

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work-life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja serta uraian yang menyangkut dengan *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja.

2.1.1 *Work Life-Balance*

Penerapan *work-life balance* yang diharapkan dapat menimbulkan dampak positif bagi organisasi. Kondisi tersebut tentunya menjadi tujuan suatu organisasi dalam perkembangannya menjalankan organisasinya, dimana kemungkinan timbulnya *work-life balance* dikarenakan oleh beberapa kondisi yang saling berhubungan.

2.1.1.1. *Pengertian Work-Life Balance*

Penerapan dari *work-life balance* di berbagai ranah sangat membantu untuk penyeimbangan kehidupan. Menurut Rizal & Fipiariny, (2022) *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan. Didukung pula dengan pendapat Malik dalam Rizal & Fipiariny, (2022) mengatakan bahwa *Work-life balance* adalah tentang bagaimana karyawan menyeimbangkan tuntutan kerja dengan tuntutan yang lain seperti, keluarga, hobi dan kehidupan masyarakat.

Work-life balance secara sederhana didefinisikan menurut Iroth, Pio, & Tatimu (2022), *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan

kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Sependapat dengan Singh dan Khanna dalam Iroth, Pio, & Tatimu (2022), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual).

Dari penjelasan di atas mengenai *work-life balance*, maka dapat ditarik simpulan bahwa *work-life balance* adalah suatu penerapan penyeimbangan kehidupan kerja dengan pribadi dan lingkungan sehingga akan mengurangi beban yang dirasakan oleh individu.

2.1.1.2. Dimensi *Work-Life Balance*

Terdapat empat aspek utama dalam *work-life balance* menurut Fisher, (2019: 63) sebagai berikut:

1. WIPL (*Work Interference With Persona Life*)

Aspek ini mendasarkan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan diluar pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Misalnya, ketika karyawan bekerja harus mengorbankan waktu bersama keluarga.

2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Aspek ini dilandaskan sejauh mana kehidupan pribadi karyawan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, karyawan memiliki permasalahan rumah tangga yang akan mengganggu aktivitas dan kepuasan kerjanya.

3. PLEW (*Personal Life Encancement of Work*)

Aspek ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini bisa saja terjadi karena

kehidupan di luar pekerjaan sehingga mampu membantu meningkatkan kepuasan kerjanya.

4. WEPL (*Work Enhancement of personal life*)

Aspek ini menekankan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya di luar kehidupan pribadi.

Dimensi lain yang dapat untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald dalam Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, (2018), yakni terdapat tiga dimensi *work-life balance*, diantaranya:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan peranannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan yang dibebankan organisasi atau perusahaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja serta dalam kehidupan pribadinya maupun keagamaannya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan individu atas keterlibatannya di dalam pekerjaan maupun kehidupan diri individu tersebut.

Selain itu dimensi dalam *work-life balance* didefinisikan sebagai subjektif dan objektif diantaranya:

1. Dimensi subjektif menunjukkan situasi keseimbangan dan ketidakseimbangan, jika wilayah itu seimbang, tidak ada konflik yang diperkirakan.
2. Dimensi objektif meliputi jam kerja, aktivitas di rumah dan peran keluarga.

2.1.1.3. Komponen *Work-Life Balance*

Komponen *work-life balance* menurut Fisher (2019: 65), menyatakan bahwa komponen dari *work-life balance* sebagai berikut:

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk beraktivitas di luar jam kerja, misalnya menghabiskan waktu untuk kesenangan pribadi ataupun menghabiskan waktu untuk sekedar bersantai.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.
3. Ketegangan, meliputi tekanan, kecemasan, kehilangan aktivitas penting dan sulit untuk mempertahankan atensinya.
4. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Energi ini merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga individu yang kekurangan energi untuk melakukan aktivitas dapat meningkatkan stress.

2.1.1.4. Upaya Peningkatan *Work-Life Balance*

Upaya peningkatan dari *work-life balance* menurut Ramadhani (2013), yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian Hadiah

Pemberian hadiah merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang tanpa adanya timbal balik kepada pemberi hadiah.

2. Fasilitas di Lokasi Pekerjaan

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan harus menunjang akan keperluan karyawan untuk memudahkan dan melancarkan sarana serta prasarana yang dibutuhkan selama karyawan itu bekerja.

