

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Novita et al (2016) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. kepuasan kerja adalah perasaan yang berprasangka baik pada suatu pekerjaan, yang timbul dari evaluasi karakteristiknya (Dinda et al., 2023). kepuasan kerja sebagai sikap emosional baik senang ataupun menyukai pekerjaan tersebut yang dirasakan karyawan. Sikap ini merupakan cerminan dari pencapaian karyawan, seperti kepribadian karyawan, disiplin serta pencapaian kerja. sikap emosional tersebut berasal dari ambisi, desakan maupun keinginan dari diri sendiri yang berhubungan dengan perasaan karyawan, hingga menimbulkan respon emosional sebagaimana ia merasa puas ataupun tidak serta perasaan menyenangkan ataupun tidak (Meilia et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences,”* menurut Locke (1976). Ini berarti keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan pengalamannya. Kepuasan kerja terjadi ketika ada kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh seorang karyawan dan apa yang mereka terima dari pekerjaan mereka. Locke mengatakan dalam *Range of Affect Theory* bahwa tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan, atau ketidaksesuaian, antara apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh. Individu akan merasa puas jika hasil yang mereka terima sesuai atau melebihi harapan, sedangkan jika hasilnya kurang dari harapan, mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Locke menekankan pentingnya nilai personal dalam hal ini

karena aspek pekerjaan yang dianggap bernilai tinggi akan lebih berpengaruh terhadap tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang.

Teori Locke menekankan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika nilai-nilai individu dalam konteks pekerjaan terpenuhi, terutama terkait dengan gaji, peluang promosi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu, banyak orang menggunakan model ini sebagai dasar untuk menggunakan berbagai alat, seperti Job Satisfaction Survey (JSS), atau skala yang dibuat berdasarkan faktor-faktor Locke.

2.1.2 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Maharani (2024) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyadari benar arah kemana ia menjurus. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya.
2. Mencintai pekerjaannya, yaitu memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati dengan segala upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Moral kerja yaitu, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu ditetapkan.
4. Kedisiplinan yaitu, kondisi yang tercipta dan melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Budi Santoso & Yuliantika, (2022) menyatakan indikator dari kepuasan kerja.

1. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil .
3. Pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan kerja yaitu seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dalam membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja

Ada Tujuh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Maharani, 2024)

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan menurut Alvionita & Marhalinda, (2024) menyatakan faktor mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pengawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan karyawan.

3. Faktor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
4. Faktor social merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.1.4 Work Life Balance

Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *work life balance* didefinisikan sebagai ketika tidak ada konflik antara tuntutan peran yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Ini menggaris bawahi interpretasi klasik bahwa tidak ada konflik. Konflik ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga tidak sesuai satu sama lain, sehingga sulit untuk berpartisipasi dalam satu peran karena tuntutan dari peran lain. Tiga jenis konflik berbeda, menurut Greenhaus & Beutell. Konflik berbasis waktu terjadi ketika komitmen waktu pada satu peran mengganggu pemenuhan peran lain; konflik berbasis strain terjadi ketika tekanan, stres, atau kelelahan dari satu peran mempengaruhi kinerja di peran lain; dan konflik berbasis perilaku terjadi ketika gaya perilaku yang efektif di satu peran tidak cocok dengan gaya perilaku di peran lain. *Work life balance* didefinisikan sebagai ketika seseorang dapat mengalokasikan waktu, energi, dan perilakunya secara seimbang di antara peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Clark (2000) mengatakan bahwa tidak ada perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan. Hal ini juga memerlukan, menurut Hill et al. (2001), menjaga tingkat konflik peran yang dapat ditangani dan memfasilitasi peran antara tanggung jawab pribadi dan profesional. Teori Konservasi Sumber Daya (COR) mengakui pentingnya keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Teori COR menyatakan bahwa orang berusaha untuk memperoleh, memelihara, dan melindungi sumber daya yang berharga. Ketika sumber daya

tersebut terbatas oleh tuntutan pekerjaan, stres dan kelelahan sering muncul, yang menyebabkan konflik dalam kehidupan kerja (Grandey dan Cropanzano, (1999). Selain itu, faktor-faktor seperti demografi dan kondisi lingkungan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Perbedaan gender masih kuat, dan karyawan perempuan sering mengalami konflik yang lebih besar di tempat kerja karena peran gender konvensional.

