

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance didefinisikan oleh Fisher *et al.*, (2009) sebagai suatu kesetaraan peran serta tanggung jawab antara kehidupan personal dan profesional yang berjalan secara bersamaan tanpa mengesampingkan atau mengutamakan salah satu aspek kehidupan. Menurut Hudson *work-life balance* yaitu tingkat kepuasan seseorang yang berkaitan dengan kedua peran dalam kehidupan mereka. Konsep ini dikaitkan dengan keseimbangan atau menjaga semua aspek kehidupan (dalam Lingga, 2020). Menurut Ula (dalam Lukmianti *et al.*, 2020) *work-life balance* yaitu mengacu pada seberapa jauh seseorang terlibat dan merasa puas pada kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan diantara keduanya tidak menimbulkan konflik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kesetaraan peran serta tanggung jawab antara kehidupan personal dan profesional yang berjalan secara bersamaan tanpa mengesampingkan atau mengutamakan salah satu aspek kehidupan.

2.1.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher *et al.*, (2009) terdapat dua dimensi *work-life balance*, yaitu:

- 1. *Demands***

- a. *Work Interference with Personal Life (WIPL)***

Menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Gangguan semacam ini memiliki dampak buruk pada kehidupan individu, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada pada tingkat yang rendah. Misalnya, tugas di pekerjaan bisa menyulitkan seseorang dalam mengatur jadwal untuk kehidupan non-pekerjaannya.

b. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Misalnya, kesulitan yang dialami individu di kehidupan non-pekerjaannya dapat mengganggu efisiensi saat bekerja.

2. *Resources*

a. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Menggambarkan sejauh mana pekerjaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan pribadi. Misalnya, keterampilan yang dikuasai individu di tempat kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam menjalani kehidupan sehari-harinya

b. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Menggambarkan sejauh mana pengaruh kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan. Misalnya, kesenangan dalam kehidupan pribadi dapat menciptakan suasana hati yang baik bagi individu saat menjalankan tugas-tugas di pekerjaannya.

2.1.3 Dampak *Work-Life Balance*

1. Loyalitas Karyawan

Penelitian Larastrini & Adnyani (2019) menemukan bahwa *work-life balance* memengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan dedikasi dan tindakan mereka terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada loyalitas karyawan, serta penerapan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan loyalitas mereka.

2. Kinerja Karyawan

Penelitian NoorHidayat *et al.*, (2017) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Temuan ini menunjukkan bahwa peran *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja harus dikembangkan dengan baik.

3. *Turnover Intention*

Penelitian Prayogi *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memengaruhi *turnover intention*. *Turnover intention* yaitu niat seseorang untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. *Employee Engagement*

Penelitian Wijayanto *et al.*, (2022) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memengaruhi *employee engagement*. *Employee engagement* menggambarkan keterikatan fisik dan mental seorang karyawan dengan pekerjaannya, mendorong upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Penelitian Dzaky & Nabil (2021) menyimpulkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencakup cinta terhadap pekerjaan dan sikap emosional yang positif, tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan efisiensi.

Dari kelima dampak *work-life balance* diatas, yaitu loyalitas karyawan, kinerja karyawan, *turnover intention*, *employee engagement* dan kepuasan kerja. Peneliti akan berfokus pada kepuasan kerja sebagai dampak *work-life balance*, karena terdapat sejumlah penelitian yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan (Ganapathi, 2016; Pangemanan *et al.*, 2017; Aliya & Saragih, 2020; Lukmianti *et al.*, 2020; Dzaky, & Nabil, 2021).

