

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam instansi pemerintah yaitu sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi suatu instansi. Berhasil atau tidaknya instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Tujuan instansi pemerintah akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu merespon dengan cepat dan mampu menghadapi perubahan di dalam Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat . Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia instansi pemerintah perlu meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting yang ada pada setiap bidang pekerjaan dan memberi dampak langsung terdapat kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi pemerintah kepada pegawai. Dalam aktivitas kerjanya setiap pegawai mengharapkan pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhannya dan apabila terpenuhi akan menimbulkan perasaan puas. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang

mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya adalah bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif tersebut, suatu instansi pemerintah menjadi sulit untuk dapat membuat pegawainya memiliki perasaan puas terhadap kinerjanya.

Sebagian besar pegawai mulai merasakan ada hal lain yang harus diperhatikan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Hal yang dimaksud berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dijalankan dalam keseharian. Seperti hasil penelitian Huffman, dkk., dalam Posig dan Kickul (2004) yang menemukan 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik keseimbangan antara karir dan keluarganya. Pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Banyak pegawai yang mengalami persoalan tentang bagaimana pengaturan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) seperti pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial. Akibat tidak seimbang antara kerja dan kehidupan di luar pekerjaan akan menyebabkan turunya fokus kerja yang mengakibatkan turunya kepuasan kerja.

Pegawai semakin menyadari bahwa pekerjaan telah mengesampingkan kehidupan pribadi mereka, dan mereka tidak bahagia karenanya. Pada umumnya

pegawai menginginkan pekerjaan yang memberi mereka fleksibilitas jadwal kerja sehingga mereka bisa mengatur konflik kehidupan-pekerjaan dengan lebih baik. Saat ini permintaan *worklife balance* telah melampaui keamanan kerja sebagai prioritas pegawai, ini artinya *work-life balance* merupakan tujuan karir yang utama. *Worklife balance* merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kepuasan kerja bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan waktu bagi kehidupan pribadinya dan urusan pekerjaan.

Instansi pemerintah yang tidak mendukung pegawai untuk meraih *work-life balance* akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Instansi pemerintah yang baik harus memastikan pegawai tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral pegawai, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja. Dapat diduga bahwa antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terdapat hubungan.

Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Scholarios & Marks dalam Malik et al., (2010) yaitu ketika pegawai diberikan kontrol untuk mengelola potensial konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Kanwar et al., (2009) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahid Darakhshan dan Jamid UI Islam (2013), mengemukakan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan

kerja. Dengan demikian baik buruknya *work-life balance* yang dirasakan pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja.

Faktor lain yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai rendah adalah stres kerja. Banyak hal yang dapat menjadi sumber stres baik yang berasal dari luar pekerjaan seperti tipe kepribadian maupun dari pekerjaan itu sendiri seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat pegawai kehilangan waktu istirahat dan bersantai. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebih, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru karena *deadline*. Hal ini dapat menimbulkan stres dan depresi sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk bagi pekerjaan itu sendiri serta menghambat dinas untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sehingga dapat diduga bahwa stres kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Peni Tanjung Sari (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh antara stres dengan kepuasan kerja. Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana (2010) yaitu terdapat pengaruh antara stres dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi atau rendah tingkat stres kerja maka akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat merupakan suatu dinas pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan

urusan pemerintah bidang Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah meliputi Badan Hukum Koperasi, Izin Usaha Simpan Pinjam, Pengawasan dan Pemeriksaan, Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian, Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi, Pemberdayaan Usaha Kecil yang menjadi kewenangan provinsi, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dalam melaksanakan tugas bantuan sesuai bidang tugasnya. Peneliti memilih instansi pemerintah yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.705, Kota Bandung. Ini karena tingkat kerja dalam instansi pemerintah ini cukup tinggi.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat**

