

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah disiplin yang dinamis, dengan buku teks yang dapat digunakan untuk membantu individu mengelola tugas dan tanggung jawab mereka. Secara lebih khusus, manajemen dapat dijelaskan sebagai proses perancangan dan pengelolaan lingkungan kerja di mana individu karyawan bekerja bersama dalam kelompok untuk mencapai tujuan secara efisien (Mir et al., 2021). Selain itu, manajemen dapat didefinisikan sebagai seni dalam bekerjasama memecahkan sebuah permasalahan secara bersama dengan cara yang lebih formal. Lainnya menurut (Koontz et al., 2007) Manajemen adalah seni dalam mengatasi permasalahan dengan berkolaborasi bersama kelompok formal.

Menurut Adapun (Firmansyah & Mahardika, 2018) Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang mencakup pengetahuan dan praktik perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penyusunan sumber daya dengan tujuan mencapai suatu target atau sasaran tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk merancang strategi, mengelola orang dan aset, serta memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, manajemen dituntut untuk lebih kreatif dan memiliki pemahaman yang lebih dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

Manajemen berperan penting dalam mempengaruhi baik *job satisfaction* (kepuasan kerja) maupun *job performance* (kinerja kerja) di lingkungan kerja. Kepuasan kerja seringkali terkait erat

dengan manajemen yang efisien, yang mencakup pengaturan tugas, komunikasi yang baik, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan. Manajer yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Judge & Bono, 2001). Di sisi lain, manajemen yang buruk atau tidak efisien dapat merusak kepuasan kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja. Manajemen yang baik juga dapat memberikan pengarahan yang jelas, sumber daya yang cukup, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini akan menciptakan hubungan yang berkesinambungan antara manajemen efisien, kepuasan dan kinerja yang cenderung positif (Colquitt et al., 2015).

b. Tujuan Manajemen

Terdapat beberapa penjelasan yang relevan dalam memberikan informasi mengenai tujuan manajemen. Dari rangkaian tersebut berikut tujuan dari manajemen secara umum:

1. Untuk memaksimalkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya seperti waktu, uang, dan tenaga kerja. Ini berarti bahwa manajemen berusaha memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin, menghindari pemborosan, dan mencapai hasil yang maksimal dengan biaya dan waktu yang minimal. Dalam konteks ini, manajemen berperan dalam alokasi dan pengelolaan sumber daya yang efisien (Singh, 2023).
2. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan individu dalam organisasi. Ini mencakup pengelolaan sumber daya, perencanaan strategis, pengorganisasian, dan pengawasan. Melalui manajemen yang baik, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, mencapai targetnya, dan mengatasi tantangan yang dihadapi (Singh, 2023).

3. Untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini berarti bahwa manajemen bekerja untuk memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dalam hal ini, manajemen berfungsi sebagai panduan untuk organisasi dalam mencapai kesuksesannya (Farida & Setiawan, 2022).
4. Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Ini dilakukan dengan mengelola proses bisnis secara efisien dan efektif, sehingga produk atau layanan yang ditawarkan kepada pelanggan memenuhi atau bahkan melebihi harapan mereka. Ini menciptakan pelanggan yang puas, yang lebih cenderung tetap setia, memberikan referensi positif, dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Awati et al., 2022).

c. Fungsi Manajemen

(Dessler, 2017) memaparkan jika lima pilar manajemen yang membentuk proses manajemen secara keseluruhan adalah:

1. Perencanaan

Upaya yang dilakukan oleh manajer untuk mengelola perusahaan melalui penetapan tujuan, standar, dan praktik bersama, serta perumusan rencana dan proyeksi.

2. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang diambil oleh manajer untuk menjalankan organisasi, termasuk mendelegasikan tanggung jawab, membuat departemen, menetapkan jalur komunikasi, membangun hubungan baik dengan karyawan, dan membereskan serta mengatur tugas.

3. Staf

Mengelola staf perusahaan memerlukan sejumlah tugas, termasuk tetapi tidak terbatas pada: mengembangkan rencana

perekrutan, mengidentifikasi kriteria yang diinginkan, merekrut, memilih orang, memberikan konseling dan pelatihan, menetapkan standar kinerja, menetapkan remunerasi, dan menilai kinerja.

4. Memimpin

Upaya yang dilakukan oleh manajer untuk menjalankan organisasi sesuai dengan standar dan prinsip yang ditetapkan, termasuk mengikuti prosedur, menginspirasi karyawan, dan mendistribusikan tanggung jawab.

