fidyani, Dkk, Jurnal Administrasi Bisnis: Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan Vol. 61 No. 2, 2018, 90

² Hermayani, selvi. *Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan islamic centre kabupaten rokan hulu*. Diss. Universitas pasir pengaraian, 2020, 4.

Work-life balance merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu dengan seimbang antara tugas pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi permasalahan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Dengan adanya work-life balance, seseorang bisa menjadi lebih produktif. Hal ini dikarenakan kondisi yang dirasakan orang tersebut relatif mendukung serta meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Judge mendefinisikan kesuksesan karier sebagai kepuasan yang dicapai seseorang dalam kehidupan profesionalnya sebagai akumulasi dari hasil berbagai pengalaman kerja seseorang.³

Dundas berpendapat bahwa manajemen yang efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lain yang dianggap penting, seperti keluarga, partisipasi dalam kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan pribadi, perjalanan, dan rekreasi, merupakan esensi dari work-life balance.⁴

Menurut Hudson, work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merujuk pada tingkat kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Secara umum, work-life balance dikaitkan dengan upaya menjaga keseimbangan dan mempertahankan segala aspek kehidupan manusia.⁵

Dengan demikian, work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, di mana mereka dapat menjalankan tugas dan

³ Ramadhani, Malika. "Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 1.2 (2013), 3.

⁴ Indri Iswardhani Dkk, *Jurnal Strategi Bisnis :Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Vol. 1, No. 2, Mei 2019, 4.

⁵ Maslichah, Nur Intan, and Kadarisman Hidayat. *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Diss. Brawijaya University, 2017, 61.

kewajiban pekerjaan tanpa harus mengesampingkan segala aspek dalam kehidupan pribadi mereka.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

Setidaknya, terdapat 4 faktor pendukung yang dapat menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan. Keempat faktor yang mempengaruhi *work life balance* ialah sebagai berikut.

1) Sikap

Termasuk sebuah hal yang mempengaruhi *work life balance*, perilaku adalah evaluasi banyak sekali aspek dalam global sosial. Komponen-komponen seperti perasaan serta kecenderungan untuk bertindak dan pengetahuan artinya bagian dari sifat yg tidak selaras pada setiap orangnya.

2) Karakteristik Kepribadian

Selain berdampak di kehidupan sosial, karakteristik *kepribadian* ternyata jua berpengaruh terhadap aktivitas karir. seseorang dengan semangat kerja tinggi akan lebih memberikan dampak positif dibandingkan dengan mereka yang merasa rendah diri dan selalu melihat dirinya tidak mampu.

3) Karakteristik Keluarga

Terkadang, latar belakang keluarga yang berbeda setiap *individu* jua dapat mempengaruhi bagaimana keseimbangan hidup seseorang tersebut. umumnya, faktor-faktor seperti ada atau tidaknya permasalahan mampu memberikan dampak terhadap karir seorang.

4) Karakteristik Pekerjaan

Beragamnya karakteristik pekerjaan setiap individu merupakan faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Karakteristik pekerjaan di sini meliputi beban kerja, pola kerja dan waktu yang digunakan untuk bekerja. Ketiga hal tersebut dinilai sebagai salah satu penyebab adanya permasalahan.

c. Indikator Indikator Work-Life Balance

1) Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada seberapa banyak waktu yang dialokasikan oleh seseorang untuk pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan, seperti waktu

bersama keluarga. Jumlah waktu yang seimbang yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak waktu yang mereka berikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Suasana kerja yang menyenangkan dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.⁶

2) ***Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)***

Involvement balance mengacu pada sejauh mana keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang dalam pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan. Waktu yang dikelola dengan baik tidak selalu mencukupi sebagai ukuran *work-life balance* karyawan; sebaliknya, hal tersebut harus didukung oleh tingkat keterlibatan yang berkualitas dalam setiap aktivitas yang dijalani oleh karyawan. Oleh karena itu, karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya untuk mencapai keseimbangan keterlibatan yang optimal.

3) ***Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)***

Satisfaction Balance merujuk pada tingkat kepuasan seseorang terhadap aktivitas pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan. Kepuasan ini akan muncul secara alami ketika seorang karyawan merasa bahwa apa yang telah mereka lakukan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan keluarga. Evaluasi dilakukan berdasarkan kondisi keluarga, hubungan dengan teman-teman dan rekan kerja, serta kualitas serta jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.⁷

d. Work-Life Balance Dalam Perspektif Islam

Work-life balance merupakan komponen integral dari siklus kehidupan kerja. Kehidupan kerja pada masa kini ditandai oleh berbagai tuntutan dan perubahan. Bagi

⁶ Ariawaty, R. Rina Novianty. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan." *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 13.2, 2019, 100.

⁷Rondonuwu, Dkk. *Jurnal Administrasi Bisnis "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado."* Vol.7, No.2 (2018): 32.

seorang pekerja, lingkup kehidupan kerja menjadi kompleks dengan berbagai tuntutan dari berbagai aspek, mulai dari pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, hingga kehidupan pribadi. Semua aspek tersebut memerlukan persiapan yang matang dalam menghadapinya.

Dalam Islam, konsep "keseimbangan" telah dijelaskan dalam Al-Qur'an terkait dengan penciptaan Allah azza wa jalla, seperti yang disebutkan dalam Surat Al-Mulk ayat 3.

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا ۗ مَا تَرَىٰ فِي خَلْقِ
الرَّحْمَنِ مِن تَفْوُتٍ ۗ فَأَرْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ

Artinya : “Allah yang telah menciptakan tujuh lapisan langit. Kamu pasti tidak akan menemukan ketidakseimbangan dalam penciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah. Oleh karena itu, perhatikanlah dengan seksama, apakah kamu menemui sesuatu yang tidak seimbang?”

Dari ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Allah selalu menciptakan segala sesuatu dalam keadaan seimbang. Allah juga menegaskan kembali dalam Surat Al-Insyirah ayat 7.:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Jika kamu telah menyelesaikan suatu urusan, lakukanlah dengan sepenuh hati pada urusan yang lain”.

Ayat tersebut mengindikasikan bahwa dalam perspektif Islam, keseimbangan berarti tetap memberikan yang terbaik dalam setiap dimensi kehidupan, termasuk aspek rohani, pekerjaan, keluarga, dan pribadi. Islam mendorong umatnya untuk mencapai keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan yang mereka hadapi.