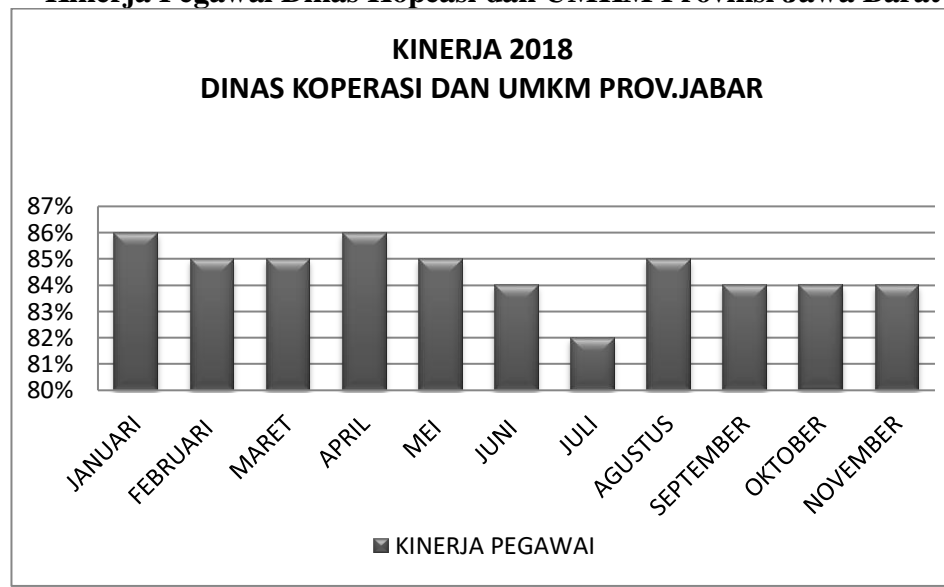
No	Bulan	Jumlah Pegawai	No	Bulan	Jumlah Pegawai
1	Januari	68	7	Juli	65
2	Februari	68	8	Agustus	66
3	Maret	68	9	September	65
4	April	60	10	Oktober	65
5	Mei	66	11	November	64
6	Juni	65	12	Desember	60

Sumber: *Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Jawa Barat yang telah diolah penulis.*

Berdasarkan hasil data dan wawancara penulis dengan salah satu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa yang bernama Ibu Ema yang bekerja pada bagian kepegawaian, pegawai yang bekerja sampai

akhir bulan Desember tahun 2018 berjumlah 60 orang, dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa setiap bualannya jumlah pegawai yang ada di dinas mengalami penurunan.

**Gambar 1.1**  
**Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat**



Sumber: *Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat (2018)*

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap bulan para pekerja tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam melakukan pekerjaannya, dan tidak sedikit pegawai yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu yang menjadikan suatu permasalahan yang cukup serius yaitu kurangnya jumlah pegawai dan hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan kinerja antara tugas yang diberikan instansi dengan jumlah pegawai yang ada. Menurut Anjab ABK (Analisis Beban Kerja) yang berlaku di dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat, ada 120 beban kerja dan memerlukan jumlah pegawai yang setara dengan beban kerja tersebut, namun kenyataannya jumlah beban kerja dengan jumlah pegawai tidak seimbang karena

pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat kurang dari 120 pegawai. Sering kali pegawai keteteran dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus membawa pekerjaannya ke dalam kehidupan pribadinya dengan kata lain pekerjaannya dikerjakan dirumah, yang menyebabkan minimnya waktu untuk keluarga dimana mayoritas pegawai adalah sudah menikah, hal tersebut mengakibatkan *work-life balance* pegawai menjadi terganggu. Selain itu, hal tersebut juga menyebabkan stres kerja meningkat dikarenakan beban kerja yang tinggi dan kurangnya keahlian dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan instansi. Pegawai sering kali mengeluhkan hal tersebut yang pada akhirnya mengurangi kepuasan terhadap kinerjanya. Dampak dari ketidak sesuaian tugas yang diberikan instansi dengan jumlah pegawai yang ada maka dapat dilihat di dalam tabel hampir setiap bulan jumlah pegawai mengalami penurunan dan kinerja pun tidak ada peningkatan yang begitu signifikan.

Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, mogok kerja, kerja lamban dan kerusakan yang disengaja. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya dan demikian sebaliknya, instansi-instansi pemerintah dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada instansi pemerintah dengan pegawai yang tidak terpuaskan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Memperkuat hal itu Hasibuan mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja dicerminkan dengan adanya moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Dampak-dampak yang muncul akibat ketidakpuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingginya absensi.