5. Mengontrol

Manajemen bisnis memerlukan sejumlah tugas, termasuk tetapi tidak terbatas pada: menetapkan dan mempertahankan standar yang tinggi; mengevaluasi efisiensi proses; melatih dan mengembangkan sumber daya manusia; dan memberi kompensasi yang adil kepada karyawan.

2.1.2 *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Work-Life Balance (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan) adalah istilah yang mengacu pada kondisi di mana individu mencapai proporsi yang seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini melibatkan cara individu mengelola waktu, merencanakan aktivitas, dan mengatur prioritas mereka dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Pencapaian keseimbangan ini memungkinkan individu untuk menjalani kehidupan yang memuaskan di kedua area ini (Guest, 2002).

Mengapa *Work-Life Balance* Penting? Terdapat berbagai manfaat yang terkait dengan mencapai keseimbangan ini. Pertama, keseimbangan tersebut dapat memberikan kesehatan fisik dan

mental yang lebih baik. Dengan waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas fisik, individu dapat merawat kesehatan mereka. Selain itu, adalah bentuk keseimbangan dalam memisahkan hubungan profesional dan hubungan pribadi sehingga ketika individu merasa segar dan fokus, mereka cenderung lebih efisien. Selain itu, mencapai keseimbangan ini juga mendukung kebahagiaan dan kepuasan dalam kehidupan. Individu memiliki waktu untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang mereka nikmati (Indeed editorial team, 2023).

Banyak hal yang harus dilalui dalam mencapai *work life balance* salah satunya adalah pekerjaan yang semakin padat. Beban kerja yang berat atau tekanan pekerjaan yang tinggi dapat membuat sulit bagi individu untuk menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadi. Selain itu, teknologi dan keterhubungan konstan juga menjadi hambatan. Keterhubungan melalui teknologi membuat individu sulit untuk benar-benar "menonaktifkan" pekerjaan di luar jam kerja. Terakhir, tuntutan keluarga dan kehidupan sosial juga bisa menjadi tantangan, terutama bagi individu yang memiliki tanggung jawab keluarga.

b. Strategi Umum *Work Life Balance*

Dari catatan penelitian (Gautam & Jain, 2018), strategi umum Work-Life Balance adalah serangkaian tindakan dan pendekatan yang dapat membantu individu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Beberapa strategi umum dalam konteks ini mencakup:

1. Manajemen Waktu yang Efektif

Ini melibatkan perencanaan dan pengaturan waktu dengan bijak. Menggunakan alat seperti kalender, pengingat, dan membuat daftar tugas dapat membantu individu mengatur waktu mereka dengan lebih efisien.

2. Pengaturan Prioritas

Identifikasi tugas dan aktivitas yang paling penting dan beri prioritas pada hal-hal tersebut. Ini membantu individu fokus pada yang benar-benar penting.

3. Mengatur Batasan Waktu

Menetapkan batasan jelas antara jam kerja dan waktu pribadi. Ini termasuk menghindari membawa pekerjaan ke rumah dan memastikan waktu pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan.

4. Fleksibilitas

Memanfaatkan keluasaan yang disediakan oleh beberapa pekerjaan, termasuk pilihan untuk bekerja jarak jauh atau memilih jadwal sendiri.

5. Pentingnya Perencanaan Liburan

Merencanakan cuti dan liburan secara teratur untuk melepaskan diri dari tekanan pekerjaan dan menikmati waktu bersama keluarga atau melakukan kegiatan yang disukai.

6. *Self-Care*

Merawat kesehatan fisik dan mental dengan cara berolahraga, bermeditasi, tidur cukup, dan menjaga pola makan sehat.

7. Komunikasi yang Baik

Bagaimana dapat mencapai keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Bicarakan hal ini dengan atasan, rekan kerja, dan orang-orang terkasih.

c. Manfaat *Work Life Balance*

Work Life Balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) memiliki sejumlah manfaat penting, seperti yang telah ditunjukkan oleh berbagai penelitian. Beberapa manfaat *Work Life Balance* termasuk:

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka mampu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk mencurahkan perhatian yang sama terhadap kehidupan profesional dan pribadi mereka.

2. Kinerja Kerja (*Job Performance*)

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika mereka mengelola kehidupan profesional dan pribadi mereka secara seimbang. Kemampuan untuk mencapai keseimbangan ini dikaitkan dengan produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi dalam pekerjaan.

3. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Pekerja lebih loyal kepada pemberi kerja mereka ketika mereka yakin bahwa mereka dapat mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan baik. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan loyalitas.

4. Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-being*):

Work-Life Balance membantu menjaga kesejahteraan karyawan dengan mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga memungkinkan mereka untuk hidup lebih sehat secara fisik dan mental.

5. Peningkatan Hubungan Keluarga

Dengan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk berinteraksi dengan keluarga dan teman, yang dapat memperbaiki hubungan dan kualitas hidup mereka di luar pekerjaan.

d. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Puryana & Ramdani, 2020) untuk mengukur *work life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu,

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun halhal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Ula et al., 2015) menyatakan bahwa *worklife balance* meliputi empat indikator penting, yaitu:

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.1.3 *Job Performance*

a. Pengertian *Job Performance*

Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja dikenal sebagai kinerja pekerjaan atau *job performance*. Hal ini mencakup hasil usaha karyawan dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. *Job performance* adalah indikator utama dari kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi (Bashir et al., 2020). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *job performance*, termasuk (Anggreni & Budiani, 2021):

1. **Motivasi:** Tingkat motivasi karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah.
2. **Kemampuan:** Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan memainkan peran penting dalam *job performance*. Ketidakmampuan untuk menjalankan tugas dengan baik karena kurangnya keterampilan atau pelatihan yang diperlukan.
3. **Dukungan organisasi:** Dukungan dari manajemen dan organisasi dalam bentuk sumber daya dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan *job performance*. Stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka.
4. **Kondisi kerja:** Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang aman dan sehat juga berkontribusi pada *job performance*. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, dapat memengaruhi *job performance*.

b. *Positive Job Performance*

Positive Job Performance adalah aspek penting dalam ranah kesuksesan organisasi, mencakup kemampuan karyawan untuk memenuhi atau bahkan melampaui standar dan harapan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Standar ini ditandai dengan beberapa atribut penting, di mana efisiensi menjadi salah satu elemen kunci. Karyawan yang efisien menunjukkan kemampuan mereka untuk secara efektif menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, menggunakan waktu dan sumber daya dengan optimal untuk mencapai hasil kerja yang luar biasa. Mereka bertindak sebagai pilar produktivitas dalam sebuah organisasi, memastikan bahwa tujuan-tujuan terpenuhi dalam kerangka waktu yang ditentukan.

Kualitas hasil kerja memainkan peran yang sama penting dalam mendefinisikan *Positive Job Performance*. Ini berarti karyawan secara konsisten menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menunjukkan sedikit atau bahkan tidak ada kesalahan yang signifikan, dan secara konsisten memenuhi harapan organisasi. Hasil kerja berkualitas tinggi tidak hanya mencerminkan kompetensi karyawan tetapi juga memberikan kontribusi pada pertumbuhan dan reputasi keseluruhan organisasi (Agustina et al., 2022).

Selain efisiensi dan kualitas, *Positive Job Performance* melibatkan karyawan yang tidak terbatas pada peran mereka tetapi secara aktif memberikan kontribusi positif terhadap tujuan-tujuan utama organisasi. Mereka melampaui tugas yang telah ditugaskan dan proaktif dalam menyajikan ide-ide inovatif, memupuk kreativitas, dan memberikan dukungan tambahan yang membantu dalam pengembangan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan-karyawan ini berperan penting dalam membentuk lanskap inovatif

dan memastikan kemajuan dan ekspansi berkelanjutan organisasi (Ramadhan & Budiono, 2023).

c. *Negative Job Performance*

Kinerja kerja negatif, yang juga dikenal sebagai "*negative job performance*," adalah aspek kritis dalam kesuksesan organisasi. Konsep ini berkaitan dengan karyawan yang tidak mampu mencapai standar dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja kerja negatif mencakup beberapa indikator, termasuk penyelesaian tugas yang kurang memuaskan, ketidakhadiran yang tinggi, dan konflik di lingkungan kerja (Ramadhan & Budiono, 2023). Salah satu aspek utama dari *Negative Job Performance* adalah ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka dengan efektif. Ini dapat muncul dalam bentuk produktivitas yang rendah, kualitas kerja yang terganggu, atau ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu.

Kelemahan-kelemahan seperti ini dapat memiliki dampak merugikan pada produktivitas keseluruhan organisasi dan pencapaian tujuannya. Aspek lain dari kinerja kerja negatif terkait dengan masalah kehadiran. Ketika karyawan menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau absensi yang tidak terkendali, hal ini dapat mengganggu alur kerja, menurunkan efisiensi, dan menciptakan tantangan dalam menjaga lingkungan kerja yang produktif (Agustina et al., 2022).