2. Kinerja Individu

a. Definisi Kinerja Individu

Menurut Campbell dalam Koopmans, kinerja kerja individu dapat didefinisikan sebagai "sikap atau tindakan yang sejalan dengan tujuan organisasi." Definisi lain dari

Jex dan Thomas dalam karya Mulki, Locander, Marshall, Harris, dan Hensel mengartikan kinerja pekerjaan sebagai perilaku karyawan di lingkungan kerja yang konsisten dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁸

Oleh karena itu, kinerja kerja individu berorientasi pada tindakan atau perilaku karyawan, bukan hasil dari tindakan tersebut. Rotundo menekankan bahwa perilaku harus dapat diendalikannya oleh individu dan tidak termasuk sikap yang dipengaruhi oleh lingkungan. Jamal dan Springer mengemukakan bahwa kinerja pekerjaan merupakan hasil dari fungsi yang dapat dilakukan individu dalam batasan normal dan menggunakan sumber daya yang tersedia.⁹

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Henry Simamora menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah¹⁰:

1) Karakteristik Situasi.

Tuntutan kinerja dalam suatu organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi dalam lingkungan kerja. Organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan menetapkan siapa yang bertanggung jawab untuk penilaian.

2) Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dan norma-norma kinerja pekerjaan membutuhkan pendekatan yang sistematis dalam program evaluasi kinerja. Dengan adanya perbedaan dalam jenis pekerjaan, program evaluasi

⁸ Rene, Ryan, and Sari Wahyuni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta." Vol. 16, No.1 (2018): 56.

⁹ Ryan Rene dan Sari Wahyuni. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16.1 (2018): 57

¹⁰ Rahman, Arrafiqur. "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau." *Jurnal Cano Ekonomos* 2.1, 2013, 3.

harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat secara efektif mempertimbangkan perbedaan ini dan memastikan konsistensi dalam penilaian di seluruh berbagai pekerjaan dan karyawan yang melaksanakannya.

3) Tujuan Evaluasi Kinerja

Persepsi pegawai terhadap tujuan evaluasi oleh manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Tujuan-tujuan evaluasi kinerja secara mendasar bisa di golongkan menjadi dua bagian yaitu penilaian serta pengembangan.

4) Perilaku Para Pegawai Serta Atasan Terhadap Evaluasi.

Keberhasilan suatu organisasi umumnya dipengaruhi oleh seluruh orang yang terlibat didalamnya. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil pada organisasi serta ditempatkan pada lini yang paling depan yang mempunyai peran serta arti besar dalam meningkatkan kemajuan instansinya. tingkat efisiensi kerja dapat tercapai didukung oleh manajemen yang baik serta kelemahan manajemen akan dapat menyebabkan dilema bagi organisasi.

c. Indikator Kinerja Individu

Menurut Robbins dalam Dina, ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:¹¹

1) Kualitas.

Evaluasi kualitas kerja didasarkan pada pandangan karyawan terkait hasil dan kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan. Sebagai contoh, ketika seseorang menunjukkan kualitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya juga cenderung tinggi. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan individu rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung rendah.

¹¹ Dina, "Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan," *Jurnal Indonesia Membangun* 17, no. 2 (2018): 1-16.

2) Kuantitas

Adalah suatu standar yang digunakan dalam menilai kinerja, diukur berdasarkan kuantitas atau jumlah produksi yang dihasilkan oleh seorang individu. Penilaian ini mencakup kemampuan individu untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan dalam memproduksi jumlah produk yang diharapkan.

3) Ketepatan Waktu

Adalah sejauh mana aktivitas diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, dan dinilai berdasarkan koordinasi dengan hasil output yang dihasilkan. Pendekatan ini bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia agar dapat digunakan secara efisien untuk aktivitas lain.¹²

4) Efektivitas

Adalah sejauh mana organisasi dapat maksimal dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

5) Kemandirian

Kemandirian merujuk pada tingkat kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan komitmen kerja yang dimiliki.

6) Komitmen

Ini mencakup tingkat ketetapan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.

d. Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang sesuai pada deskripsi sikap khusus, maka terdapat beberapa dimensi atau kriteria yang perlu

¹² Lie, Tjiong Fei. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6.1 (2018),3.

diperhatikan. menurut Gomes dimensi yang perlu diperhatikan itu ialah:¹³

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dijalankan pada periode waktu yang dipengaruhi.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai sesuai kondisikondisi kesesuaiannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan pengetahuannya.
- 4) *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menuntaskan permasalahan-permasalahan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat menjalankan tugas baru serta dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan serta integritas pribadi¹⁴

e. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam konteks Islam merupakan salah satu sarana hidup dan kegiatan yang memiliki peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja, sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan sering kali dijadikan ukuran untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap individu diharapkan untuk mandiri, oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, seseorang wajib bekerja dan tidak diperbolehkan mengemis untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. seseorang seharusnya memenuhi kebutuhannya sendiri dengan usaha dan kerja

¹³ Rahman, Arrafiqur. "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau." *Jurnal Cano Ekonomos* 2.1 (2013): 2.

¹⁴ Rahman, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Cano Ekonomos*" Vol.2 No.1, 2013, 2.

keras, meskipun itu menantang.¹⁵ Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Dalam konsep Islam, melakukan pekerjaan adalah tuntutan bagi setiap individu. Meskipun Allah menjamin rezeki bagi setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan diperoleh tanpa usaha dari individu tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai kecukupan dan kesejahteraan, seseorang diwajibkan untuk bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

“Dan sampaikanlah: "Lakukanlah pekerjaanmu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan perbuatanmu. Kemudian, kamu akan dikembalikan kepada Tuhan yang Maha Mengetahui tentang yang ghaib dan yang nyata, dan Dia akan memberitahukan kepadamu perbuatan yang telah kamu lakukan”.

Di samping ayat yang sudah dikemukakan tersebut, masih banyak ayat maupun Hadits yang menyuruh manusia bekerja. Bahkan menurut al-Faruqi, Islam adalah salah satu agama yang sangat tegas memerintahkan manusia supaya bekerja.¹⁶ Islam mendorong manusia untuk memproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, peternakan, industri, perdagangan, dan berbagai sesuai dengan bidang keahlian. Diharapkan setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia tersebut bermanfaat bagi manusia lain, dan dapat meningkatkan taraf hidup manusia sehingga hidupnya lebih sejahtera. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidup diri

¹⁵ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta:

Robbani Press, 1997), hal 153-156

¹⁶ Ismail R. al- Furuqi, *Tawhid : Its Implication For Thought And Life* (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought, 1982), hal 210.

dan keluarganya, berbuat baik kepada keluarganya dan dapat memberikan pertolongan kepada mereka yang memerlukannya. Ini semua merupakan keutamaan-keutamaan yang yang dijunjung tinggi oleh agama.

Pada sisi lain, dalam perspektif Islam, kinerja merupakan ekspresi atau cara bagi individu untuk mengaktualisasikan dirinya. Kinerja mencerminkan secara konkret nilai-nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut, didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kokoh, dan dapat berfungsi sebagai motivasi untuk menciptakan hasil karya yang berkualitas.¹⁷

Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus ihsan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan profesional.

3. Kepuasan Kerja

a. Definsi Kepuasan Kerja

Organisasi yang sukses menganggap semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi krusial pada kinerja. Muindi, dan K'Obonyo, mengutip beberapa pendapat tentang kepuasan kerja, berdasarkan Locke, kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, atau perilaku serta perasaan orang perihal pekerjaan mereka.

Pada sisi lain, Schneider dan Snyder (1975) mendefinisikan kepuasan kerja menjadi penilaian pribadi terhadap kondisi yang terdapat pada pekerjaan, atau hasil yang timbul sebagai dampak mempunyai pekerjaan. Selanjutnya, Spector menegaskan bahwa kepuasan kerja

¹⁷Multitama, Islamic Business Strategy For Entrepreneurship, Zikrul Hakim, Jakarta,2006. 12.

ialah sejauh mana orang menyukai (kepuasan) atau ketidaksukaan (tak puas) pekerjaan mereka.¹⁸

Selain itu, Spector mengemukakan variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja mencakup pencapaian, kemajuan, peningkatan pekerjaan, pengayaan kerja, dan kerja tim. Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi serta evaluasi individu terhadap pekerjaannya, serta persepsi ini ditentukan oleh keadaan unik seorang seperti kebutuhan, nilai, serta harapan. umumnya, peneliti sudah mengambil tiga pendekatan umum untuk mengungkapkan alasan kepuasan kerja.

Alasan ini meliputi karakteristik pekerjaan, pemrosesan informasi sosial (karakteristik organisasi), dan pendekatan disposisi (karakteristik pekerja). Sehubungan menggunakan pendekatan karakteristik pekerjaan, penelitian sudah mengungkapkan bahwa sifat pekerjaan individu atau karakteristik organisasi tempat individu bekerja, terutama memilih kepuasan kerja.

Ini merupakan pandangan yang sama yang diadopsi oleh Hackman dan Oldham yang memandang karakteristik pekerjaan sebagai aspek pekerjaan yang membentuk syarat ideal untuk tingkat motivasi, kepuasan, serta kinerja tinggi. Pendekatan kedua memandang kepuasan kerja berdasarkan pada pemrosesan isu sosial (ciri organisasi).

Muindi, serta K'Obonyo berpendapat, Selama pemrosesan informasi sosial, karyawan melihat rekan kerja untuk memahami dan berbagi sikap tentang lingkungan kerja mereka. dengan istilah lain, Bila karyawan mengamati bahwa rekan kerja mereka positif dan puas, kemungkinan besar mereka akan terpuaskan. Secara umum, penelitian tentang teori pemrosesan informasi sosial mendukung gagasan bahwa lingkungan sosial mempunyai dampak terhadap sikap, perilaku, dan kepuasan kerja karyawan.¹⁹

¹⁸ Sari, Kartika. "Islamic Corporate Social Responsibility Dalam Kerangka Maqashid Syariah Pada Big Four Bank Syariah Di Indonesia." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*: 138.

¹⁹ Arriefamuda, Achmad. *Hubungan antara perceived organizational support dengan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) pada karyawan*. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018, 13.

Pendekatan disposisi menegaskan bahwa disposisi internal adalah dasar untuk menjelaskan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, beberapa orang cenderung merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak peduli sifat pekerjaan atau lingkungan organisasi. Beberapa orang secara genetis positif pada disposisi, sedangkan yang lainnya secara negatif negatif pada disposisi.

Wexley dan Yukl menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan dirinya atau pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dapat memberikan dukungan atau tidak memberikan dukungan terhadap aspek pekerjaan atau kondisi yang dirasakan oleh individu.²⁰

Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tanggapan emosional terhadap penilaian nilai oleh individu pekerja dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai terhadap pekerjaan yang dirasakannya. Jika nilai-nilai pekerjaan dipenuhi, maka individu akan merasakan kepuasan yang memuaskan, sedangkan jika nilai-nilai tersebut diabaikan, akan timbul emosi ketidakpuasan yang kuat. Dengan demikian, tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan bergantung pada sejauh mana nilai-nilai tersebut dipenuhi dan seberapa pentingnya nilai-nilai tersebut bagi individu.

Menurut Sirgy, ketika pekerja bergabung dengan suatu perusahaan, mereka membawa sejumlah kebutuhan dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka sejauh kebutuhan tersebut terpenuhi melalui bekerja di organisasi tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memotivasi berbagai konsekuensi positif dalam pekerjaan.

Luthans mengemukakan 5 dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu :²¹

- 1) Pekerjaan itu sendiri.

²⁰ Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 39.

²¹ Rondonuwu, Fenia A., Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. "Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.2 (2018): 34

Pekerjaan seharusnya memberikan tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan berkembang, serta kesempatan untuk mengemban tanggung jawab.

2) Gaji .

Upah yang diterima ditinjau harus sesuai dalam organisasi. Ketika gaji yang diterima sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka dengan mudah mereka akan mencapai kepuasan kerja

3) Kesempatan promosi.

Dalam sebuah organisasi tentunya seseorang berhak mendapatkan kesempatan untuk belajar, berkembang serta maju sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Dengan begitu seseorang akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja yang bisa berdampak sangat baik bagi suatu organisasi..

4) Pengawasan.

Terdapat penyelia yang mempunyai kemampuan untuk menyampaikan bantuan teknis serta dukungan sikap. Penyelia harus mempunyai sikap yang bisa mengayomi para karyawan supaya bisa mencapai kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Partner Kerja.²²

Partner kerja ternyata sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan dimana mereka bisa berbagi informasi memberikan kenyamanan dan dukungan secara social dalam mewujudkan kepuasan kerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi diantaranya.²³

1) *Mentally Challenging Work*.

Faktor pekerjaan yang menantang secara mental pada kepuasan kerja karyawan mencerminkan preferensi karyawan terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan

²² Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 47.

²³ Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 45.

kemampuan penuh mereka dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Karyawan sangat mengharapkan umpan balik dari atasan mengenai sejauh mana pekerjaan tersebut telah dilaksanakan dengan baik.

2) *Equitable Rewards.*

Karyawan mengharapkan kebijakan organisasi terkait sistem penggajian dan peluang promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Keberhasilan menciptakan kepuasan kerja dapat dicapai melalui pembayaran gaji yang adil, yaitu sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan, sesuai dengan kemampuan karyawan, dan mematuhi standar yang berlaku. Meskipun tidak semua karyawan hanya fokus pada aspek finansial semata.

3) *Supportive Working Conditions.*²⁴

Karyawan selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat merasakan kenyamanan. Mereka tidak senang jika fasilitas kerja tidak bersahabat dan dapat membahayakan keselamatan mereka.