Setiap instansi pemerintah pasti menginginkan instansinya dapat berjalan dengan efektif dan efisien begitu pula yang diharapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat yang juga menginginkan pegawainya bekerja dengan baik agar hasil yang di capai dapat optimal. Tetapi tidak selamanya pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik, mungkin dikarenakan keseimbangan hidup pegawai dirumah dan dikantor tidak sempurna sehingga membuat pegawai stres dan kepuasan kerja menurun. Dampaknya terhadap perusahaan yaitu memberikan hasil yang kurang optimal. Maka dari itu diperlukan usaha dari manajemen untuk menggairahkan semangat kerja pegawai, diantaranya melalui mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasikan tingkat stres kerja sehingga mendukung proses kerja yang baik.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Work-life balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat”**.



## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka untuk lebih mengarah pada pembahasan dalam pemecahan masalah diperlukan identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja yang berlebih karena kurangnya pegawai sehingga membuat pegawai merasa tertekan dan mengganggu kegiatan diluar pekerjaannya.
2. Adanya ketidaksesuaian dalam beban pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut sehingga pegawai merasa kesulitan dalam mengerjakan semua pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Adanya beban kerja yang berlebih sedangkan tugas pekerjaannya harus selesai tepat pada waktunya, sehingga pegawai merasa kualitas kerjanya pun menurun.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di depan, rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat?

2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui secara simultan dan signifikan seberapa besarnya pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasikan tingkat stres kerja sehingga tercapai kepuasan kerja.

2. Secara teoritis

Penelitian yang berhubungan dengan *work-life balance* masih sangat jarang di Indonesia sehingga peneliti harus mencari sumber-sumber dari berbagai sumber. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti yang berkaitan antara teori yang diajarkan dibangku kuliah dengan yang terjadi di lapangan.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2013) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah

dideskripsikan. Dalam kerangka pemikiran ini menjelaskan bagaimana indikator *work-life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Teori yang dikemukakan oleh Scholarios & Marks dalam Malik et al., (2010) yaitu ketika pegawai diberikan kontrol untuk mengelola potensial konflik yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Kanwar et al., (2009) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahid Darakhshan dan Jamid UI Islam (2013), menemukan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian baik buruknya *work-life balance* yang dirasakan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa *work-life balance* dapat berpengaruh negatif atau positif terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sehingga dapat diduga bahwa antara stres kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Peni Tanjung Sari (2011) yang menyatakan terdapat pengaruh antara stres dengan kepuasan kerja.

Dengan demikian semakin tinggi atau rendah tingkat stres kerja maka akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif atau positif.

