

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Defenisi konseptual adalah suatu penjelasan yang diberikan untuk mendefinisikan konsep secara abstrak dan umum yang dapat membatu pemahaman di dalam sebuah penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu sebagai berikut:

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2018) kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk perasaan suatu individu secara umum terhadap pekerjaannya atau diartikan sebagai susunan yang saling terhubung dari sikap individu pada aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sembilan aspek, yaitu gaji (*pay*), tunjangan (*fringe benefits*), sifat kerja (*nature of work*), promosi (*promotion*), komunikasi (*komunikation*), kondisi operasi (*operating conditions*), hadia kontigen (*contigen rewerds*), pengawasan (*supervison*), dan rekan kerja (*cowerkers*).

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah gambaran hal yang individu, karena setiap individu memiliki nilai tersendiri yang berlaku dalam diri masing-masing individu. Handoko (2020, 193) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang

dimiliki seseorang karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah cerminan pandangan dari rasa seseorang terhadap pekerjaannya (Yusuf, 2015).

Kepuasan kerja yaitu bersumber dari Nabawi (2019) mengutarakan bahwasannya kepuasan kerja ialah suatu hal kondisi kejadian emosional bisa itu rasa senang atau sebaliknya dimana semua pekerja meyegani tugasnya dan beberapa indikator dari rasa puas terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini berbanding dengan pernyataan Saputra dan Mulia (2020:21) yang menyimpulkan bahwa rasa puas kerja adalah keadaan psikis seseorang pekerja yang tergoyahkan dari tanggapan dengan demikian akan berpengaruh kepada perilaku pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Hasibuan (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Nuraini (2013 :114) kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Beberapa pengertian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap emosional yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Perasaan yang menyenangkan dapat muncul karena kondisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan kondisi dirinya serta beberapa faktor lain, sedangkan sikap tidak menyenangkan dapat muncul karena stres kerja dan hal-hal lain yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:304) terdapat teori dalam kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan pada kepuasan kerja bisa didapatkan dari banyak faktor, yaitu dengan cara memuaskan karyawan secara efektif dengan menemukan apa yang sebenarnya karyawan inginkan dan melihat kemungkinan apakah keinginan tersebut dapat diberikan.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen utama teori ini adalah “input”, “hasil”, “orang bandingan” serta “keadilan dan ketidakadilan”. Berdasarkan teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan karyawan merupakan hasil perbandingan yang dilakukan antara input dan hasil dirinya dengan input hasil karyawan lain. Puas atau tidaknya karyawan tergantung pada bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan adil atau

tidaknya imbalan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja tergantung pada penilaian seseorang terhadap apa yang diinginkan dan apa yang telah didapat. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada selisih antara yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar selisih, maka semakin besar pula ketidakpuasan kerja.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin sering kebutuhan mereka terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan karyawan tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi juga tergantung pada pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut dijadikan tolok ukur oleh karyawan tersebut untuk menilai dirinya maupun lingkungannya, sehingga karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6) Teori Dua Faktot

Pada teori ini dijelaskan bahwa secara kualitatif, kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori yaitu “disatisfiers” atau “hygiene factor” dan “satisfiers” atau “motivators”. Hygiene factor terdiri dari administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji/upah, pengawasan, kualitas, keamanan kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Satisfiers merupakan karakteristik suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan seseorang serta perkembangan psikologis, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi

2. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2019:310) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Memenuhi Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksud bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan kesempatan pada individu untuk mempengaruhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa keputusan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari

pekerjaan. Apabila harap lebih besar dari pada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaiknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Komponen Generik (*Dispositional / Genetic Components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja. Sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2014) yaitu:

- 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 mencerahkan 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 prilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.
- 5) Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan yang dibebankan didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018)

1) Pekerjaan

Pekerjaan mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal ini

mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari

2) Upah

Upah mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan tenaga mereka

3) Pengawas

Digunakan untuk menggambarkan pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan

4) Rekan Kerja

Rekan kerja mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersama di tempat kerja. Hal ini berarti sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja

Indikator kepuasan kerja menurut Garaika (2020) sebagai berikut:

1) Mencintai Pekerjaannya

Seseorang yang merasa bersyukur pada pekerjaan yang mereka miliki serta siap bertanggung jawab atas setiap hasil yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut.

2) Menghargai pekerjaan

Seseorang yang lebih suka bekerja karena dia bisa mewujudkannya.

3) Pekerjaan moral

Pemahaman yang muncul dari dalam diri seseorang atau perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.