3. Jaminan Kesehatan Untuk Keluarga

Jaminan kesehatan untuk keluarga ini untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

4. Kebijakan Peraturan Cuti yang Mudah

Kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan untuk peraturan cuti ini bisa dipermudah bagi karyawan yang akan melaksanakan cuti demi menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan karyawan itu sendiri.

2.1.1.5. Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* dalam kegiatan organisasi ataupun suatu perusahaan, dikemukakan oleh Pouluse & Sudarsan, (2014) sebagai berikut:

1. Faktor Individu

- 1) Kepribadian, kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman dan keramahan;
- 2) Kesejahteraan, dipengaruhi dua komponen kognitif (kepuasan hidup) dan komponen efektif (kesejahteraan emosional); dan
- 3) Kecerdasan emosional.

2. Faktor Organisasional

- 1) Pengaturan kerja, mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai;
- 2) Dukungan organisasi, dukungan formal bisa berupa tersediannya *work family police/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa *support* dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan serta otonomi kerja;
- 3) Stres kerja, persepsi individu mengenai lingkungan kerja;
- 4) Peran yang berlebihan, konflik peran dan ketidakjelasan peran; dan
- 5) Teknologi, membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

3. Faktor Lingkungan

- 1) Peraturan perawatan, jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawat anak;
 - 2) Dukungan keluarga, orang tua dan pasangan juga mempengaruhi secara langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan; dan
 - 3) Faktor lingkungan sosial lainnya, seperti lingkungan rumah, misalnya interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
4. Faktor lainnya seperti umur, tipe keluarga dari seorang karyawan, status orang tua atau *background* dari keluarga, tipe pekerjaan yang sedang dijalankan, penghasilan yang diperoleh, tingkat pegawai saat bekerja dan jenis kelamin.

2.1.2 *Burnout*

Bentuk kelelahan secara fisik dan mental yang disebabkan keterlibatannya dalam situasi yang penuh tuntutan emosional dalam pekerjaannya di jangka waktu yang cukup panjang. Kondisi tersebut dapat ditimbulkan karena tekanan ataupun ketidak mampuan dari seorang individu.

2.1.2.1. Pengertian *Burnout*

Menurut Adi dalam Hera, Rasydin, & Hasmin, (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional hingga rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang melibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku yang ditunjukkannya.

Menurut Sujipto dalam Adawiyah, (2017) menyatakan *Burnout* yang ada pada lingkungan tenaga kesehatan terjadi akibat berubahnya kondisi psikologis pemberi layanan seperti perawat akibat reaksi kerja yang tidak menguntungkan. Hal ini menandakan bahwa tenaga kesehatan tidak luput dari kondisi kelelahan yang berlebih, walaupun saat ini dapat dikatakan sudah tidak berada dalam fase pandemi. Sedangkan pendapat lain mendefinisikan *burnout* pada individu menurut Cordes dalam Arlinkasari & Sari, (2017) menyatakan bahwa *burnout* pada individu berhubungan dengan kemunduran hubungan interpersonal dan pengembangan perilaku negatif yang dapat merusak individu yang bersangkutan.

Menurut Freudenberger dalam Eliyana, (2016) *burnout* merupakan suatu keadaan lelah atau frustasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk

mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri.

Dari penjelasan mengenai *burnout*, maka dapat ditarik simpulan bahwa *burnout* adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal *stressors* dalam pekerjaan.

2.1.2.2. Dimensi *Burnout*

Untuk mengetahui tinggi rendahnya *burnout* yang dialami oleh karyawan dapat dikembangkan melalui dimensi utama yang dapat dijadikan tolak ukur *burnout*. Menurut Maslach dalam Wardani & Firmansyah, (2021: 21) sebagai berikut:

1. Kelelahan (*Exhaustion*)

Ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional seperti perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tekanan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang mengalami *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosi dan merasa tanggung jawab yang ia pegang terlalu berat atau kewalahan.

2. Sinisme (*Cynicism*)

Suatu sikap yang merupakan akibat dari kelelahan sehingga menimbulkan tindakan untuk mengucilkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Sikap tersebut dapat dikatakan sebagai sikap menghindar atau perlindungan diri dari lingkungan yang tidak menyenangkan atau bahkan saat merasa terancam dalam lingkungannya.

3. Pencapaian Profesional (*Professional Efficacy*)

Mengukur tingkat kepuasan dengan membandingkan pencapaian masa lalu dan sekarang secara eksplisit menilai harapan individu terhadap efektivitas berkelanjutan di tempat kerja.

Selain itu dimensi yang dapat mengukur *burnout* menurut Greenberg dalam Hayati & Fitria, (2018) terdiri empat dimensi dari *burnout*, diantaranya kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* dan kurangnya aktualisasi diri atau *diminished personal accomplishment*, serta depersonalisasi. Uraian terhadap dimensi *burnout* sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik adalah kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurung waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur dan berkurangnya nafsu makan dengan diekspresikan tidak bergairahnya bekerja, hal tersebut berimbas pada sering melakukan kesalahan, merasa sakit walaupun tidak mengalami kelainan apapun.
2. Kelelahan emosional menjadi salah satu dimensi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psycho emotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan diri, minat dan semangat. Karyawan yang mengalami kondisi ini akan merasa kosong dalam kehidupan kerjanya dan tidak lagi dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Kurangnya aktualisasi diri merupakan kondisi dimana karyawan tidak lagi bersemangat untuk mencapai prestasi yang sebelumnya diharapkan, hal tersebut karena hilangnya atau rendahnya motivasi untuk bekerja dari pekerja sehingga menurunkannya rasa percaya diri dan semangat untuk bekerja.
4. Depersonalisasi merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan diri dari sikap sinis terhadap karir dan kinerjanya sendiri. Karyawan yang mengalami kondisi ini cenderung merasa tidak ada yang dapat dilakukannya lagi dan semua dianggap tidak bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui sikap bodo amat, sinis, tidak peduli dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Terjadinya *Burnout*

Faktor-faktor terjadinya *burnout* dikemukakan oleh Caputo dalam Adawiyah, (2017) sebagai berikut:

1. Lingkungan

1) Kurangnya Otonomi Professional

Perasaan kurangnya kemampuan untuk melakukan kontrol dalam pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Kurangnya kemampuan tersebut dapat berawal dari keharusan untuk mengerjakan sesuatu secara tepat sesuai dengan perintah, maupun karena tidak adanya wewenang dalam mengambil keputusan.

2) Berhadapan Dengan Publik

Pekerjaan yang mengharuskan berhadapan dan berinteraksi dengan orang lain akan sangat menimbulkan kelelahan. Pekerjaan seperti ini memerlukan

tenaga untuk sabar menghadapi frustrasi orang lain dan menuntut untuk menunjukkan keterampilan sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaannya sendiri.

3) Konflik Peran

Terdapat dua *role* konflik yang berperan dalam terjadinya *burnout*. Konflik tersebut diantaranya adanya ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya dan konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan kecenderungan dari pekerja.

4) Peran Ambigu

Peran ambigu merupakan keaburan tanggung jawab atau harapan dalam pekerjaan. Ketidakjelasan tujuan individu dan organisasi atau adanya parameter dan ruang lingkup pekerjaan yang tidak jelas dapat menyebabkan stres yang kronis atau *burnout*.

5) Beban Kerja Berlebih Yang Terus-Menerus

Lamanya jam kerja, banyaknya tanggung jawab yang harus diterima dan banyaknya tugas-tugas yang harus ditangani, tugas-tugas membuat tulisan dan tugas-tugas yang berulang-ulang diidentifikasi sebagai penyebab terjadinya *burnout*.

6) Stressor Dalam Lingkungan Fisik

Peralatan kerja, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kurangnya privasi, adanya interupsi, tempat duduk yang tidak nyaman dan ketiadaan fasilitas yang mendukung merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dapat menyebabkan *burnout*.

2. Personal

1) Idealisme yang Tinggi

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* banyak diderita oleh orang yang memiliki idealisme dan antusias yang tinggi.

2) Perfeksionis

Seseorang yang perfeksionis ingin mengerjakan segala sesuatu dengan sempurna. Namun kebutuhan untuk selalu sempurna akan menghasilkan rasa frustrasi yang akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

3) *Overcommitment*

Kesulitan untuk mengatakan tidak pada pekerjaan dan kebutuhan yang tinggi untuk kompetisi merupakan *Overcommitment* yang akan membawa seseorang dalam masalah *burnout*. Oleh karena itu *overcommitment* harus dihindari.

4) *Single Mindedness*

Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya merupakan hal yang terpenting bagi hidupnya akan berusaha untuk mencapai sukses dalam pekerjaan namun jika karena berbagai hal kesuksesannya menurun maka orang akan mengalami tahap awal *burnout*.