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Spector (1997) diartikan sebagai perasaan terhadap pekerjaannya serta mencakup hubungan yang saling terkait antara sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Luthans (2005) diartikan sebagai perasaan positif atau keadaan emosional yang menyenangkan yang timbul akibat penilaian atau pengalaman kerja seseorang (dalam Nasrullah, 2022). Adapun kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam Ganapathi 2016) kepuasan kerja yaitu mencakup cinta terhadap pekerjaan dan sikap emosional yang positif, tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan terhadap pekerjaannya serta mencakup hubungan yang saling terkait antara sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.2.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) antara lain:

1. Gaji (*pay*), diartikan sebagai kepuasan atas upah dan kenaikan upah.
2. Promosi (*promotion*), diartikan sebagai kepuasan atas peluang promosi.
3. Kepemimpinan (*supervision*), diartikan sebagai kepuasan atas perilaku atasan.
4. Tunjangan (*fringe benefits*), diartikan sebagai kepuasan atas keuntungan dari tunjangan yang didapatkan.
5. Penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), diartikan sebagai kepuasan atas penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja.
6. Prosedur kerja (*operating conditions*), diartikan sebagai kepuasan atas prosedur dan aturan kerja.
7. Rekan kerja (*coworkers*), diartikan sebagai kepuasan atas rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*nature of work*), diartikan sebagai kepuasan atas jenis pekerjaan yang dikerjakan.
9. Komunikasi (*communication*), diartikan sebagai kepuasan atas komunikasi dalam organisasi.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Pengembangan Karir

Penelitian Bahri & Nisa (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berdampak positif pada kepuasan kerja, selain itu pengembangan karir juga membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir diartikan sebagai mempersiapkan seorang karyawan untuk peran masa depan di organisasi atau perusahaan.

2. Kepemimpinan

Penelitian Harahap & Khair (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya arahan dan kerjasama tim dari pemimpin mengakibatkan penurunan prestasi kerja dan ketidakpuasan karyawan, yang tercermin dari ketidaksesuaian promosi jabatan.

3. Disiplin Kerja dan Kompensasi

Penelitian Azhar *et al.*, (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas, sedangkan kompensasi melibatkan penghasilan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas kontribusi karyawan.

4. Etika Kerja dan Stres Kerja

Penelitian Bhastary Dwipayani (2020) menyimpulkan bahwa etika kerja dan stres kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Etika kerja mencakup sikap, pandangan, dan ciri-ciri cara bekerja individu, kelompok, atau bangsa. Sementara stres kerja yaitu ketegangan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan mental karyawan, yang dapat memengaruhi emosi dan pemikiran.

5. *Work-Life Balance*

Penelitian Ganapathi (2016) menyimpulkan bahwa *work-life balance* secara keseluruhan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* diartikan sebagai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga.

2.2.4 Penelitian Terdahulu

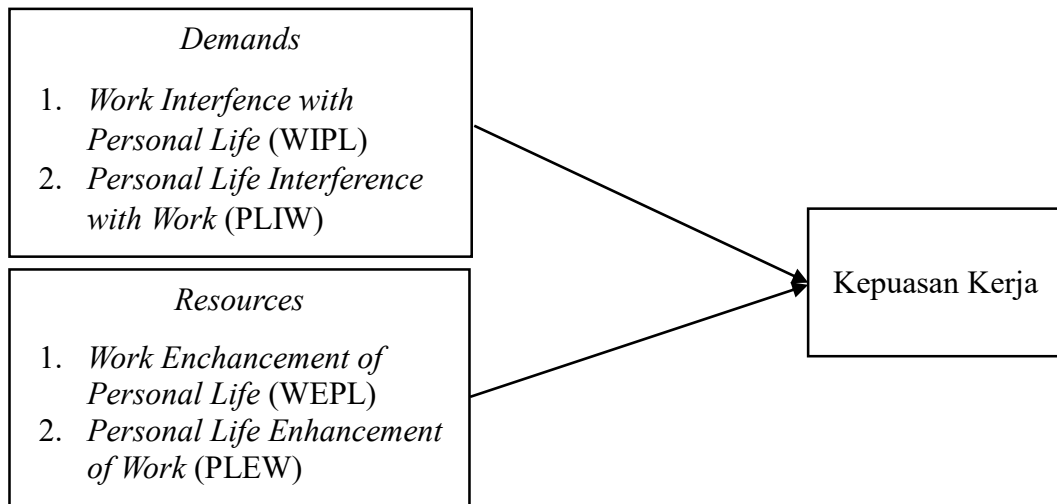
Untuk mendukung penelitian ini, disajikan daftar penelitian terdahulu atau teori yang telah dipaparkan atau dijabarkan sebelumnya.

