

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang dirancang untuk mengelola hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Putri & Kurniawan, 2022).

Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan karyawan yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan karyawan yang tidak bermanfaat (Ariyanti, 2019).

Manajemen sumber daya manusia juga mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan (Eri, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.

Pengembangan karyawan sebagai upaya peningkatan kualitas, seperti keterampilan, pengetahuan, keahlian dan karakter karyawan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan persyaratan yang dipersyaratkan, sehingga peningkatan kualitas karyawan akan terpenuhi (Ahmed, 2020).

2.1.2. Work Life Balance

2.1.2.1. Definisi *Work Life Balance*

Lumunon (2019) menjelaskan *work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi *work life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga (Witriaryani li dkk., 2022).

Sedangkan menurut Shabrina & Zenita (2019) *work life balance* adalah keseimbangan yang terkait pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun dalam kehidupan. *Work life balance* menjadi sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan organisasi kepada karyawan untuk mengurangi tekanan dan konflik multi peran ketika menyeimbangkan antara karir dan keluarga (Dennira dan Ekowati, 2020).

Sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan ketertibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Witriaryani li dkk., 2022).

2.1.2.2. Fungsi *Work Life Balance*

Fungsi dari *work life balance* adalah menjaga keseimbangan di semua bagian kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari sekadar waktu, namun juga termasuk perasaan senang tentang tingkat keterlibatan seseorang dalam tanggung jawab pekerjaan dan non pekerjaan.

Sedangkan tujuan dari adanya *work life balance* mengetahui keseimbangan kehidupan kerja antara dua tuntutan, yaitu pekerjaan dan keadaan pribadi. Hal hal tersebut dapat mengetahui kemampuan seseorang atau individu untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja sambil berkomitmen untuk keluarga mereka dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan.

Berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia dapat mencapai pekerjaan dan tujuan pribadinya, perilaku melibatkan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Kecemasan karena kehilangan aktivitas pribadi yang penting dan kesulitan mempertahankan perhatian adalah gejala ketegangan. Karena energi adalah sumber daya yang terbatas bagi manusia untuk mencapai tujuan mereka, mereka yang kekurangan energi untuk menyelesaikan aktivitas dapat mengalami peningkatan stres (Rahajeng, 2022).

2.1.2.3. Manfaat Work Life Balance

Manfaat *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar *et al.* (2020), antara lain:

1) Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan.

2) Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.

3) Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga,

hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan. (Pengemanan dkk., 2020).

2.1.2.4. Dimensi Work Life Balance

Menurut Safitri (2021), *work life balance* memiliki beberapa dimensi atau aspek, yaitu waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu mengacu pada alokasi jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Tingkat partisipasi psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga didefinisikan sebagai keseimbangan keterlibatan.

Tingkat kebahagiaan yang setara dengan peran pekerjaan dan keluarga didefinisikan sebagai keseimbangan kepuasan. Menurut Bunga Nadira (2020), ada empat komponen keseimbangan kehidupan kerja yang dapat digunakan untuk merancang instrumen penilaian. Setelah penemuan alat ukur ini, hal-hal dibagi menjadi empat dimensi:

- a. WIPL (*Interferensi Kerja dengan Kehidupan Pribadi*) yang mengacu pada bagaimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.
- b. PLIW (*Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) yang menyatakan bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu di dunia kerja.
- d. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) yang membahas sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.2.5. Indikator Work Life Balance

Indikator *work life balance* berdasarkan penelitian Rondonuwu dkk (2018) sebagai berikut :

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu)
merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya waktu bagi keluarganya.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal yang diluar pekerjaannya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)
merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito (Sangadah & Kartawidjaja, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan Sarastia (2019) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan tugas mereka, dimana lingkungan tersebut membawa pengaruh baik ataupun kurang baik bagi karyawan dalam mencapai hasil mereka.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Dalam beberapa organisasi masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan melakukan aktifitasnya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sarastia (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Widiantari (2021), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya ala-alat perlengkapan kerja.

Menurut Basuki dan Susilowati dalam Setiawan (2018) lingkungan kerja adalah segala satu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktifitas. Menurut Herjany dan Bernarto (2018) dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan.

2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tambunan (2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Widi Purnama Sari (2022), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018:59) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

- a. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja karyawan Baik dengan sesame rekan kerja, dengan atasan atau denganbawahan.

- b. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekita para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Seperti penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, pewarnaan, dan keamanan.

2.1.3.4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Kotler (2018:25) indikator lingkungan kerja menggunakan dimensi yang telah dipaparkan di Lingkungan kerja di perusahaan yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
 - c. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Definisi Stres Kerja

Menurut Prisillya & Angelique (2020) stres kerja adalah respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut. Menurut Cahyadi & Prastyani (2020) stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Pranitasari dan Kusumawardani (2021) menjelaskan bahwa stress kerja menjadikan kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan

yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Ditambahkan pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2020) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Dzulfikar Ardi Dewantara (2021) stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu lain dan yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti atau penting.

2.1.4.2. Dimensi Stres Kerja

Menurut Christy (2017) dimensi stres kerja terdiri dari:

a. **Ambiguitas Peran**

Ambiguitas peran merupakan suatu keadaan ketika informasi yang berkaitan dengan peranan tertentu kurang jelas bahkan tidak jelas. Kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran.

b. **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan kekaryawan guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

c. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan

2.1.4.3. Indikator Stres Kerja

Berdasarkan penelitian prisillya dan angelique (2020) indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan adalah beban pekerjaan berlebihan secara kuantitatif, bahaya fisik dan jadwal bekerja.
- b. Tuntutan tugas adalah stresor yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. beberapa keputusan sifatnya menimbulkan stres, yang dibuat dibawa tekanan waktu, yang mempunyai konsekuensi serius dan yang harus dibuat dari informasi tidak lengkap.
- c. Tuntutan interpersonal adalah stresor yang dikaitkan dengan hubungan dalam organisasi. Walaupun dalam beberapa kasus hubungan interpersonal dapat mengurangi stres, hal ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok menekan individu atau ketika terjadi konflik.

2.1.5. Semangat Kerja

2.1.5.1. Definisi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2018), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Frianto (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja karyawan. Menurut Fylia (2021) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Masing-masing manusia patut bekerja

untuk mencukupi kepentingan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja (Silaban dkk., 2022).

2.1.5.2. Dimensi Semangat Kerja

Definisi di atas memuat beberapa dimensi semangat kerja menurut Duha (2022) yaitu:

a. Loyalitas

Loyalitas seorang karyawan dapat diketahui dengan adanya karyawan yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang karyawan memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

b. Antusias

Karyawan harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam seorang karyawan akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

c. Kerjasama

Karyawan dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama karyawan secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan.

d. Keaktifan

Keaktifan seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya.

e. Kreativitas

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.

f. Inisiatif

Inisiatif seorang karyawan akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

2.1.5.3. Manfaat Semangat Kerja

Menurut Pangkey *et al.*, (2022) tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah.

2.1.5.4. Indikator Semangat Kerja

Menurut Sarah dkk., (2021) indikator semangat kerja antara lain:

1. Disiplin Usaha

Untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan karyawan pada atasan dan jam kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesedian karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

2.2. Review Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Widi Purnama Sari (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	68 orang. Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
2.	Asri Hidayat, Arwinence Pramadewi, & Ahmad Rifki, 2019	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik	87 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda	Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
3.	Meisa Najalina Kiki Dewi Arianti dan Noermijati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur)	54 orang. Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja (Y).
4.	Fenia Annamaria,	Pengaruh Work-life Balance Terhadap	60 orang.	Hotel Sintesa Peninsula Manado

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Rondonuwu1 Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, (2018)	Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.	sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
5.	Dzulfikar Ardi Dewantara, (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang)	100 orang. Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan analisis hasil variabel beban beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan variabel stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja.
6.	Damrus, Ronal Donra Sihaloho, (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	72 orang. Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
7.	Mutia Garini Rahajeng	<i>The effect of work-life balance and work</i>	144 karyawan pemerintah	Analisis menunjukkan bahwa work life