Negative Job Performance juga dapat melibatkan kontribusi pada konflik di lingkungan kerja. Karyawan dengan masalah kinerja seperti ini mungkin mengalami kesulitan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, yang dapat menyebabkan ketegangan dan perselisihan dalam tim. Hal ini dapat menghambat keseluruhan kohesi tim dan pencapaian tujuan Bersama. Sebagai kesimpulan, pemahaman dan penanganan *Negative Job Performance* sangat

penting untuk menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Mengidentifikasi akar penyebab masalah kinerja tersebut dan mengimplementasikan strategi yang sesuai untuk mengatasinya sangat krusial untuk kesuksesan organisasi.

d. Indikator *Job Performance*

Indikator *job performance* adalah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Berbagai indikator ini membantu manajer dan tim HR dalam menilai kinerja secara objektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Agustin, 2024). Berikut adalah beberapa indikator utama yang umum digunakan untuk menilai job performance:

1. Produktivitas

Mengukur jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.

2. Kualitas Kerja

Menilai tingkat akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar kualitas dalam pekerjaan yang dilakukan.

3. Efisiensi Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.

4. Inisiatif dan Kreativitas

Menilai sejauh mana karyawan menunjukkan kemampuan untuk memulai proyek baru atau menemukan solusi inovatif.

5. Kerja Sama Tim

Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja dengan efektif dalam tim dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

6. Kepatuhan terhadap Prosedur

Menilai sejauh mana karyawan mematuhi kebijakan, prosedur,

dan standar operasional perusahaan.

7. Kemampuan Adaptasi

Mengukur kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru di tempat kerja.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kinerja karyawan dan membuat keputusan yang lebih baik mengenai pengembangan dan penghargaan karyawan.

2.1.4 *Job Satisfaction*

a. Pengertian *Job Satisfaction*

Job Satisfaction, atau kepuasan kerja, tingkat dimana seorang karyawan menikmati dan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya. Ini mencakup tingkat kepuasan kerja seseorang, yang meliputi aspek-aspek seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, peluang pengembangan, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh pekerjaan. *Job satisfaction* adalah faktor penting dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan ((Sypniewska, 2014). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik. Berikut faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* (Heimerl et al., 2020):

1. Gaji dan Penghargaan

Gaji yang kompetitif dan penghargaan yang adil merupakan faktor penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan kepuasan kerja rendah.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang mendukung, bebas dari pelecehan, dan dengan rekan kerja yang kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat dapat menghambat kepuasan.

3. Pengembangan Karier

Peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam karier seringkali meningkatkan kepuasan kerja. Ketidakjelasan dalam peluang karier dapat menjadi kendala.

4. Manajemen

Gaya manajemen yang baik, dukungan dari atasan, dan komunikasi yang efektif adalah faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. *Positive Job Satisfaction*

Positive Job Satisfaction merujuk pada keadaan di mana karyawan akademik merasa puas dan memuaskan dalam pekerjaan mereka. Ini sering ditandai dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi, rasa pencapaian yang kuat, dan motivasi yang tinggi untuk berkinerja baik dalam peran akademik mereka. Ketika karyawan akademik mengalami kepuasan kerja positif, mereka lebih cenderung setia pada institusi mereka, menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, dan memberikan kontribusi positif bagi komunitas akademik (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Faktor-faktor yang berkontribusi pada *Positive Job Satisfaction* di dunia akademik dapat mencakup (Alamanda et al., 2020):

1. Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka dalam pendidikan dan penelitian.
2. Kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional.
3. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.
4. Komunikasi yang jelas dan kepemimpinan yang efektif.

Positive Job Satisfaction di dunia akademik sangat penting untuk mempertahankan pendidik berbakat, menjaga lingkungan belajar yang produktif, dan memastikan kesuksesan lembaga pendidikan.

c. *Negative Job Satisfaction*

Kepuasan kerja negatif dalam konteks akademik terjadi ketika karyawan akademik merasa sangat tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ini sering mengakibatkan tingkat stres yang tinggi, kurangnya motivasi, dan keinginan kuat untuk mencari pekerjaan alternatif (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Kepuasan kerja negatif dapat memiliki dampak merugikan pada lembaga pendidikan, termasuk (Alamanda et al., 2020):

1. Tingkat absensi dan pergantian karyawan yang tinggi.
2. Produktivitas dan kualitas pengajaran dan penelitian yang menurun.
3. Dampak negatif pada lingkungan akademik secara keseluruhan, yang berpotensi menyebabkan konflik dan ketidakpuasan di kalangan mahasiswa dan rekan sejawat.

Faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja negatif di dunia akademik dapat mencakup kompensasi yang tidak memadai, kurangnya kesempatan pengembangan profesional, kondisi kerja yang buruk, dan kepemimpinan yang tidak efektif.

d. Indikator *Job Satisfaction*

Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pengukuran yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke dalam beberapa kategori dan aspek yang berkaitan dengan faktor kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja (Pramudya, 2023). Indikator *Job Satisfaction* antara lain yaitu:

1. Kesesuaian Pekerjaan (*Work it Self*)

Pekerjaan yang tepat juga memancing karyawan untuk terus meningkatkan kapabilitasnya dalam bidang tersebut dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan kondisi fisik eksternal karyawan yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini meliputi kenyamanan suhu ruangan kerja, ketersediaan ruang istirahat, pengaturan waktu istirahat dan waktu kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas pendukung kerja.

3. Upah dan Promosi (*Pay and Promotion*)

Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar.

4. Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin (*Attitude and Social Relation*)

Sikap profesional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja dengan atasan memiliki interaksi yang berbeda namun harus terjalin dengan baik sesuai etos kerja yang profesional.

5. *Benefit* Karyawan (*Employee Benefit*)

Benefit karyawan merupakan keuntungan yang dirasakan oleh karyawan diluar gaji dan upah yang diberikan karena sudah menjalankan kewajibannya. Ada berbagai jenis *benefit* yang dapat Anda temukan sesuai dengan regulasi dari pemerintah dan opsional dari masing-masing perusahaan.

2.1.5 Hubungan *Work life balanced* dengan *Job Performance* dan *Job Satisfaction* Dalam Konteks Manajemen

Terkait hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan kerja, kinerja di tempat kerja, dan manajemen, fungsi yang mereka mainkan sangatlah penting. Dalam banyak kasus, manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Jika manajer ahli dalam apa yang mereka lakukan, mereka dapat membuat tempat kerja mereka lebih kondusif bagi para pekerja untuk dapat menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Hal ini melibatkan pengembangan keseimbangan kehidupan kerja melalui langkah-langkah seperti penjadwalan yang fleksibel, kebijakan cuti keluarga, dan lingkungan kerja yang inklusif (Aruldoss et al., 2021).

Manajemen yang baik juga memainkan peran dalam mengelola job performance. Kemampuan mereka untuk menetapkan tujuan yang jelas, menawarkan kritik yang bermanfaat, dan mendorong pertumbuhan staf sangatlah berharga. Dengan memastikan karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan, manajemen dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat diciptakan oleh manajemen yang mengutamakan kepuasan kerja karyawan. Pekerja cenderung lebih bahagia dalam posisi mereka jika mereka yakin pendapat mereka penting bagi atasan mereka. Ini berkontribusi pada peningkatan job satisfaction. Dalam konteks manajemen, penting untuk menerapkan praktik-praktik yang mendukung work-life balance, seperti mengelola beban kerja yang wajar, memberikan dukungan psikologis, dan mengenali tanda-tanda stres kerja. Manajemen yang efektif dapat membantu mewujudkan hubungan positif antara work-life balance, job performance, dan job satisfaction di lingkungan kerja (Aruldoss et al., 2021). Tempat kerja yang sehat dan produktif, tempat para pekerja terlibat, senang, dan berkinerja pada level tinggi, dapat

dicapai melalui integrasi manajemen yang menekankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Terkait dengan hubungan antara *Work-Life Balance*, *Job Performance*, dan *Job Satisfaction* dalam konteks manajemen, peran manajemen yang efektif sangat signifikan. *Work-Life Balance* adalah aspek penting dalam kehidupan karyawan modern. Manajemen yang dapat menciptakan lingkungan yang mendukung *Work-Life Balance* dapat memengaruhi secara positif kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tahun 2020 oleh Le et al., Manajer yang memahami perlunya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat bagi stafnya kemungkinan besar akan melihat peningkatan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada produktivitas.