4) Disiplin

Kondisi yang dibentuk melalui perilaku yang menunjukkan sisi positif dari kepatuhan, keandalan, rutinitas, dan kewajiban.

5) Eksekusi kerja

Suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan perintah dalam waktu yang tidak terbatas.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2013:132)

Indikator kepuasan kerja terbagi menjadi 8 (delapan), yaitu sebagai berikut:

1) *Pay Satisfaction* (Gaji)

Menjelaskan tentang besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan apakah mampu mencukupi kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier.

2) *Promotion Satisfaction* (Promosi)

Menjelaskan tentang kebijakan promosi dalam perusahaan dan sistematika pelaksanaannya. Melihat apakah kegiatan promosi telah dilaksanakan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan karyawan. Pemberian promosi ini dapat menimbulkan kepuasan maupun

ketidakpuasan, sebab karyawan yang puas dengan promosi menganggap memiliki peluang untuk mengaktualisasi diri dan meningkatkan gaji, sedangkan karyawan yang tidak puas dalam pemberian promosi menganggap bahwa promosi membuat tanggung jawab semakin besar dan harus bekerja lebih keras lagi.

3) *Status (Jabatan)*

Menjelaskan tentang kedudukan karyawan. Karyawan yang memiliki kekuasaan maupun jabatan akan cenderung meningkatkan derajatnya. Tinggi maupun rendahnya kedudukan seorang karyawan akan mempengaruhi kepuasan dan kedisiplinan kerja.

4) *Supervision Satisfaction (Supervisi)*

Menjelaskan tentang apa yang diharapkan seorang karyawan kepada atasannya. Pada umumnya karyawan menginginkan atasannya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tidak angkuh, memiliki perilaku yang sopan dan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik. Karyawan juga mengharapkan atasannya dapat memberikan bantuan jika mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga mendapatkan pengawasan yang baik dari atasan.

5) *Satisfaction with the Work Itself (Perasaan Karyawan)*

Menjelaskan tentang perasaan karyawan mengenai tugas yang dikerjakan, apakah tugasnya menarik, menantang dan memerlukan keterampilan. Tugas yang demikian dapat memicu semangat kerja karyawan karena lebih terpacu untuk bekerja dengan giat

dibandingkan tugas yang bersifat tidak menantang, statis dan berulang – ulang.

6) *Coworker Satisfaction* (Keinginan Karyawan)

Menjelaskan tentang keinginan karyawan untuk mendapatkan rekan kerja yang baik, menyenangkan, mampu bekerja dalam tim, senang bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab. Rekan kerja yang seperti ini akan membantu meringankan beban karyawan.

7) *Altruism*(Membantu)

Merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang gemar membantu orang lain. Karyawan yang seperti ini memiliki sifat kepedulian yang tinggi dan tidak mau melihat rekan kerjanya mengalami kesulitan, sehingga ia akan dengan senang hati membantu rekan kerjanya.

8) *Environment* (Lingkungan Kerja)

Menjelaskan tentang lingkungan yang dapat menunjukkan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kualitas kerja yang baik pula.

Menurut Spector (Priansa, 2018) indikator kepuasan kerja dapat diukur dari:

1) Gaji

Pada aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai dengan kebijakan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasan atau pengawas.

4) Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.

5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

6) Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja.

7) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

8) Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk

berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9) Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Yaitu kesibukan yang dibebankan kepada karyawan untuk menjadi orang yang berarti dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Mitra kerja yang mendukung

Yaitu bagaimana pemimpin dalam membuat keputusan juga respon positif kepada karyawan untuk memberikan wewenang dalam melakukan pekerjaannya.

3) Imbalan yang stimpal

Yaitu besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga meningkatkan motivasi karyawan.

4) Kondisi kerja yang mendukung

Yaitu keserasian tempat bekerja yang dapat mendukung keaktivitas karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut (Hasibuan, 2014) yaitu: 1. Menyenangkan Pekerjaan 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja.

2.1.2 *Work Life Balance*

Istilah *Work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu itu sendiri (Ramya, 2014). Huteson (2012:5) mengungkapkan bahwa *Work life balance* ialah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *Work life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Helmle, Botero dan Seibold (2014) *Work life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam dominan pekerjaan dan keluarga. Saina dkk (2016) berpendapat bahwa *Work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peranan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). *Work life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam

memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011).