### 3. Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja

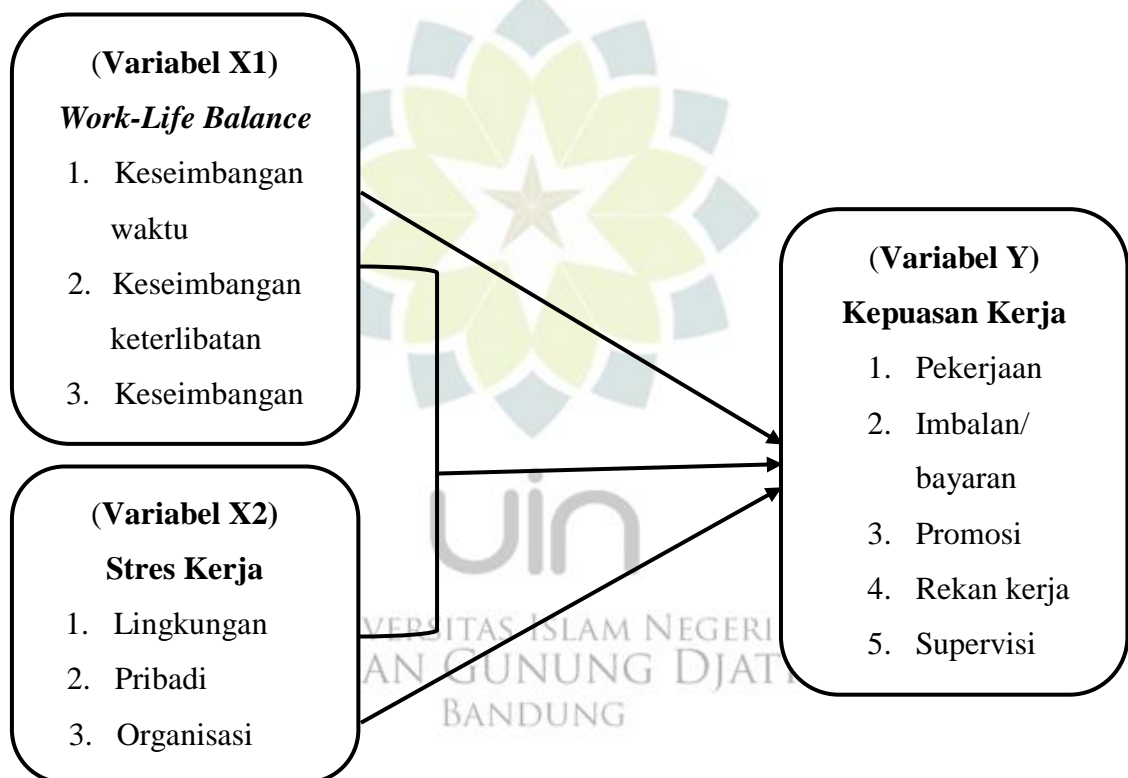
Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, mogok kerja, kerja lamban dan kerusakan yang disengaja. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya dan demikian sebaliknya, instansi-instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada instansi dengan pegawai yang tidak terpuaskan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Memperkuat hal itu Hasibuan mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja dicerminkan dengan adanya moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien begitu pula yang diharapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat yang juga menginginkan pegawainya bekerja dengan baik agar hasil yang di capai dapat optimal. Tetapi tidak selamanya pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik, mungkin dikarenakan keseimbangan hidup pegawai dirumah dan dikantor tidak sempurna sehingga membuat pegawai stres dan kepuasan kerja menurun. Dampaknya terhadap perusahaan yaitu memberikan hasil yang kurang optimal. Maka dari itu diperlukan usaha dari manajemen untuk menggairahkan semangat kerja pegawai, diantaranya

melalui mendukung terciptanya *work-life balance* dan meminimalisasikan tingkat stres kerja sehingga mendukung proses kerja yang baik.

Hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di lihat seperti pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 1.2**  
**Model Kerangka Teoritis**



Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Rhenny M	2015	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta <i>work-life balance</i> dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan dan signifikan.
2.	I Made Devan Ganaphati <sup>1</sup> Dan Alini Gilang, SH., MM <sup>2</sup>	2016	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
3.	Amalia Tri Hapsari	2017	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja
4.	Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat	2016	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-life balance</i> , lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
5.	Ryan Rene <sup>a</sup> dan Sari Wahyuni <sup>b</sup>	2018	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja	<i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kemudian tidak adanya pengaruh signifikan antara

				<i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja
6	Desti Normalita Kurnia	2015	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-family Conflict</i> ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa <i>work-family conflict</i> dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

Kesimpulan:

Berdasarkan dari berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan banyak persamaan hasil yang diperoleh oleh para peneliti yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan ada beberapa hasil yang berbeda mengenai hasil penelitian stress kerja terhadap kepuasan kerja seperti penelitian oleh Rhenny M pada tahun (2015) yaitu terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, serta *work-life balance* dan stress kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan dan signifikan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil penelitian Amalia Tri Hapsari pada tahun (2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap



kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam setiap hasil penelitian sehingga peneliti akan melakukan penelitian kembali dengan judul yang sama untuk mengetahui hasil yang lebih signifikan.

Adapun kekurangan dari penelitian diatas yaitu masih sedikit yang meneliti tentang *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja. Peneliti lain hanya meneliti tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja atau tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu peneliti akan meneliti dengan menggabungkan ketiga variabel diatas yaitu Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiono). Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis :**

H1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat

H2 : Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat