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Subjek	Hasil
1	Annamaria Rondonuwu <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	60 orang karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4%
2	Aliya & Saragih. (2020)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	70 orang karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	<i>Work-life balance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 57,5%
3	Dzaky, & Nabil. (2021)	Pengaruh Dimensi <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Malang	116 orang karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 59,3. Dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4	Ganapathi, I. M. D. (2016)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)	92 orang karyawan PT. Bio Farma Persero	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2%
5	Pangemana n <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja	Seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero)

2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 1 Dinamika Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini *work-life balance* akan dilihat dari *interface* atau interaksi dari dua domain kehidupan karyawan, yaitu kehidupan kerja (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*). Hal yang menjadi komponen dari domain kehidupan pribadi atau *life* adalah semua peran yang dimiliki karyawan di luar pekerjaannya, termasuk perannya dalam keluarga, rumah tangga, hubungan romantic, hubungan dengan teman, serta dalam melakukan kegiatan rekreasi atau waktu luang dan dalam melakukan peran dalam komunitas sosial atau komunitas keagamaan (Vodaynoff dalam Fisher *et al.*, 2009).

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa dua dimensi *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator pertama dari dimensi *demands* yaitu *work interference with personal life* (WIPL) menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Indikator kedua yaitu *personal life interference with work* (PLIW) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Fisher *et al.*, 2009). Dalam penelitian Afrianty (2013) menyatakan bahwa ketika permintaan pekerjaan meningkat, cenderung akan menyebabkan konflik yang berdampak pada kehidupan pribadi seseorang. Demikian pula, hubungan antara peran seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya dianggap sebagai keterkaitan yang tak terpisahkan. Hal ini mengindikasikan bahwa

saat seseorang menjalankan kedua peran dalam waktu yang sama, hal tersebut akan berpengaruh pada dirinya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dimensi *demands* akan berpengaruh kepada kepuasan kerja. Gangguan semacam ini memiliki dampak buruk pada kehidupan individu, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada pada tingkat yang rendah (Fisher *et al*, 2009).

Selain dimensi *demands*, dimensi *resources* juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator pertama dari dimensi *resources* yaitu *work enhancement of personal life* (WEPL) menggambarkan sejauh mana pekerjaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan pribadi. Indikator kedua yaitu *personal life enhancement of work* (PLEW) menggambarkan sejauh mana pengaruh kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan (Fisher *et al*, 2009). Dalam penelitian Afrianty (2013) menunjukkan bahwa banyak organisasi saat ini berupaya memberikan fleksibilitas dalam hal tempat maupun waktu kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengurangi jam kerjanya, karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk terlibat dalam kehidupan pribadinya, dan ketika karyawan kembali bekerja, mereka cenderung lebih produktif. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dimensi *resources* akan berpengaruh kepada kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penjelasan Fisher *et al*. (2009) yang menyatakan bahwa dimensi *resources* memiliki hubungan positif dengan kepuasan. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan saat bekerja dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, kebahagiaan karyawan dalam kehidupan pribadinya dapat berdampak pada suasana hati saat bekerja. Peningkatan semacam ini memberikan dampak positif pada kehidupan karyawan, karena menandakan tingkat keseimbangan yang tinggi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Fisher *et al*, 2009).

Work-life balance yang dilihat pada penelitian ini merupakan evaluasi persepsi individu mengenai kemampuan diri dalam memenuhi tuntutan-tuntutan yang ada. Jika mampu memenuhi maka terjadi kepuasan akan semua peran yang dimiliki sehingga tercapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Dalam melihat kemampuan seseorang, dilihat melalui dua dimensi yang ada, apakah seorang karyawan bisa mengatasi *interference* antara *work* dan *personal life*, serta apakah seorang karyawan bisa mengalami *enhancement* peran yang ada di *work* dan *personal life*. Adanya *work-life balance* ditandai dengan minimnya *interference* dan tingginya *enhancement* (Fisher *et al*, 2009).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan fenomena dan konsep teori, maka hipotesis penelitian ini adalah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan honorer Rumah Sakit X di Kota Bandung.