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *Work life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, relokasi dan lainnya. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flexsttime*, *job sharing*, dan *telecommunicating*. Lockwood (Asepta & Maruno, 2017) mendefnisikan *Work life balance* merupakan suatu kondisi seimbang pada dua tuntutan dimana pekerja dan kehidupan seseorang adalah sama. Istilah *Work life balance* sebenarnya mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berhubungan juga dengan kehidupan pribadi seseorang pekerja. *Work life balance* adalah suatu gambaran dari konsep dimana seseorang pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021).

Irfan (Fiernaningsih et al., 2019) menjelaskan bahwa *Work life balance* merupakan suatu konsep luas yang mengutamakan antara “pekerjaan” (karier) disatu sisi dan kemudian “kehidupan” (kesenangan, liburan, keluarga dan pengembangan spritual) disisi lain. Sedangkan menurut Delecta (Qodrizana & Musadieq, 2018) mengatakan bahwa *Work life balance* adalah kemampuan seseorang individu dalam memenuhi tugas pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarganya, serta tanggung

jawab diluar pekerjaan lainnya. Dan menurut (Lumunon, *et al.*, 2019) *Work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan anantara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi.

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

1. Manfaat *Work life balance*

Organisasi dapat membentuk sebuah kebijakan work-life balance atau biasa disebut work-life balance policy agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan. Menurut Lazar et al. (2010) dalam Pangemanan (2017) manfaat work-life balance bagi organisasi atau perusahaan adalah:

- 1) Mengurangi kemangkiran (absenteeism)
- 2) Mengurangi keterlambatan (lateness)
- 3) Meningkatkan produktivitas & citra perusahaan
- 4) Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan

- 5) Mengurangi turnover staff

Selain bermanfaat bagi perusahaan, work-life balance juga bermanfaat untuk karyawan. Manfaat work-life balance bagi karyawan adalah:

- 1) Semakin tinggi keamanan kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
- 4) Mengurangi tingkat stres kerja
- 5) Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental

2. Program Kerja Work Life Balance

Menurut Lewison (2006) dalam Kurniawan (2014) mengatakan bahwa terdapat enam kategori dasar dari program kerja yang memperhatikan worklife balance, yaitu :

- 1) *Flexitime* : situasi dimana karyawan dapat memilih jam kerjanya sendiri tetapi tetap mematuhi standar jam kerja perusahaan.
- 2) *Flexible week / Compressed workweek* : situasi dimana karyawan bekerja lebih lama pada hari-hari tertentu dan bekerja lebih sebentar pada hari selain hari tertentu tersebut.
- 3) *Work-at-home, flexplace or telecommuting* : situasi dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya di luar tempatnya bekerja.
- 4) *Part-time* : situasi dimana karyawan ditawarkan untuk bekerja pada jam kerja yang pendek.
- 5) *Job sharing* : situasi dimana satu pekerjaan dikerjakan oleh lebih dari satu orang agar dapat meringankan proses pengerjaan.

- 6) *Part-time telecommuting* : situasi dimana terdapat kolaborasi antara kerja paruh waktu (part-time) dan kerja di luar tempat kerja

3. Keuntungan Program Work Life Balance

Lewison (2006) dalam Kurniawan (2014) juga mengemukakan bahwa terdapat keuntungan yang akan diperoleh apabila perusahaan atau organisasi menerapkan program work-life balance, diantaranya :

- 1) Tingkat ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*) menurun Pada penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan memilih tidak hadir bekerja ketika memiliki masalah pada kehidupan pribadinya.
- 2) Tingkat *turn-over* karyawan menurun Perusahaan yang mampu memberikan jadwal kerja karyawannya dengan baik, maka akan membuat karyawan tersebut bertahan dan tetap bekerja pada perusahaan.
- 3) Produktivitas semakin meningkat Perusahaan yang memberikan program kerja untuk lebih memperhatikan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat menurunkan stres pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.
- 4) Mengurangi *over-time cost* (biaya lembur) Tidak hanya mampu menurunkan stres kerja pada karyawan, program work-life balance juga dapat mengurangi biaya lembur pada perusahaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel.

- 5) Memberikan kepuasan pada pelanggan / klien Apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan menurun, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga karyawan merasa nyaman dan puas untuk bekerja dan dapat memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan. Hasilnya, pelanggan akan merasa puas pada pelayanan yang diberikan.

4. Indikator Work Life Balance

Adapun indikator *Work Life Balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005) sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

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. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

- 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

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. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut (Hudson, 2005) terdapat 3 indikator *Work life balance* diantaranya, yaitu:

1) Keseimbangan Waktu

Memperhatikan keseimbangan antara waktu untuk menyesuaikan pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain diluar pekerjaan.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Memperhatikan keseimbangan antara partisipasi psikologis dan peran non-pekerjaan agar karyawan dapat menikmati waktu mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

3) Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang ditempat kerja dan diluar pekerjaan. Rasa puas muncul ketika seseorang dapat beradaptasi dengan baik dengan kebutuhan mereka diluar pekerjaan. Hal ini terlihat pada hubungan antara rekan kerja, kondisi keluarga, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Indikator pengukur *Work life balance* menurut Ganapathi (2016) adalah sebagai berikut:

1) Keseimbangan waktu

Berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja.

3) Keseimbangan Kepuasan

Tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan.

Indikator *Work life balance* menurut Langford (2009) yaitu sebagai berikut

1) Keseimbangan waktu pekerjaan dan keperluan lain

Kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu secara profesional antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga.

2) Bertanggung jawab penuh kepada keluarga ataupun perusahaan

Kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban dengan seimbang dan optimal di kehidupannya keluarga dan pekerjaan. Menjalankan peran dengan baik di masing- masing aspek tanpa mengorbankan salah satu pihak

3) Kehidupan sosial yang baik diluar perusahaan

Kemampuan individu untuk membangun dan menjaga hubungan sosial yang positif dengan orang-orang diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, teman, dan tetangga.

4) Terbatasnya waktu untuk hobi

Seseorang yang memiliki sedikit atau tidak cukup waktu untuk melakukan kegiatan yang diminati karena berbagai alasan, seperti tekanan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, atau kurangnya kemampuan untuk mengatur waktu.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu indikator menurut (Hudson, 2005) yang berupa:1.

Keseimbangan waktu 2.Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan

2.1.3 Pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja Perawat

Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan, dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Suhermerhorn (Genapathi, 2016) mempunyai pendapat bahwa *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa *Work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan hidup dan pekerjaannya.

Menurut (Maslichah & Hidayat, 2017) *Work life balance* adalah keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor penting yang bisa mendukung dalam meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Dari pengertian diatas menunjukkan bahwa *Work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwo et al, 2018) bahwa *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, dkk (2023) yang menemukan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh work life balance dan upah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

| No | Penelitian dan tahun penelitian | Judul penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------|--|---|
| 1 | Ganapatathi (2016) | Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero) | <i>Work life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) |
| 2 | Pratama & Setiadi (2021) | Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan <i>Startup</i> di Jakarta | <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan <i>Startup</i> di Jakarta |
| 3 | Purwanto dkk (2020) | Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja Anggota kesatuan polisi pamong praja provinsi kepulauan riau | Hasil dari penelitian didapati bahwa <i>Work life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja |
| 5 | Rondonuwu, <i>et al.</i> , (2016) | Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado | Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado |
| 6 | Maharani, dkk (2023) | Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro | Hasil dari penelitian ini <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro |
| 7 | Runtu, <i>et al.</i> , (2022) | Pengaruh lingkungan kerja dan <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja pada kantor Pos cabang utaman manado | Hasil penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

| | | | |
|---|----------------------------|---|--|
| 8 | Nawarcono & Setiono (2021) | Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Inggris Jogja. |
|---|----------------------------|---|--|

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah untuk lebih memudahkan peneliti dalam melanjutkan skripsi, dimana dengan adanya kerangka keonseptual diharapkan penulis dapat mendefinisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri hingga simpulan dapat dibuat dan model penelitian dapat digambarkan. Berdasarkan Landasan teori, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

X : Variabel Independen (*Work Life Balance*)

Y : Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

→ : Pengaruh secara persial $X \rightarrow Y$

2.4 Definisi Oprasional

Definisi Oprasional adalah penjelasan yang memberikan arti atau spesifikasikan kegiatan untuk mengukur, mengkatagorikan, atau memanipulasi variabel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:39), definisi oprasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi oprasional variabel penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Defenisi Oprasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi Oprasional | Pengukur Variabel | | |
|----|--|---|---|----------|--------|
| | | | Indikator | Alat | Skala |
| 1 | Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja (Hasibuan, 2014) | Kusioner | Likert |
| 2 | <i>Work life balance</i> (X ₁) | <i>Work life balance</i> adalah keseimbangan antara kehidupan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan Keteliban 3. Keseimbangan Kepuasan | Kusioner | Likert |

| | | | | | |
|--|--|---|----------------|--|--|
| | | individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peranan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi | (Hudson, 2005) | | |
|--|--|---|----------------|--|--|

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut

H₁ = Diduga ada pengaruh positif /signifikan *Work life balance* terhadap

Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.