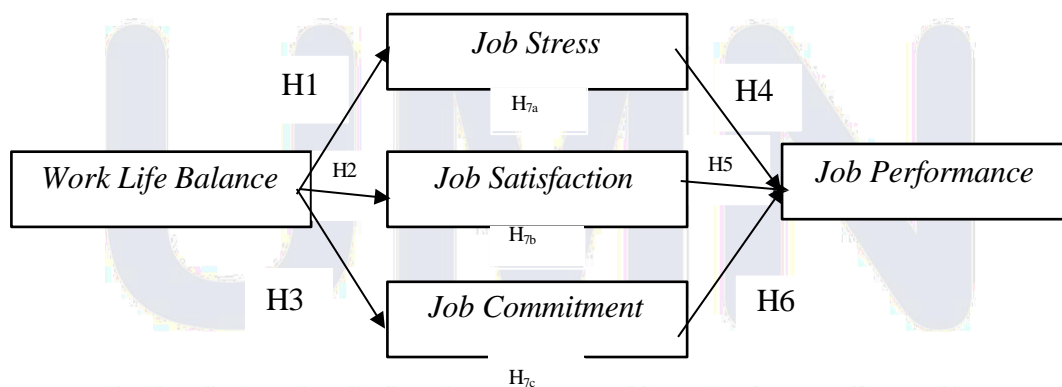
Fungsi manajemen dalam mengawasi pelaksanaan tugas juga sama pentingnya. Peran mereka meliputi membimbing karyawan ke jalan yang benar, memberikan kritik yang bermanfaat, dan mendorong pertumbuhan profesional. Dalam penelitian lain tahun 2019 oleh Kim dan Liu, ditemukan bahwa manajemen yang efektif dalam memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan. Dengan memahami pentingnya *Work-Life Balance*, manajemen yang berfokus pada kepuasan karyawan, dan peran mereka dalam mengelola kinerja, perusahaan dapat memupuk suasana yang membantu pekerja mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *Job Satisfaction* dan *Job Performance* (Le et al., 2020; Kim & Liu, 2019). Ini adalah penting dalam menjaga produktivitas dan retensi karyawan.

2.2 Model Penelitian

Pada konteks studi, model studi yang dimanfaatkan mengintegrasikan beberapa skala pengukuran untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Skala yang dikembangkan oleh Mancini dan Caricati (2015)

diadaptasi untuk mengukur aspek tertentu dari work life balance, terutama dalam konteks pembentukan identitas profesional karyawan generasi milenial. Skala ini mencakup elemen-elemen seperti afirmasi, penyelidikan mendalam, praktik, identifikasi dengan komitmen, dan evaluasi ulang komitmen, yang semuanya berkontribusi pada pemahaman bagaimana karyawan milenial menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Untuk mengukur *job performance*, studi ini memanfaatkan skala yang dirancang oleh Schaufeli dan Salanova (2002), yang fokus pada tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, untuk mengukur *job satisfaction*, penelitian ini mengadopsi skala yang dikembangkan oleh Li (2017), yang mengevaluasi tingkat kepuasan kerja serta kecenderungan untuk pindah pekerjaan.

Model ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *work life balance* mempengaruhi *job performance* secara langsung dan tidak langsung melalui *job satisfaction* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang, memberikan wawasan tentang dinamika kerja generasi ini dan bagaimana perusahaan dapat mendukung keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi.



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.3 Hipotesis

Formulasikan beberapa hipotesis terkait pengaruh Work-Life Balance terhadap *Job Performance* dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi. Berikut beberapa hipotesis yang dapat diajukan:

a. Hipotesis Utama:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job stress* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₂: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₃: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job commitment* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₄: Terdapat pengaruh positif antara *job stress* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₅: Terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₆: Terdapat pengaruh positif antara *job commitment* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

b. Hipotesis Mediasi:

H_{7a}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job stress* sebagai variabel mediasi.

H_{7b}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

H_{7c}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job commitment* sebagai variabel mediasi.

2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Hipotesis ini menyarankan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif pada *job satisfaction* karyawan generasi milenial di

Kota Tangerang. Ini mengimplikasikan bahwa kemampuan karyawan untuk mengelola keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja di sini diartikan sebagai perasaan konten dan positif terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari kesesuaian antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan.

H₁: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job stress* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₂: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₃: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap *job commitment* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

2.3.2 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Job Performance

Hipotesis ini mengeksplorasi hubungan positif antara job satisfaction dan job performance di antara karyawan generasi milenial di Kota Tangerang. Hipotesis ini mengusulkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan besar mereka akan menunjukkan peningkatan dalam kinerja kerja. Kepuasan kerja di sini dipandang sebagai faktor penting yang memotivasi karyawan untuk lebih berdedikasi, kreatif, dan produktif dalam pekerjaannya.

H₄: Terdapat pengaruh positif antara *job stress* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₅: Terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

H₆: Terdapat pengaruh positif antara *job commitment* terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang.

2.3.3 *Job Satisfaction* sebagai Mediator antara *Work Life Balance* dan *Job Performance*

Hipotesis ini menilai peran mediasi *job satisfaction* dalam hubungan antara *work life balance* dan *job performance*. Dengan kata lain, hipotesis ini menyatakan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai jembatan yang menghubungkan bagaimana *work life balance* dapat mempengaruhi *job performance*. Ini mengindikasikan bahwa efek positif dari *work life balance* pada *job performance* sebagian dijelaskan melalui peningkatan *job satisfaction*. Oleh karena itu, karyawan yang menikmati keseimbangan kerja-hidup yang baik tidak hanya merasa lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi kepuasan ini juga meningkatkan kinerja mereka.