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	dan Kristin Handayan, 2022	<i>satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta</i>	DKI Jakarta. Analisis dilakukan dengan SEM menggunakan SmartPLS 3.0	balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis dengan Analisis SEM menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Edy Susanto (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud	70 orang Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu faktor motivasi (0,917), faktor komunikasi (0,901), faktor lingkungan kerja fisik (0,934), dan faktor semangat kerja (0,953).
9.	Fylia Pebiyanti,	Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja	52 orang.	Hasil penelitian parsial work life

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Alex Winarno, (2021)	Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya)	Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	balance berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. secara simultan, work life balance dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.
10.	Achmad Fathur Asari (2022)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan	Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjava. Work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjava.

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara work-life balance pada Semangat Kerja Karyawan.
11.	Julian Saputra (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat. Untuk variabel work life balance secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				<p>kerja. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian secara simultan variabel lingkungan kerja, work life balance, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.</p>
12.	Ratna Listiana Dewanti (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan. Pangaruh

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Jumlah Sampel dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				variabel independent terhadap vairabel dependen bersifat simultan dan parsial.

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Hubungan antar Variabel

2.3.1.1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Semangat Kerja

Shabrina & Zenita (2019) *work life balance* adalah keseimbangan yang terkait pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun dalam kehidupan. *Work life balance* menjadi sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan organisasi kepada karyawan untuk mengurangi tekanan dan konflik multi peran ketika menyeimbangkan antara karir dan keluarga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahesti (2020) pada PT Telkom Witel Bandung yang membuktikan bahwa *work life balance* dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian maka hubungan *work life balance* dan stres kerja terhadap semangat kerja karyawan sangat besar dan signifikan. Jika Karyawan dapat memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, karyawan mendapatkan kepuasan karena dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik.

2.3.1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Menurut Sarastia (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam beberapa organisasi masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para

karyawan melakukan aktifitasnya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arianti dan Noermijati (2017), lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan semangat kerja keluar secara maksimal. Jadi lingkungan kerja erat kaitannya dengan semangat karyawannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

2.3.1.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

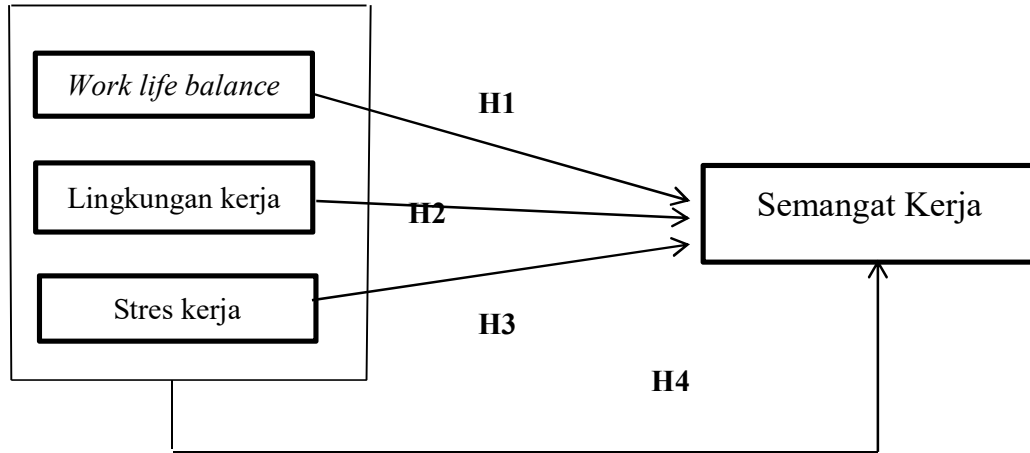
Menurut Prisillya & Angeliq (2020) stres kerja adalah respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut.. Sebagai definisi dapat dikatakan stress kerja merupakan kondisi yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fylia Pebiyanti dan Alex Winarno, (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan

2.3.2. Pengembangan Hipotesis

- H1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
- H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ruko Avenue Jakarta Timur.
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2, X3 dengan variabel Y.

2.3.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian