

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) yaitu perasaan prestasi serta keberhasilan individu di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai pengalaman positif dalam diri seseorang atau karyawan terhadap pengalaman kerjanya yang dilaluinya yang berkaitan dengan tingkat emosi kepada suatu hasil pekerjaan individu. Robbins dan Judge (2013) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi karakteristik pekerjaan yang dalam hal ini terkait dengan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Handoko (2012) memberikan suatu definisi terkait kepuasan kerja sebagai situasi emosional seseorang yang positif maupun negatif pada pekerjaannya yang artinya kepuasan kerja mempresentasikan emosi seseorang pada pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dipandang sebagai aspek penting agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan. Munandar (2012) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa kepuasan kerja yaitu suatu kondisi mental individu yang berkaitan dengan perasaan positif dan negatif yang dalam hal ini dipengaruhi oleh harapan dan juga persepsi dalam bekerja yang akan mempengaruhi terhadap perilakunya dalam bekerja. Menurut Robbins (2015) Dalam suatu

pekerjaan individu yang dalam hal ini memperlihatkan sikap negatif cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerjanya rendah, sementara yang menunjukkan sikap positif merasa puas dengan kerjanya sehingga tingkat kepuasan kerjanya tinggi.

Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa sikap seseorang dapat dilihat dari kecintaannya terhadap pekerjaan dan juga senang dalam bekerja yang dapat diukur dari sikap emosionalnya yaitu baik secara positif maupun negatif. Hal tersebut juga berkaitan dengan implementasi pekerjaan dan remunerasi yang didapatkannya yang tercermin dari sikap emosional seseorang dalam pekerjaan yang layak dan adil yang diterima. ini sejalan dengan pendapat Susiawan dan Abdul (2015) bahwa emosi positif serta negatif bersumber dari pengalaman dan juga penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya yang dalam hal ini berkaitan terhadap pikiran dan juga perasaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Atmosfer dalam bekerja bergantung kepada kepuasan karyawan, apabila kepuasan bekerja menunjukkan tingkat yang tinggi yang dalam hal ini melebihi dari prestasi karyawan maka dalam dinilai bahwa karyawan merasa puas dan sesuai dengan harapannya, sebaliknya apabila dalam hal ini karyawan merasa yang didapatkannya tidak sesuai dengan yang diharapkannya maka ia merasa kurang puas. Adapun dampak dari ketidakpuasan tersebut yaitu karyawan tidak akan taat peraturan, menimbulkan sikap mengeluh, sering menghindari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan serta hal lain sebagainya (Agha dan Irfan, 2017).

Berdasarkan penjabaran tersebut, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang timbul dari sikap seorang karyawan yaitu baik positif maupun negatif dari yang dirasakannya terhadap suatu pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 4 (empat) faktor yang dalam hal ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Robbins (2015), yaitu:

a. Kerja Keras

Umumnya, individu yang dalam hal ini suka dengan pekerjaan akan cenderung mempergunakan seluruh kemampuan dan keterampilannya dalam kebebasan. Berkat fungsi-fungsi ini, pekerjaannya menjadi lebih baik secara mental. Pekerjaan yang tidak terlalu kerja keras itu bisa menyebabkan kebosanan, tetapi terlalu menuntut dapat menciptakan kegagalan. Dalam situasi sulit sementara itu, Sebagian besar karyawan mengalami kebahagiaan dan kepuasan.

b. Penghargaan yang Sesuai

Remunerasi yang sesuai dengan harapan karyawan dengan sistem yang dikemas secara transparan dan jujur. Tingkat keterampilan individu dan ukuran upah sosial cenderung menghasilkan kepuasan karyawan ketika biaya dianggap sama dengan pekerjaan yang dibutuhkan.

c. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Karyawan memiliki hubungan yang erat dengan lingkungan mereka untuk kenyamanan pribadi serta mudah dalam melaksanakan

pekerjaan dengan baik. Memberi termasuk kondisi kerja seperti perencanaan penggunaan lahan, kebersihan ruangan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan, suhu, serta tingkat kebisingan.

d. Hubungan Interpersonal

Individu menerima lebih dari uang dan tunjangan kerja, tetapi karyawan juga memenuhi persyaratan untuk interaksi sosial. Perilaku adalah beberapa penentu utama kepuasan. Untuk menjaga hubungan interpersonal tersebut, kita perlu beradaptasi, saling menghormati, loyalitas dan toleransi satu sama lain, keterbukaan dan keintiman staf.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat 6 (enam) dimensi yang dalam hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja menurut Luthan (2011), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Berbagai tugas yang memberikan kesempatan untuk belajar dan menarik akan memungkinkan anda untuk memakai pengalaman dan keterampilan anda nanti untuk meningkatkan dan bertanggungjawab atas tugas-tugas anda. Dalam perihal ini, apakah Anda memiliki peluang untuk memperoleh pengalaman, tingkatan keahlian keterampilan, dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

b. Gaji atau upah

Karyawan menghendaki sistem penggajian serta kebijakan promosi yang mereka anggap jujur dan konsisten harapan mereka. Jika gaji tampak adil sesuai persyaratan pekerjaan, tingkat

keterampilan standar upah individu dan komunitas dimungkinkan hasilnya akan sangat memuaskan.

c. Rekan Kerja yang Mendukung

Mayoritas karyawan akan melengkapi kebutuhan akan adanya hubungan sosial, sehingga bukan hal mengherankan jika teman kerja yang ramah dan memberikan bantuan untuk mendorong kepuasan kerja, perilaku atasan serta hal utama yang menentukan perilaku atasan.

d. Kesempatan Promosi

Terkait dengan promosi, kemajuan karir dan pengembangan karir. Menawarkan promosi kemungkinan pertumbuhan pribadi, tanggung jawab lebih dan memperbaiki kondisi sosial.

e. Pengawasan

Pengawasan termasuk dalam hubungan antar karyawan dan atasan serta kualitas kerja.

f. Kondisi kerja

karyawan tentu cenderung lebih senang pada lingkungan yang aman, sehat, dan minim permasalahan. Bukan hanya itu mayoritas karyawan ingin lokasi kerja yang terjangkau dalam hal ini dekat rumah serta dilengkapi dengan berbagai fasilitas.

B. *Work life balance*

1. Definisi *Work life balance*

Delecta (2011) memberikan definisi terkait *work life balance* yaitu kemampuan ataupun suatu keahlian yang dalam hal ini dimiliki seseorang dalam melakukan penyeimbangan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga dengan tuntutan pekerjaan. Hal sama juga diungkapkan oleh As'ad (2014) yaitu *work life balance* adalah peran ganda dalam kehidupan seseorang terkait dengan tingkat kepuasan pekerjaan. Putri, Pratiwi dan Haryani (2021) mendefinisikan *work life balance* pada mempertahankan ataupun dalam hal ini menyeimbangkan berbagai aspek dalam kehidupan. *Work life balance* juga dapat dikatakan sebagai sumber energi maupun sumber konflik dalam diri seseorang tergantung kepada seseorang tersebut dalam mempergunakan waktu ditempat kerja maupun diluar tempat kerja. Waktu untuk keluarga dan juga dalam hal ini pekerjaan merupakan hal yang harus diseimbangkan bagi seorang pekerja (Fisher, Bulger dan Smith, 2009).

Wijono (2011) memberikan definisi terkait *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yaitu peran ganda dalam diri seseorang yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Apabila dalam hal ini individu merasa tidak seimbang dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan maka akan berdampak pekerjaannya yang mengakibatkan rendahnya produktivitas atau kinerjanya sehingga timbul konflik dalam keluarga. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ummah, (2018) bahwa *work life balance* dalam hal ini berkaitan dengan kebebasan yang dimiliki oleh karyawan untuk

mempergunakan waktunya ditempat kerja dalam rangka penyeimbangan terhadap berbagai komitmen lain seperti; hobi, keluarga, seni, dan sebagainya yang tidak hanya difokuskan kepada pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam memisahkan kepentingan pekerjaan dengan kepentingan pribadinya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work life balance*

Menurut Schabracq, Winnub dan Coopeada (Wijono, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian memiliki pengaruh terhadap kehidupan pekerjaan maupun sebaliknya diluar pekerjaan. Individu yang dalam hal ini ini memiliki *secure attachment* yang diperolehnya saat kecil yang seimbangan dengan *work life balance*, maka individu tersebut mendapatkan *positive spillover* dibandingkan individu yang dalam hal ini memiliki kepribadian *insecure attachment*.

b. Karakteristik Keluarga

Konflik terkait dengan ambiguitas dan juga peran dalam keluarga dapat mempengaruhi konflik ditempat kerja dan kehidupan pribadi sehingga menjadi salah satu aspek penting terkait karakteristik keluarga untuk dapat melihat ada atau tidaknya konflik diantara kehidupan

pribadi dan pekerjaan.

c. Karakteristik Pekerjaan

Berbagai hal yang berkaitan dengan pola kerja, kemudian waktu kerja, dan beban kerja merupakan suatu hal dalam karakteristik pekerjaan yang menjadi pemicu timbulnya konflik terhadap keseimbangan pekerjaan.

d. Sikap

Berbagai sikap yang terdapat dalam berbagai individu merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *work life balance*. Usaha dan jumlah waktu akan meningkat dalam suatu domain apabila adanya pendapat sentralis.

3. Dimensi *Work life balance*

Menurut Fisher, Bulger & Smith (2009) terdapat 4 (empat) dimensi terkait *work life balance*, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference Private Life*)

Menggambarkan bahwa dalam hal ini terkait sejauh mana suatu pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi. Contohnya, seseorang kesulitan mengatur waktu untuk pribadi saat bekerja.

b. PLW (*Private Life Interface Work*)

Menggambarkan bahwa dalam hal ini terkait sejauh mana kehidupan pribadi berpengaruh terhadap pekerjaan. Contohnya, saat bekerja seseorang merasa terganggu karena mengalami masalah

pribadi atau keluarga.

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

Menggambarkan terkait kehidupan pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja individu yang meningkat dalam bekerja. Contohnya, Bekerja dengan menyenangkan dan baik akan dilakukan seorang individu apabila sedang berada dalam mood yang baik.

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

Mencerminkan rentang dimana suatu pekerjaan dalam hal ini berpengaruh terkait kualitas kehidupan pribadi yang meningkat. Contohnya, saat mengikuti pelatihan dari tempat kerja, membuat individu mampu memanfaatkannya dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadi setiap harinya.

C. Kerangka berpikir

Wenno (2014) dalam penelitiannya memperlihatkan terkait *work life balance* berpengaruh signifikan dalam hal ini terkait kepuasan kerja. Tarigan & Ratnaningsih (2019) dan Sari (2020) yang juga mendukung penelitian tersebut memperlihatkan bahwa *work life balance* terhadap kepuasan kerja mengarah positif dan signifikan. Dari ketiga penjabaran diatas dapat dilihat bahwa *work life balance* merupakan suatu kebebasan yang dalam hal ini diberikan kepada karyawan untuk dapat menyeimbangkan porsi pada masing-masing dirinya dalam bekerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Organisasi yang dalam hal ini mendorong *work life balance* akan mencapai kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan

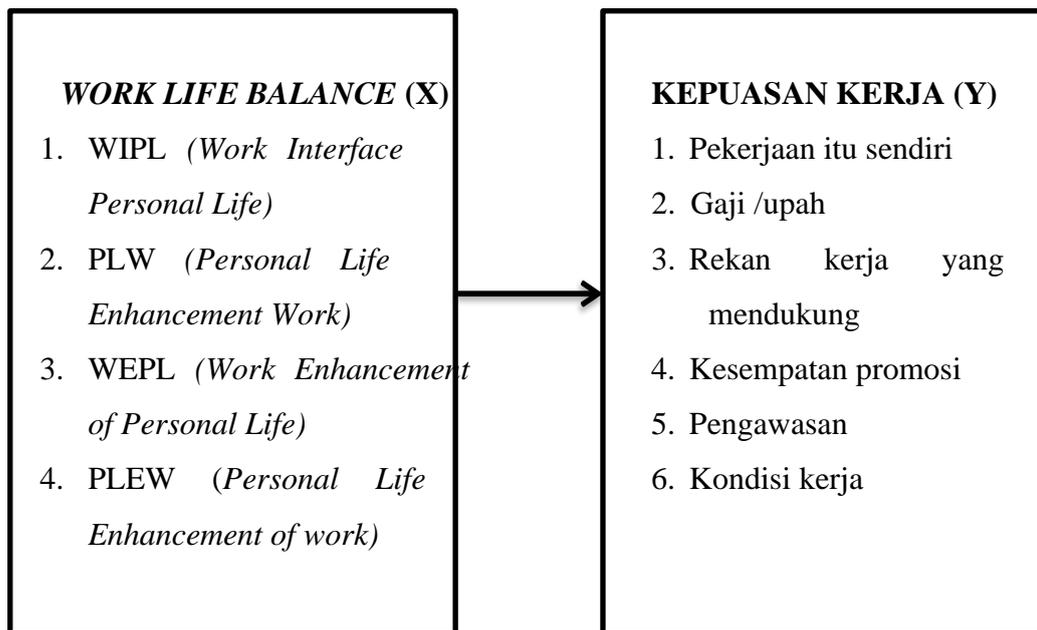
menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab antara kedua peran tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gusvita (2020) mengungkapkan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Amalia (2021) yang juga mengungkapkan hal yang sama. Kedua studi tersebut menyiratkan bahwa ketika karyawan dalam hal ini akan mencintai pekerjaannya apabila keseimbangan di antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya selaras sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Perspektif pengembangan organisasi kedepannya harus dapat difokuskan kepada *work life balance*. Pada penelitian ini variabel *work life balance* menggunakan dimensi dari Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan variabel kepuasan kerja menggunakan dimensi dari Luthan (2011).

Fisher, Bulger dan Smith (2009) memperlihatkan bahwa WEPL merupakan suatu dimensi dalam hal ini adanya suatu keseimbangan kehidupan kerja dalam pegawai yaitu terkait pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi yang mana dapat mempengaruhi kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri pada pekerja wanita sebagai guru cenderung lebih senang apabila lokasi kerja berdekatan dengan rumah agar memiliki banyak waktu ketika jam kosong bersama anak dirumah. Pada dimensi PLEW sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Ketika seseorang memiliki perasaan atau mood yang baik saat bekerja maka dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri karena individu mampu bertanggung jawab atas tugas. Ketika keadaan mendukung artinya senang dalam menjalankan pekerjaan. Pada dimensi WIPL sejauh mana

pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi, Ketika seorang guru memiliki keterampilan yang dapat mendukung individu tersebut dalam bekerja dan dapat memanfaatkan dengan baik agar kepuasan kerja juga akan berpengaruh pada gaji atau upah dimana setiap individu yang bekerja akan memiliki standar upah yang memuaskan apabila memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pekerjaan itu sendiri akan maksimal artinya mampu dalam menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga tidak adanya suatu permasalahan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kemudian berpengaruh juga pada kesempatan promosi. Kesempatan promosi ini setiap pegawai mampu menghendaki sistem kebijakan promosi agar dapat memajukan karirnya menjadi lebih baik.

Greenhaus, Parasuraman dan olins (2001) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat menciptakan sebuah kepuasan yang tinggi dan kinerja yang baik, dimana sebuah karir yang baik dapat bersedia menerima tuntutan pekerjaan, dapat menyeimbangkan keluarga agar dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Diperkuat dengan penelitian Maslichah dan Hidayat (2017) bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam hal ini kepada pekerja wanita terkait mengerjakan berbagai tugasnya, selain itu fasilitas dan juga kondisi lingkungan kerja yang dalam hal ini sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga rendahnya konflik dalam keseimbangan kehidupan pribadi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pemaparan dalam kerangka berpikir yaitu *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