Sumber daya baru, seperti dukungan keluarga, dapat membantu individu mengelola stres dan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat. Ini adalah bagian penting dari teori COR (Hobfoll, 2002). Sangat penting untuk memahami bahwa keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting karena berdampak langsung pada hasil organisasi dan kesehatan setiap orang. Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik terkait dengan kesehatan fisik dan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, dan kepuasan hidup yang lebih tinggi pada tingkat individu. Keseimbangan kerja-kehidupan juga berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, dan niat untuk berpindah (Haar et al., 2014). Singkatnya, konsep keseimbangan kerja-kehidupan adalah konsep yang kompleks dan multifaset yang dibentuk oleh kombinasi faktor individu, organisasi, dan masyarakat. Untuk menciptakan dinamika kerja-kehidupan yang berkelanjutan dan memuaskan, diperlukan pemahaman tentang interaksi antara sumber daya pribadi, sistem pendukung, dan tuntutan di tempat kerja. Banyak industri menghadapi masalah keseimbangan kerja-kehidupan, juga dikenal sebagai WLB.

Menurut Puspa et al (2021) Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat kecocokan beragam fungsi dan peran pada kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mampu mengelola secara berkelanjutan berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Sedangkan Menurut Fredrik et al (2019) work life balance adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu

terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. work life balance adalah individu yang memiliki tempat yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. *Work life balance* didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan memandang bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengganggu pemenuhan kebutuhannya diluar pekerjaannya dan sebaliknya, mereka dapat memenuhi kebutuhannya diluar pekerjaannya tanpa mengganggu tuntutan pekerjaannya, sebagai penilaian individu tentang work life balance yaitu bagaimana seorang karyawan menyeimbangkan berbagai peran kehidupan secara efektif (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021). Dari beberapa pendapat mendefinisikan *work life balance* tersebut adalah perpaduan seimbangan antara pekerjaan dan kepribadian (Witriaryani et al., 2022).

2.1.5 Indikator Work Life Balance

Ada Indikator mengukur *Work Life Balance* Menurut McDonald et al., Dalam (Puspa et al., 2021).

- a) Keseimbangan waktu
- b) Keseimbangan keterlibatan
- c) Keseimbangan kepuasan

Sedangkan indikator dari *Work life balance* menurut (Puryana & Ramdani, 2020) 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 energy untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres

2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Pratiwi & Silvianita, (2020) yaitu:

a. Faktor individu

- Kepribadian
- Kesejahteraan
- Emotional intelligence(EI)

b. Faktor Organisasional

- Pengaturan kerja: mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu karyawan untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut mempertahankan dan memotivasi karyawan.
- Dukungan organisasi: dukungan formal bisa berupa tersedianya work- family policie/benefits dan penganturan jadwal kerja yang fleksibilitas sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan serta otonomi kerja.
- Stress kerja: persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
- Peran: role overload, konflik peran, dan tidak jelasan peran.

- Teknologi: membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

c. Factor Lingkungan

- Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
- Dukungan keluarga: orang tua, keluarga dan pasangan.
- Factor lingkungan social lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.

d. Faktor lainnya

Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan penghasilan, tingkat pengawai dan jenis kelamin.

2.1.7 BURNOUT

Burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional (kelelahan emosional), depersonalisasi (depersonalisasi), dan kurangnya pencapaian pribadi (kurangnya pencapaian pribadi). Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai "*a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do "people-work" of some kind.*" Mereka yang bekerja di bidang pelayanan manusia (*human services*), seperti guru, perawat, dokter, pekerja sosial, konselor, dan pekerjaan lain yang menuntut banyak hubungan emosional, paling sering mengalami sindrom ini. Burnout terjadi ketika tuntutan emosional pekerjaan terus-menerus, yang menguras energi, menyebabkan kelelahan mental, kehilangan motivasi, dan berkurangnya kepedulian terhadap orang yang mereka layani.

Dalam Maslach *Burnout Inventory* Manual ketiga, Maslach, Jackson, dan Leiter (1996) mendefinisikan *Burnout* sebagai reaksi psikologis terhadap ketidakseimbangan antara sumber daya yang tersedia untuk pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Faktor lingkungan kerja seperti sistem

manajemen, budaya organisasi, dan tingkat beban kerja adalah penyebab burnout, yang tidak hanya menjadi masalah individu. *Job requirements* termasuk tuntutan waktu yang berlebihan, tekanan emosional, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, *job resources* termasuk dukungan sosial, otonomi, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Risiko burnout meningkat dalam jangka panjang ketika kebutuhan pekerjaan melebihi ketersediaan pekerjaan.

Menurut Caniago & Mustafa (2023), *Burnout* adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rasa pencapaian pribadi yang rendah. Sedangkan menurut Meilia et al (2023) yaitu keadaan dimana karyawan merasa seolah olah kehabisan energi seperti kelelahan fisik, emosi serta mental, selain itu karyawan juga merasa frustrasi yang disebabkan karena ia merasa kurang dihargai dalam pekerjaannya serta kurangnya motivasi dan insentif sehingga menyebabkan terjadinya perubahan sikap maupun perilaku karyawan ditempat kerja. Dan Menurut Dinda et al (2023), menyatakan bahwa burnout ialah bentuk emosional, mental dan kelelahan fisik yang muncul dari kebutuhan individu yang melibatkan emosional yang berlebihan dan terus-menerus.

2.1.8 Indikator –indikator *Burnout*

Ada tiga indikator menurut Pendapat yang dikemukakan Andrianti et al., (2023) diuraikan sebagai berikut:

- a) Kelelahan emosional yaitu munculnya depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya.
- b) Kelelahan fisik yaitu mundahnya merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah merasa mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, serta merasa terkuras tenangnya secara berlebihan.

- c) Kelelahan mental yaitu berupa prasangka negative dan sinis terhadap orang lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaan.
- d) Rendahnya penghargaan terhadap diri yaitu ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan dan ada perasaan belum mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam kehidupan.

Sedangkan Menurut Dinda et al (2023) menyatakan indikator *burnout* sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik.
2. Kelelahan emosi.
3. Kelelahan mental
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri.

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi Burnout

Beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Anugrah Hayati & Wibawanti,(2022)

a. Faktor situasional

- Karakteristik pekerjaan
- Karakteristik jabatan
- Karakteristik organisasi

b. Factor individual

- Karakteristik demografi
 - Usia
 - Jenis kelamin
 - Status
 - Tingkat pendidikan
- Karakteristik kepribadian
 - Rendahnya tingkat *hardiness*
 - *Locus of control* eksternal
 - Strategi *coping* yang pasif dan defensive
 - Dimensi kepribadian dan tipe individu
- Sikap kerja

2.2 Hasil Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Ridwan et al (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Paruh Waktu Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja (<i>work-life balance</i>) mahasiswa paruh waktu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Sedangkan untuk variabel <i>burnout</i> , tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa paruh waktu di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2.	Indrian et al (2023)	Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)	Hasil <i>Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, <i>work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. <i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. <i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> secara simultan berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
			signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i> , <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Arumningtyas & Trisafidaningsih, (2021)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadapkepuasan kerja karyawan Cv Nusantara Lestari	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial <i>work life balance</i> (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan <i>burnout</i> (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan CV Nusantara Lestari . Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Nusantara Lestari.
4.	Dinda et al (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan Cv. Sinar Agung Ngoro Jombang	Hasil hipotesis menunjukkan yakni : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Work-Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Burnout</i> terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
			Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara silmutan antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap kepuasan kerja Karyawan CV. Sinar Agung Ngoro Jombang.
5.	Caniago & Mustafa (2023)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Bank Sumut Syariah Medan, <i>burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan <i>worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan. Namun secara simultan kedua variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Sumut Syariah Medan secara signifikan.
6.	Amanah et al (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja.	Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukan bahwa: 1) <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 2) <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
			tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. 3) <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis.
7	Indra & Rialmi (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)	Hasil dari penelitian ini <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi, dan (4) <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.
8	Asari (2022)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya <i>work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
		karyawan BPJS ketenagakerjaan	karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. <i>Work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.
9	Caniago (2021)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Medan.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan, <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Medan
10	Dzaky Ramadhan et al (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat	Hasil dari penelitian ini yaitu 1). Terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan, 2). Terdapat pengaruh negatif signifikan antara

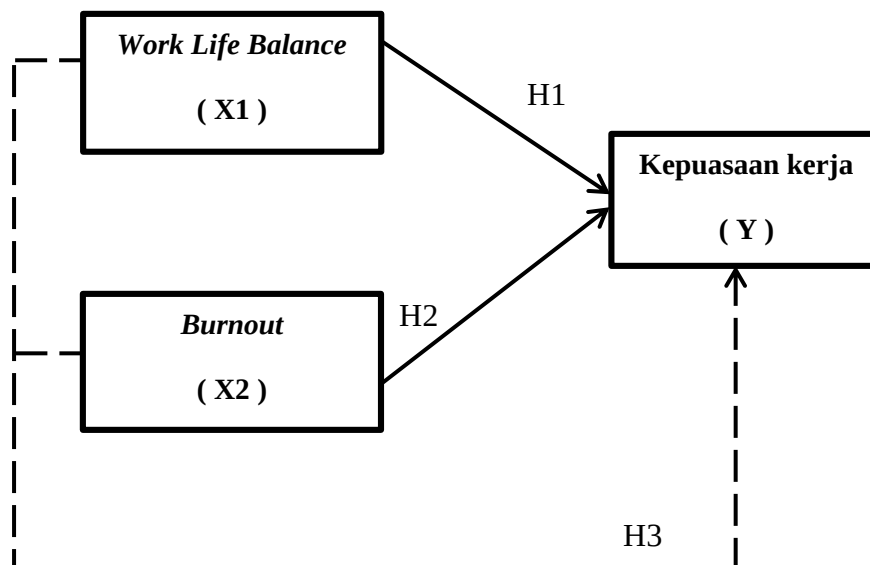
No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
			<i>Burnout</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> dan <i>burnout</i> secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Baznas Provinsi Jawa Barat dengan hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f-hitung sebesar 7,965 dengan signifikansi = 0,002.
11	Dewi et al (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat.	Hasil dari pengujian diperoleh (1) <i>work-life balance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (2) <i>employee engagement</i> berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) <i>burnout</i> secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) <i>work-life balance</i> , <i>employee engagement</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil
12	Saputra (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> , stress kerja dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Kalisari Kabupaten Batang.	hasil penelitian diketahui bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stress kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dari studi pustaka yang diuraikan, maka kerangka teoritis dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada perawat. Agar lebih jelas dapat dilihat pada kerangka teoritis berikut ini.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: (Kuncoro,2004) dan (Simbolon, 2021)

Keterangan:

(X1) = *Work LifeBalance*

(X2) = *Burnout*

(Y) = Kepuasan Kerja

————> = Pengaruh suatu variabel X terhadap Y secara persial

— —> = Berpengaruh Bersama-sama secara Simultan

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2 Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif dan menyenangkan yang dirasakan oleh tenaga kerja atau perawat terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan selama berkerja.	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya, 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja (Hasibuan,2014) Dalam (Maharani, 2024)
2.	<i>Work life balance</i> (X ₁)	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan seorang perawat bisa menyeimbangkan antara waktu terhadap perkejaan dan waktu terhadap keluarga	a). Keseimbangan waktu b).Keseimbangan keterlibatan c). Keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005) Dalam (Puspa et al., 2021)
3.	<i>Burnout</i> (X ₂)	Burnout adalah kelelahan baik secara fisik, mental maupun emosional yang dirasakan oleh perawat akibat tekanan kerja yang berlebihan dan berkelanjutan.	1. Kelelahan fisik. 2. Kelelahan emosi. 3. Kelelahan mental 4.Rendahnya penghargaan terhadap diri (Baron dan

			Greenberg Dalam (Andrianti et al., 2023)
--	--	--	--

2.5 Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah tersebut, dalam hal ini dapat berupa pertanyaan atau pernyataan hubungan antar variabel atau lebih, variabel mandiri (deskriptif) atau Perbandingan (komparasi) merupakan dugaan sementara atau hipotesis menurut . Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada perawat

RSUD M. YUNUS kota Bengkulu

H₂ : Diduga *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD M.

YUNUS kota Bengkulu.

H₃ : Diduga seberapa besar *Work Life Balance*, *Burnout* berpengaruh simultan terhadap kepuasan

kerja pada perawat RSUD M. YUNUS kota Bengkulu