H_{7a}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job stress* sebagai variabel mediasi.

H_{7b}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

H_{7c}: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dengan *job commitment* sebagai variabel mediasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Alex Aruldoss (2020)	<i>The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job</i>	Penelitian ini juga mencatat adanya mediasi Sebagian dalam hubungan antara QWL dan WLB melalui faktor-faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Meskipun memiliki

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		<i>commitment: evidence from India</i>	keterbatasan, penggunaan measures, penelitian ini beberapa seperti self-report hasilnya memberikan wawasan baru tentang pengaruh QWL terhadap WLB melalui variabel mediasi. Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajer sumber daya manusia dan organisasi dalam memahami pentingnya QWL dan WLB dalam mencapai efektivitas organisasi, serta berpotensi kontribusi memberikan terhadap kesejahteraan Masyarakat dengan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keseimbangan kehidupan kerja.
2.	Hanisa Putri Pratama dan Iwan Kresna Setiadi (2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan <i>Startup</i> di Jakarta.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan mengidentifikasi <i>work-life</i> (keseimbangan untuk <i>balance</i> (keseimbangan kehidupan) terhadap kepuasan kerja karyawan milenial yang bekerja di perusahaan <i>startup</i> di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement</i> , dan <i>Personal Life Enhancement</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, faktor-faktor yang keseimbangan memengaruhi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta faktor-faktor yang meningkatkan baik kehidupan

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>kerja maupun kehidupan pribadi, memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan milenial di perusahaan startup di Jakarta. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan <i>startup</i> mengimplementasikan dalam kebijakan <i>work-life balance</i> untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.</p>
3.	Ranti Lukmiati (2020)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal	<p>Tujuan studi ini ialah guna mengetahui seberapa besar dampak Work Life Balance terhadap produktivitas staf produksi PT. Muara Tunggal. Untuk melakukannya, kami menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan menganalisis data menggunakan regresi linier sederhana. Kami melakukan jajak pendapat terhadap 46 pekerja di PT. Muara Tunggal melalui kuesioner, dan temuan kami menunjukkan bahwa WLB memang meningkatkan produktivitas. Total pengaruhnya adalah 61,6%, dengan 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk pada studi ini.</p>
4.	Hanna Satriansyah (2019)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah)	<p>Penelitian ini menemukan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja;</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>pengaruhnya terjadi melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, <i>work-life balance</i> mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pengaruhnya terhadap tingkat stress kerja karyawan.</p>
5.	Pravin Bhende (2020)	<i>Quality of Work Life and Work-Life Balance</i>	<p>Studi ini bertujuan untuk membantu manajer meningkatkan produktivitas dan penempatan keterampilan karyawan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Data dikumpulkan dari 89 manajer bank sektor publik dan swasta di India. Studi ini mendapatkan jika keseimbangan kehidupan dan kerja serta kualitas hidup di tempat kerja merupakan konsep yang memiliki banyak sisi. Dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai dimensi kualitas kehidupan kerja, sedangkan penempatan keterampilan diprediksi oleh tiga dimensi kualitas kehidupan kerja. Dengan demikian, aspek efisiensi dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak berkorelasi dengan dimensi kualitas kehidupan kerja. Studi ini memiliki relevansi penting untuk manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan, dan menemukan aspek baru tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan.</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
6.	Mufidah, Nailul (2020)	<i>The Moderating Role of Dividend Policy on the Influence of Liquidity, Profitability, Leverage, and Investment Opportunity Set Against Stock Return Registered in the Jakarta Islamic Index.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa likuiditas berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>return</i> saham, profitabilitas dan set peluang investasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>return</i> saham, dan <i>leverage</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>return</i> saham. Sementara kebijakan dividen menguatkan hubungan antara likuiditas dan <i>return</i> saham, kebijakan melemah dividen tidak mampu memoderasi hubungan antara profitabilitas dan <i>investment opportunity</i> set terhadap <i>return</i> saham, sebaliknya kebijakan dividen tidak mampu memoderasi hubungan antara profitabilitas dan <i>investment opportunity</i> set terhadap <i>return</i> saham.
7.	Zamhir Basem, Suarni Norawati, Mustafa Kamal (2022)	<i>The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable</i>	RSUD Bangkinang merupakan pusat pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Kampar. Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan menjadi tujuan utama badan ini. Hal ini dapat terwujud jika pegawai mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Tujuan studi ini ialah guna mengidentifikasi cara-cara di mana kepuasan kerja berperan sebagai moderator antara beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan gaji serta loyalitas karyawan. Kuesioner, wawancara langsung, dan catatan arsip merupakan sumber data primer dan sekunder yang digunakan