4) *Supportive Colleagues.*

Pegawai tidak hanya bekerja demi mendapatkan imbalan finansial atau penghargaan materiil saja. Sebagian besar karyawan bekerja karena kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Adanya dukungan positif dari rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Chruden dan Sherman menyebutkan bahwa elemen-elemen yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja seorang karyawan melibatkan aspek-aspek seperti pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang sesuai sebagai pembanding, pengawasan oleh atasan, struktur organisasi dan manajemen, peluang untuk kemajuan, kompensasi finansial dan keuntungan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja.²⁵

²⁴ Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 45.

²⁵ Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 46.

Glisson dan Durick (dalam Barling, Roderick dan Kelloway, 2003), menyatakan kepuasan kerja dapat meliputi:

- 1) Karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, motivasi, kemampuan, dan usia.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi otonomi, gaji dan penghasilan lain, rutinitas, signifikansi, serta tantangan dan keragaman.
- 3) Karakteristik organisasi, yakni sentralisasi, profesionalisme, supervisi, feedback, dan budaya.

Penelitian Herzberg (1980) dalam Daft (2010) mengemukakan factor faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

- 1) pencapaian prestasi (*achievement*)
- 2) pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*)
- 3) pekerjaan yang menantang (*challenging work*),
- 4) tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*), dan
- 5) pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*).²⁶

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam konteks pekerjaan, di luar pekerjaan, maupun kombinasi keduanya. Menurut Rivai (2009, hal. 860), indikator kepuasan kerja dapat diukur dari:²⁷

- 1) Isi pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika tugas kerja dianggap menarik, memberikan kesempatan belajar, dan mengharuskan mereka untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Supervisi, yaitu merujuk pada perhatian dan hubungan positif yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam struktur organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

²⁶ Meithiana, Indrasari. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." (2017), 47.

²⁷ Syaiful Bahri, dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017): 9-15.

- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu menghasilkan lingkungan kerja yang stabil, dengan dampak positif terhadap kepuasan kerja para karyawan.
- 4) Gaji atau insentif, yaitu mencakup jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai hasil dari pelaksanaan tugas pekerjaan. Pertimbangan apakah upah tersebut memadai untuk memenuhi kebutuhan dan dianggap adil juga memainkan peran dalam kepuasan kerja.
- 5) Rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja melibatkan dukungan timbal balik dan perhatian di antara sesama rekan kerja. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan ramah, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- 6) Kondisi pekerjaan, yaitu melibatkan aspek-aspek seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan sifat tugas yang harus dijalankan. Faktor ini berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

d. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, tingkatan puncak bagi seorang pekerja muslim adalah ketika ia menjalankan tugasnya seakan-akan melihat Allah. Jika ia tidak dapat mencapai tingkatan ini, setidaknya ia harus merasa bahwa Allah senantiasa melihatnya. Bagi seorang muslim, penting untuk memandang pekerjaannya sebagai syiar untuk meraih keridhaan Allah. Allah tidak akan meridhainya kecuali jika ia melaksanakan tugasnya dengan sempurna dan profesional.

Kepuasan kerja dijelaskan dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : “Jika mereka benar-benar merasa puas dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, serta mengatakan, "Cukuplah Allah

sebagai pemelihara bagi kami, dan Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya bersamaan dengan Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," maka tentu hal tersebut lebih baik bagi mereka.

Al-Banna menyatakan bahwa Islam tidak menggunakan pencapaian materi sebagai standar utama dalam membentuk kepuasan kerja. Sebaliknya, parameter utamanya adalah ibadah, yang mencerminkan sejauh mana seorang pekerja berusaha menjadikan tugasnya sebagai bentuk ibadah. Dalam konteks ini, Islam menegaskan signifikansi atas tanggung jawab atasan terhadap pekerja, termasuk pembayaran upah atau gaji yang adil, pemenuhan janji, menjaga hubungan yang baik, memberikan perlakuan adil, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan melaksanakan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar.²⁸

Dalam suatu hadits Rasulullah saw bersabda : "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah, Shahih)".

Para ulama seperti al-Ghazali dan Asy-Syatibi merumuskan suatu konsep penting yang terkait dengan tujuan syariah (maqashid asy-shariah), yakni menjaga agama, menjaga nyawa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta. Oleh karena itu, apabila perusahaan atau atasan mampu menjaga kelima aspek tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, kepuasan kerja pun akan muncul.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau pemicu bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang positif, para karyawan akan merasakan kebahagiaan dan semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi.

²⁸ Muayyad, Deden Misbahudin, and Ade Irma Oktafia Gawi. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9.1 (2016): 80.

Motivasi dilaksanakan bukan berasal atasan saja, namun juga berasal diri sendiri yang mana motivasi tersebut berartisebagai keadaan pada diri pribadi seseorang yang mendorong hasrat untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak terdapat alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik

Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kumpulan kekuatan energi yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, yang mendorong untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan serta memilih bentuk, arah, intensitas, dan durasi dari perilaku tersebut²⁹.

Hasibuan menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih.

Robbins menjelaskan bahwa motivasi adalah harapan untuk melakukan suatu tindakan dan menentukan kemampuan bertindak guna memenuhi kebutuhan individu. Motivasi berkiprah untuk mengarahkan aktivitas seseorang supaya suatu kebutuhan dapat terpenuhi. Dari pendapat Robbins, jelaslah bahwa motivasi dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. menurut McClelland seorang disebut memiliki motivasi untuk berprestasi Jika ia memiliki cita-cita untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain.

McClelland dalam Susanti mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang timbul akibat pengaruh eksternal. terdapat

²⁹ Rene, Ryan, and Sari Wahyuni. "Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16.1 (2018): 59.

beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut :³⁰

- 1) Ketahanan atau ketekunan dalam mengerjakan tugas
Memilih untuk menemukan aneka macam cara menyelesaikan persoalan serta akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan serta ia akan berusaha hingga berhasil menyelesaikannya.
- 2) Harapan Terhadap Umpan balik
Mengharapkan umpan balik (feedback) atas tugas yang sudah dikerjakan mengenai seberapa baik hasil kerja tersebut, sebab umpan balik sangat bermanfaat sebagai perbaikan hasil kerjanya dimasa yang akan tiba.
- 3) Memilih Tantangan Dalam Pemilihan Tugas
Menentukan tujuan-tujuan yang menantang dan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan serta cenderung lebih menyukai konflik yang mempunyai kesukaran yang sedang, tetapi memungkinkan untuk diselesaikan.
- 4) Tidak Menyukai Keberhasilan Karena Suatu Kebetulan
Memunyai tujuan yang jelas serta realistis sehingga selalu bekerja dengan kesungguhan dan mengembangkan keterampilannya dengan sebuah tantangan.
- 5) Mempunyai Tanggungjawab Pribadi Terhadap Kinerjanya
Menyukai tantangan dalam pekerjaan serta menerima tanggung jawab pribadi untuk kesuksesan atau kegagalannya
- 6) Kemampuan Dalam Melakukan Inovasi
Menghindar dari pekerjaan yang dianggapnya terlalu mudah atau terlalu sukar (ekstrim) akan mencari

³⁰ Rene, Ryan, And Sari Wahyuni. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta." Vol.16, No.1 (2018): 57.

cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif serta seefisien mungkin.³¹

b. Teori Motivasi

Motivasi dapat berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bawahan. Efektivitas karyawan diasumsikan bergantung pada kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang baik, dan ini sangat tergantung pada tingkat motivasi yang mereka miliki. Oleh karena itu, untuk memahami motivasi, teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yakni "Teori Hirarki Kebutuhan".

Teori ini membantu pemimpin memahami bagaimana kebutuhan manusia berperan serta bagaimana individu dengan kebutuhan yang berbeda mungkin merespons situasi kerja dengan cara yang berbeda. Manusia adalah makhluk yang selalu memiliki keinginan, selalu berkeinginan untuk mendapatkan sesuatu, dan terus-menerus menginginkan lebih banyak. Namun, apa yang diinginkannya bergantung pada apa yang sudah dimilikinya. Begitu salah satu kebutuhan manusia terpenuhi, maka muncul kebutuhan lainnya.

Beberapa teori menyatakan bahwa individu berperilaku sesuai dengan upaya mencapai tujuan mereka, yang didorong oleh aspirasi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian, analisis teori ini lebih menekankan pada faktor-faktor kebutuhan yang mendorong perilaku individu, yang berasal dari dalam diri seseorang. Artinya, teori motivasi ini menggunakan kebutuhan individu sebagai dasar untuk menjelaskan sikap dan perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Terdapat tiga teori utama tentang kebutuhan sebagai motivasi, yaitu Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, Teori 2 Faktor Frederick Herzberg, dan Teori Motivasi Prestasi David McClelland.

Abraham Maslow mengembangkan Teori Hirarki Kebutuhan pada tahun 1935. Ia menyelidiki bahwa motivasi manusia bersumber dari dalam dirinya sendiri dan

³¹Aban, Adnan. *Jurnal Aplikasi Bisnis "Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka."* Vol.14, No.2 (2019): 8-9.

bersifat tidak dapat dipaksakan. Teori ini menekankan bahwa manusia didorong untuk berusaha memuaskan lima kebutuhan yang belum terpenuhi yang melekat pada dirinya.³²

Teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi individu bergantung pada dua asumsi, yaitu:

- 1) Kebutuhan individu bergantung pada apa yang telah dimilikinya.
- 2) Ditinjau dari urgensi, kebutuhan yang paling dominan bervariasi seiring waktu, situasi, dan pengalaman individu, yang direpresentasikan dalam bentuk hierarki

Lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis

Berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan pokok, esensial, dan fundamental yang harus dipenuhi oleh setiap individu untuk menjaga kelangsungan hidupnya sebagai makhluk, termasuk namun tidak terbatas pada: udara, konsumsi makanan dan minuman, pakaian, tempat tinggal atau perumahan, istirahat, serta pemenuhan kebutuhan seksual. Aspek-aspek spesifik yang perlu diperhatikan oleh individu melibatkan, antara lain: kondisi udara dan pencahayaan, besaran gaji dan upah.³³

- 2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, fokus pada tingkat berikutnya, yaitu kebutuhan akan keamanan, menjadi lebih dominan dalam hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan akan keamanan perlu diinterpretasikan dalam konteks yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada aspek keamanan fisik, melainkan juga mencakup keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam konteks pekerjaan atau jabatan

³² Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta"* Vol.6, No.1 (2018): 61.

³³ Sari, Elisa, and Rina Dwiarti. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta"* Vol.6, No.1 (2018): 62.

individu. Kepuasan kebutuhan ini terutama terkait dengan stabilitas finansial dan keamanan tugas pekerjaan seseorang.

Kebutuhan ini terkait dengan keinginan akan rasa aman dan perlindungan dari potensi ancaman atau gangguan eksternal. Kebutuhan ini melibatkan aspek-aspek seperti keamanan, keselamatan, kesehatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Beberapa faktor khusus yang perlu diperhatikan oleh individu mencakup keselamatan di tempat kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, serta kondisi kerja yang memadai.³⁴

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini mencakup dorongan manusia untuk berinteraksi, mencintai, dicintai, dan memiliki hubungan sosial. Secara fundamental, manusia memiliki keinginan untuk hidup dalam komunitas dan tidak merasa nyaman jika terisolasi atau hidup sendiri di tempat yang terpencil.

Karena manusia secara alamiah adalah makhluk sosial, mereka menginginkan pemenuhan kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yakni:

- a) Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau keinginan untuk diterima di dalam kelompoknya
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap individu merasa penting
- c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan, karena kebanyakan orang tidak menyukai kegagalan

Aspek-aspek khusus yang perlu diperhatikan oleh organisasi termasuk:

³⁴ Bari, Andriansyah, and Randy Hidayat. "Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget." *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7.1 (2022): 10.

1) Kebutuhan Ego³⁵

Merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia berusaha mencapai prestis, reputasi dan status yang lebih baik. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain. Kebutuhan ini terkait dengan keinginan manusia untuk diberi penghormatan dan penghargaan oleh orang lain sesuai dengan kemampuan mereka, serta aspirasi untuk memiliki status, pengakuan, dan prestise. Prestasi dan status seringkali diidentifikasi melalui simbol-simbol yang mencerminkan tingkat penghargaan. Aspek-aspek kebutuhan ini mencakup elemen-elemen seperti penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan pencapaian.

2) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut. Kebutuhan ini terkait dengan keinginan manusia untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari orang lain sesuai dengan kemampuan mereka, serta aspirasi untuk mencapai status, pengakuan, dan prestise. Meskipun prestasi dan status sering kali tercermin melalui berbagai simbol, namun tidak selamanya hal tersebut berlaku. Kebutuhan ini mencakup elemen-elemen seperti penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan

³⁵ Bari, Andriansyah, and Randy Hidayat. "Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget." *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7.1 (2022): 11.

pencapaian yang mampu menyelesaikan suatu hal.
³⁶

Keinginan atau dorongan kompetitif untuk mencapai keunggulan dan melampaui prestasi orang lain dapat dianggap sebagai sifat umum yang dimiliki oleh manusia. Kebutuhan mendasar akan penghargaan ini, jika dimanfaatkan dengan benar, dapat menjadi pendorong kinerja organisasi yang luar biasa. Namun, kebutuhan akan penghargaan ini jarang sekali terpenuhi secara sempurna, bahkan bisa dikatakan bahwa seringkali tidak pernah terpuaskan.

Kebutuhan ini mencakup dorongan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, yang mengharuskan penyaluran kemampuan dan potensi diri secara nyata. Dengan kata lain, setiap individu menginginkan pengembangan diri dan pencapaian hasil. Kebutuhan untuk merealisasikan diri melibatkan optimalisasi keterampilan, kemampuan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, sesuatu yang sulit dicapai oleh orang lain. Aspek-aspek khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi melibatkan tugas yang menantang, promosi kreativitas, kemajuan dalam struktur organisasi, dan pencapaian prestasi kerja.

Maslow menyusun kelima kebutuhan tersebut dalam suatu hierarki, dimulai dari tingkat yang sangat dasar hingga tingkat yang lebih tinggi. Dengan kata lain, seseorang hanya akan mencari pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat dasar telah terpenuhi, dan begitu seterusnya, membentuk suatu rangkaian yang mengarah pada kebutuhan tingkat tertinggi. Apabila kebutuhan pada suatu tingkat belum terpenuhi, individu akan terdorong untuk

³⁶ Bari, Andriansyah, and Randy Hidayat. "Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget." *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7.1 (2022): 11.

memenuhi kebutuhan tersebut, dan motivasi untuk kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi tidak akan muncul.³⁷

Kelima kebutuhan ini dibagi menjadi dua kelompok: kebutuhan tingkat rendah (lower order needs), yang melibatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial, serta kebutuhan tingkat tinggi (higher order needs), yang mencakup kebutuhan akan pengakuan dan aktualisasi diri. Perbedaan antara kedua kelompok kebutuhan ini terletak pada cara pemenuhan: kebutuhan tingkat rendah dipuaskan secara eksternal, sementara kebutuhan tingkat tinggi dipuaskan secara internal.

Dalam konteks ini, terdapat beberapa poin yang perlu diperhatikan: pertama, hierarki ini berdasarkan pada kebutuhan (needs) dan bukan keinginan (wants). Kedua, pengaturan hierarki ini bersifat hierarkis, yang berarti jika kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi, individu akan mencari kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi yang masih belum terpenuhi (unsatis field). Ketiga, apabila individu mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, ia kemungkinan akan kembali fokus pada kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebagai bentuk kompensasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara menyajikan indikator-indikator dalam motivasi kerja sebagai berikut:³⁸

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang

³⁷ Mendari, Anastasia Sri. "Aplikasi teori hierarki kebutuhan Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa." *Widya warta* 34.01 (2010), 84.

³⁸ Nur Azizah, Maida Maulidina. *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*. Diss. Universitas Komputer Indonesia, 2019, 25.

- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

d. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi internal dalam diri seseorang yang mendorong dorongan atau keinginan individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai suatu target atau hasil.

Menurut Mas'ud, dalam Al-Quran tidak terdapat kata atau istilah yang secara eksplisit merujuk pada motivasi. Meskipun begitu, terdapat beberapa kata yang memiliki makna serupa atau berkaitan dengan konsep motivasi. Asal-usul kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin, yaitu "movere," yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan" ("to move"). Oleh karena itu, secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mendorong seseorang untuk bergerak, mengambil tindakan, dan berusaha mencapai tujuan.³⁹

Dalam konteks Islam, motivasi dapat dijelaskan sebagai niat atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Niat ini merupakan aspek internal dari hati seseorang, dan hanya Allah SWT serta individu tersebut yang mengetahui dengan pasti apa yang menjadi motivasinya dalam melakukan tindakan tertentu. Oleh karena itu, jika seseorang melakukan suatu perbuatan karena terpaksa, tanpa didasari oleh niat yang tulus, maka perbuatan tersebut tidak dianggap sebagai amal yang benar oleh Allah SWT.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam perspektif Islam bukan hanya sekadar untuk memenuhi kebutuhan hidup, melainkan sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT yang harus dilakukan setelah melaksanakan ibadah fardhu yang lain. Motivasi kerja dalam Islam mencakup komitmen terhadap pekerjaan yang bersumber dari hubungan pribadi seorang karyawan dengan Tuhan. Sebagian besar orang seringkali bekerja semata-mata untuk

³⁹ Putri, Marvinda Dwi, And Fuad Mas'ud. "Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Kantor Wilayah Ix (Kanwil Ix) Jakarta." *Diponegoro Journal Of Management* 11.2 (2022), 4.

mencapai tujuan material dan keuntungan duniawi, tanpa mempertimbangkan kepentingan akhirat. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memiliki motivasi yang menghasilkan kepribadian yang baik dan sejalan dengan ajaran Islam.

Setiap individu memiliki motivasi kerja, namun ada perbedaan dalam tingkat kegigihan bekerja antara satu orang dengan yang lain. Mayoritas orang cenderung bekerja dengan tekun jika tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika dorongan untuk bekerja kuat, kemungkinan besar seseorang akan lebih konsisten dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Motivasi adalah kekuatan internal dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak. Ini dapat diartikan sebagai kekuatan atau keinginan berasal dari hati nurani manusia yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan tertentu.⁴⁰

Motivasi kerja dalam perspektif Islam adalah semangat seseorang dalam mencari nafkah, yang dianggap sebagai bagian dari ibadah. Dalam Islam, melakukan pekerjaan tidak hanya untuk mencapai kehidupan yang hedonis atau untuk memperoleh kesenangan semata, juga bukan untuk mencari status atau kekayaan dengan cara yang tidak benar. Sebaliknya, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat dan kemauan bukan hanya untuk mencari uang semata, tetapi merupakan suatu tindakan istimewa dalam pandangan Islam.

Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi manusia untuk malas atau enggan bekerja. Setiap jenis pekerjaan memiliki potensi untuk mendapatkan imbalan, selama pekerjaan tersebut halal dan tidak merugikan sesama makhluk ciptaan Allah SWT. Memiliki motivasi kerja dan kemauan bekerja menurut Islam tidak hanya terkait dengan pencarian materi semata, melainkan dianggap setara dengan tindakan seorang mujahid yang mendapat ampunan dari Allah SWT. Tentu saja, bekerja dengan niat ibadah

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan.

(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 172.

dianggap sebagai kewajiban bagi seorang hamba kepada Allah SWT.

B. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun) dan judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Indri Iswardhani, Nurdin Brasit , Ria Mardiana dan Hasanuddin (2019). “ Pengaruh Worklife Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” ⁴¹	Persamaan terletak pada <ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama menggunakan variabel bebas (X) yaitu worklife-balance 2. Jenis penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian asosiatif atau kausal 3. Sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif 	Perbedaan terletak pada: <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. 2. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pada kantor BPJS Kesehatan Kedepuitan wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Maluku sedangkan objek 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Worklife-balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Worklife-balance berpengaruh positif dan signifikan jika dimediasi oleh burnout.

⁴¹ Indri Iswardhani, Nurdin Brasit , Ria Mardiana, Jurnal of Business Strategy “Worklife Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Vol 1 No. 2, 2019”

			<p>penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT Surya Jaya Beton.</p> <p>3. Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan <i>snowball sampling</i>.</p>	
2.	<p>Linda Fidyani dan Arik Pasetya (2018) “Pengaruh Worklife-Balance terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo”⁴²</p>	<p>Persamaan terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sama-sama menggunakan variabel bebas (X) yaitu <i>worklife-balance</i>. 2. Jenis penelitian sama-sama menggunakan penelitian Kuantitatif 3. Metode pengumpulan data yang 	<p>Perbedaan terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat (Y) yaitu Kesuksesan Karier Karyawan. 2. Objek penelitian pada penelitian ini adalah para perawat Rumah 	<p>Hasil penelitian menunjukkan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Worklife-balance berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier karyawan

⁴²Linda Fidyani dan Arik Pasetya, Jurnal Administrasi Bisnis “ Pengaruh Worklife-Balance terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo) Vol. 61 No 2. 2018.

		digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner/survei .	Sakit Umum Daerah Sioarjo sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT. Surya Jaya Beton.	
3.	Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti, (2018) “Hubungan antara Worklife-Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT Hanil Indonesia di Boyolali” ⁴³	Persamaan terletak pada: 1. Sama- sama menggunakan Variabel Bebas (X) yaitu Worklife-balance	Perbedaan terletak pada: 1. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini yaitu Loyalitas Karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan variable terikatnya (Y) adalah kinerja individu	Hasil Penelitian Menunjukkan: 1. Terdapat hubungan positif signifikan antara woklife-balance dan loyalitas karyawan.

⁴³ Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti, Jurnal Empati “Hubungan antara Worklife-Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT Hanil Indonesia di Boyolali, Vol. 17 No. 1, 2018”⁴³

			<p>2. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pada PT. Hanil Indonesia sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT Surya Jaya Beton</p>	
4.	<p>Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei(2018) “Pengaruh Worklife-Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado)⁴⁴</p>	<p>Persamaan terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama menggunakan variabel bebas (X) worklife-balance 2. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei . 	<p>Perbedaan terletak pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja 2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pada Hotel Sintesa Peninsula Bandung sedangkan dalam 	<p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya hubungan signifikan antara worklife-balance terhadap kepuasan kerja karyawan.

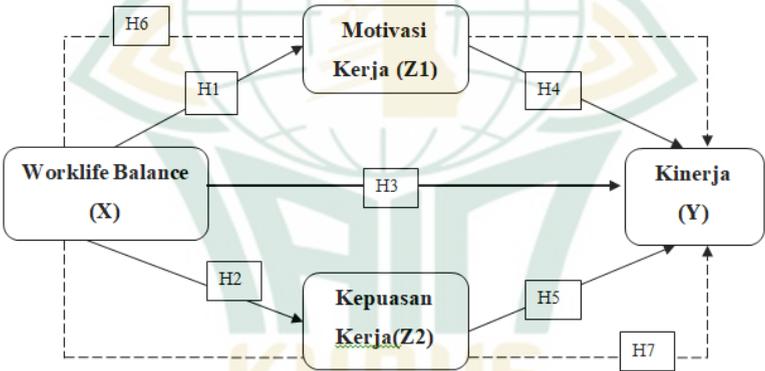
⁴⁴ Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, Jurnal Administrasi Bisnis, “Pengaruh Worklife-Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, Vol.7 No 2, 2018⁴⁴

			penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT Surya Jaya Beton.	
--	--	--	---	--

C. Kerangka Berfikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah respons awal terhadap pernyataan masalah penelitian, yang biasanya diajukan dalam bentuk pertanyaan. Fungsi hipotesis sebagai respons awal bersifat sementara, karena jawabannya bergantung pada teori yang relevan dan belum teruji dengan fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.⁴⁵

Berdasarkan penjabaran tinjauan pustaka dan kerangka berfikir diatas, maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Motivasi Kerja

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menurut Hudson mencakup tingkat kepuasan terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Work-life balance sering kali dikonseptualisasikan sebagai keseimbangan, yaitu menjaga semua aspek kehidupan manusia.⁴⁶ Mengelola waktu dengan seimbang merupakan metode yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mencocokkan waktu mereka untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efisien. Dengan mencapai keseimbangan waktu, diharapkan bahwa konsentrasi karyawan akan meningkat, manajemen waktu akan lebih efektif, produktivitas akan meningkat, dan yang tidak kalah penting, tingkat stres akan berkurang.

Jika seorang pekerja berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan membagi waktu secara proporsional antara tugas pekerjaan dan keluarga, serta mematuhi jam kerja yang ditetapkan, terlibat dalam kegiatan serikat pekerja atau berwirausaha, serta menjadi anggota komunitas tertentu, hasilnya akan meningkatkan motivasi kerjanya. Pada riset Wijaya tahun 2020 juga menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah.⁴⁷ Selain itu, Febrianti tahun 2022 juga menghasilkan temuan bahwa

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif*, 99-100.

⁴⁶Maslichah, Nur Intan, and Kadarisman Hidayat. *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Diss. Brawijaya University, 2017, 61.

⁴⁷Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

work life balance berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.⁴⁸ Namun, pada penelitian oleh Rene tahun 2018 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.⁴⁹ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H1: *Worklife-Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus

2. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu mengelola serta membagi tanggung jawab antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kewajiban lainnya. Situasi ini bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik antara kehidupan pribadi dan karier.⁵⁰ Saat seseorang mampu menjaga proporsi yang sehat antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dialokasikan untuk aktivitas pribadi, berbagai manfaat positif mulai terwujud. Individu yang mengakui keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan mereka dan melaporkan tingkat kesehatan fisik dan mental yang lebih baik.

Work-life balance memberikan kesempatan bagi individu untuk terlibat dalam aktivitas pribadi yang mereka nikmati, seperti berolahraga, mengejar hobi, berkumpul dengan keluarga, atau sekadar beristirahat. Ini semua berkontribusi pada perasaan kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Jika terjadi peningkatan pada *work-life balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang

⁴⁸ Nelva Febrianti, "Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik," *Proceeding IAIN Batusangkar* 1, no. 1 (2022): 24-30.

⁴⁹ Ryan Rene, dan Sari Wahyuni, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 16, no. 1 (2018): 53-63.

⁵⁰ Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing, "Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019).

muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.⁵¹ Pada penelitian Indri Iswardhani tahun 2019 menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁵² Selain itu, pada penelitian Rondonuwu tahun 2018 juga menyatakan bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.⁵³ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H2: *Worklife-Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus

3. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Individu

Work-life balance merupakan suatu bentuk ekuilibrium yg terjadi pada kehidupan seorang dimana mereka tidak melupakan tugas serta kewajibannya pada bekerja tanpa wajib mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Dengan adanya *work-life balance*, seseorang bisa menjadi lebih produktif. Hal ini dikarenakan kondisi yang dirasakan orang tersebut relatif mendukung serta meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yang baik adalah hasil dari usaha individu atau kelompok yang berhasil mencapai hasil dengan kualitas dan jumlah yang sesuai dengan tugas yang diberikan, serta mengarahkan langkah menuju tujuan organisasi. Karyawan mampu memberikan upaya terbaik mereka jika lingkungan kerja mereka mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini sesuai dengan konsep dalam teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Seimbangny antara pekerjaan dan kehidupan merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan

⁵¹ Friane Livi, Riane Johnly Pio, and Tinneke M. Tumbel Pangemanan, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 5, no. 003 (2017).

⁵² Indri Iswardhani, Nurdin Brasit, Ria Mardiana, *Jurnal of Business Strategy "Worklife Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"* Vol 1 No. 2, 2019

⁵³ Fenia A. Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7, no. 2 (2018): 30-39.

eksternal dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja optimal. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang dijalani oleh pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang akan mereka perlihatkan.⁵⁴

Pada penelitian Wijaya tahun 2020 menghasilkan temuan jika *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah.⁵⁵ Begitupun Pradnyani tahun 2022 juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*.⁵⁶ Penelitian Dina tahun 2018 juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan.⁵⁷ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H3: *Worklife-Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau faktor pendorong bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugasnya⁵⁸. Dengan motivasi yang positif, para pegawai akan merasakan kebahagiaan dan semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi organisasi. Peningkatan tingkat motivasi juga

⁵⁴ Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

⁵⁵ Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

⁵⁶ Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

⁵⁷ Dina, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan," *Jurnal Indonesia Membangun* 17, no. 2 (2018): 1-16.

⁵⁸ Chandraningtyas, Iva, Mochammad Al Musadieg, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)." *PROFIT: jurnal administrasi bisnis* 6.2 (2012), 37.

berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara lebih mencolok.. Penting untuk menjaga motivasi positif agar dapat terus mendorong perbaikan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Pentingnya mempertahankan motivasi terletak pada dimensi di mana kepemimpinan harus memperhatikan baik kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan.⁵⁹ Motivasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi performa karyawan. Tidak selalu seseorang secara alami akan mengalokasikan keseluruhan kapasitasnya demi meraih hasil yang paling efisien. Oleh karena itu, tetap diperlukan faktor-faktor pendorong agar karyawan bersedia untuk mengaplikasikan potensi mereka secara maksimal.

Pada penelitian Farisi tahun 2020 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰ Begitu pula pada penelitian oleh Sembiring tahun 2021 yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁶¹ Selain itu, Sutanjar tahun 2019 juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai.⁶² Semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu

Menurut Wexley dan Yukl, kepuasan kerja mencerminkan cara seseorang merasakan dirinya atau pekerjaannya, menunjukkan hubungan antara perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam konteks pekerjaan

⁵⁹ Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 15-33.

⁶⁰ Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 15-33.

⁶¹ Muskadi Sembiring, Jufrizen Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 131-144.

⁶² Tatan Sutanjar, dan Oyon Saryono, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management Review* 3, no. 2 (2019): 321-325.

atau kondisi yang dialaminya. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan kegembiraan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi, menciptakan kepuasan dalam dimensi jiwa, fisik, mental, dan spiritual. Tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan.⁶³ Jika perusahaan secara konsisten menerapkan struktur karir dan sistem kompensasi yang efektif, menjaga hubungan positif di antara rekan kerja, mengedepankan motivasi dari para atasan, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, maka karyawan akan merasa terlindungi dan betah dalam menjalankan tugas mereka. Sehingga, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.⁶⁴

Pada penelitian Indrawati tahun 2013 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Swasta di Kota Denpasar.⁶⁵ Selain itu, pada penelitian Wijaya tahun 2018 juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Bukit Sanomas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.⁶⁶ Begitu pula pada penelitian Nurrohmat tahun 2021 menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.⁶⁷ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus

⁶³ Alfania Choirunissa, Prayekti dan Epsilandri Septyarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, no. 3 (2020): 349-360.

⁶⁴ Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2013): 135-142.

⁶⁵ Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2013): 135-142.

⁶⁶ Iwan Kurnia Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas," *Agora* 6, no. 2 (2018).

⁶⁷ Alfian Nurrohmat, dan Rini Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Akuntansi* (2021): 82-85.

6. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Individu Melalui Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), motivasi ialah pemberian daya penggerak yang membangun kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.⁶⁸ Hasibuan menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih. Jika ditemukan hubungan positif antara work-life balance yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan mungkin akan lebih berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara work-life balance dan kinerja individu juga bisa membantu pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti tahun 2022 menghasilkan temuan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.⁶⁹ Selain itu, pada penelitian Farisi tahun 2020 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁰ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H6: Worklife Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus Melalui Motivasi Kerja

7. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Individu Melalui Kepuasan Kerja

Salah satu teori yang mengulas tentang bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan melalui

⁶⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 54.

⁶⁹ Nelva Febrianti, "Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik," *Proceeding IAIN Batusangkar* 1, no. 1 (2022): 24-30.

⁷⁰ Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 15-33.

kepuasan kerja adalah dengan menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan hasil kepuasan yang lahir dari situasi baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarga. Hal ini merupakan tuntutan individu yang meminimalisir potensi konflik yang mungkin timbul antara dua aspek tersebut. Di sisi lain, teori lain mengurai interaksi antara *work-life balance* dan kinerja karyawan sebagai kemampuan individu untuk terlibat sepenuhnya dalam semua peran yang diemban, dengan tujuan mencapai keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kesadaran holistik terhadap identitas pribadi secara keseluruhan.⁷¹

Pada penelitian Sayekti tahun 2019 menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.⁷² Selain itu, pada penelitian Fransiska tahun 2023 juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *worklife* terhadap kinerja karyawan.⁷³ Sehingga, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu:

H7: Worklife Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Individu PT. Surya Jaya Beton Kudus Melalui Kepuasan Kerja

⁷¹ Maslichah, Nur Intan, and Kadarisman Hidayat. *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Diss. Brawijaya University, 2017, 61.

⁷² Latifah Nimas Sayekti, "Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat," PhD diss., Universitas Islam Indonesia, 2019.

⁷³ Nadia Grafi Fransiska dan Ikhsan Maksum, "Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7, no. 1 (2023): 501-507.