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>dalam penelitian ini. Di Rumah Sakit Daerah Bangkinang, 162 perawat berpartisipasi dalam penelitian ini. SEM dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk analisis data. Menurut temuan, loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan gaji.</p>
8.	Anisah Siwi Anggreni (2021)	<p><i>Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek</i></p>	<p>Salah satu jenis pelaku ekonomi adalah bank, yang menerima simpanan dari nasabah dan meminjamkan uang tersebut kepada orang lain yang membutuhkan. Dengan penelitian ini, kami berharap untuk mengetahui bagaimana perasaan staf di Cabang BRI Trenggalek tentang keseimbangan kehidupan kerja mereka sehubungan dengan tingkat dedikasi mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (X) dan komitmen organisasi (Y) dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan pendekatan korelasi. Sebanyak 62 partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cabang BRI Trenggalek. Total sampling digunakan untuk tujuan penentuan sampel. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Skala keseimbangan kehidupan kerja yang dikembangkan oleh McDonald dan Bradley (2005) dan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>Meyer dan Allen (1997) adalah instrumen penelitian yang digunakan. Menurut temuan uji korelasi product moment, koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,537, dan tingkat signifikansinya adalah 0,002 ($p < 0,05$). Mengingat tingkat korelasi yang moderat, masuk akal untuk berasumsi bahwa kedua variabel tersebut saling terkait secara positif. Angka keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar dikaitkan dengan angka komitmen organisasi yang lebih tinggi yang dimiliki oleh individu, menurut asosiasi ini.</p>
9.	Perengki Susanto1, Mohammad Enamul Hoque, Taslima Jannat (2022)	<i>Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors</i>	<p>Meskipun studi tentang keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku supervisor yang mendukung keluarga. Hal ini lazim terjadi, hanya ada sedikit penelitian mengenai UKM, dan implikasinya memang demikian namun tidak dapat dijelaskan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di UKM, serta peran mediasi kepuasan kerja dan peran moderat dari perilaku supervisor yang mendukung keluarga. Kami telah mengembangkan model yang dimediasi-dimoderasi secara konseptual untuk hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>kinerja pekerjaan. Kami mengumpulkan data dari UKM dan menggunakan SEM-PLS untuk mengujinya hipotesis dan model penelitian. Ada korelasi yang menguntungkan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan serta kinerja kerja, menurut studi empiris. Temuan empiris kami juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara kehidupan kerja keseimbangan dan kinerja pekerjaan. Kami juga menemukan hal itu ketika FSSB berinteraksi dengan kehidupan kerja keseimbangan dan kepuasan kerja, ini memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan prestasi kerja serta kepuasan kerja dan prestasi kerja. Oleh karena itu, temuan kami memberikan wawasan yang menarik dan berharga untuk penelitian dan praktik.</p>
10.	Pavitra Dhamija, Shivam Gupta, Surajit Bag (2019)	<i>Measuring of job satisfaction: the Use of quality of work life factors</i>	<p>Studi tersebut menemukan jika kualitas kehidupan kerja menjelaskan sejumlah besar variasi (R² 61,40 persen) dalam kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja berkorelasi negatif dengan tempat kerja yang tidak produktif. Tujuan utama studi ini ialah guna membantu manajemen puncak perusahaan membuat keputusan yang lebih baik yang akan meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Kekurangan yang nyata termasuk ukuran sampel yang terbatas dan fokus</p>

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			<p>eksklusif studi pada bank swasta, yang keduanya berkontribusi pada sejarah sektor perbankan India yang tidak jelas. Sangat disarankan untuk menggunakan pendekatan metodis baik di tingkat organisasi maupun pribadi. Manajer di bank harus menunjukkan penghargaan mereka kepada karyawan yang bekerja keras dengan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan. Inisiatif seperti rutinitas olahraga teratur dapat dilakukan untuk mengurangi stres. Beberapa responden menyatakan perlunya asosiasi cabang antar kota, yang dapat membantu mereka memecahkan permasalahan bersama, kemungkinan pendidikan yang lebih unggul dengan suasana yang tidak terlalu kaku dibandingkan dengan sesi pelatihan lain yang terstruktur lebih ketat. Makalah ini memberikan penjelasan teoritis tentang faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di bank-bank swasta India yang berada di bawah payung industri perbankan India sehubungan dengan karyawan bank-bank swasta.</p>

Sumber: Peneliti, 2024