5) Kurangnya Personal *Support*

Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga dan teman-teman merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya *burnout*.

2.1.2.4. Gejala *Burnout*

Greenbreg dalam Achmad, Ika, & Ika, (2015) menyatakan gejala *burnout* sebagai berikut:

1. Kurangnya Selera Humor

Kondisi dimana merasa sangat tertekan dan tidak ada yang dapat membuat selera humornya muncul seperti biasanya.

2. Mengabaikan Waktu Istirahat

Kondisi dimana seseorang sangat mengalokasikan waktunya untuk bekerja dan terkadang sebelum pekerjaannya selesai maka dirinya tidak akan tidur ataupun untuk sejenak beristirahat.

3. Kerja Terus Menerus

Kondisi ini menganggap pekerjaan adalah segala-galanya dan sering kali berpikir bahwa jika diselesaikan secepatnya maka akan ada pekerjaan yang lain.

4. Mengalami Sakit Secara Fisik

Kondisi yang dapat dirasakan dan dilihat oleh orang disekitarnya. Kondisi ini misalnya raut wajah yang muram atau kurang istirahat dan lainnya.

5. Menarik Diri Dari Lingkungan Sosial

Kondisi dimana tidak dapat lagi mengendalikan diri sendiri sehingga menarik diri dari lingkungan sosial menjadi solusi untuk keluar dari masalah.

6. Menurunkan Kinerja

Kondisi ini mempengaruhi lingkungannya bukan lagi hanya dirinya sendiri, hal tersebut dapat berdampak lebih luas jika dibiarkan tanpa adanya penanganan.

7. Menggunakan Obat-Obatan

Penggunaan obat-obatan sebagai pelarian dari ketidakmampuannya untuk mengendalikan diri merupakan tahap yang dapat dikatakan serius dalam gejala *burnout*. Dimana seseorang akan ketergantungan untuk menenangkan diri menggunakan obat-obatan walaupun dengan sesuai resep dokter sekalipun.

8. Mengubah Kepribadian

Mengubah kepribadian akan menghasilkan dua kemungkinan hasil diantaranya mengubah kepribadian menjadi lebih baik dengan memperbaikinya atau bahkan mengubah kepribadian yang mendorong pada hal yang tidak seharusnya.

2.1.2.5. Karakteristik *Burnout*

Andarika, (2014) menjelaskan terdapat sepuluh karakteristik pada penderita *burnout* menjadi mudah mengalami kelelahan fisik, sebagai berikut:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai kelelahan, penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan, penderita *burnout* cenderung menghindari dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
3. Kebosanan dan sinisme, disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang memunculkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.

4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan, hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia yang serba bisa, yakni merasa sanggup menangani sesuatu sendiri.
6. Merasa tidak dihargai, hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidak sesuaian dengan realitas, menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi, kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaan.
8. Keluhan psikosomatis, sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
9. Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berpikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
10. Penyangkalan, merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Suatu keadaan yang menjadi tujuan dari suatu organisasi yakni kepuasan kerja, dimana penentu utamanya adalah dari sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Adapun kepuasan kerja yang dimaksud merupakan hal terpenting bagi keberlangsungan suatu organisasi untuk dapat mempertahankan organisasinya di tengah persaingan yang semakin kompleks dari masa ke masanya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik untuk dibahas karena pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam masa kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi kepuasan kerja akan bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwanto & Priansa, 2018).

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi tujuan karyawan dan organisasi ataupun perusahaan. Adanya kepuasan kerja maka tujuan yang hendak dicapai akan terealisasi dengan optimal. Menurut Hasibuan, (2019; 45) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Diperjelas dengan pandangan Handoko dalam Abidin, Panguluran, & Maria, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Indrawati, (2013) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan memiliki energi yang tinggi dan kemauan bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang baik, sehingga mereka akan memberikan pandangan yang positif. Karyawan yang merasa terpuaskan akan memiliki sumber emosional yang cukup untuk menunjukkan empati, pengertian, respek, dan perhatian kepada pasien jika ranahnya rumah sakit. Pendapat Robbins dalam Munawirsyah, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari penjelasan diatas mengenai kepuasan kerja, maka dapat ditarik simpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan agar moral kerja, dedikasi kepada organisasi atau perusahaan dan kedisiplinan karyawan dapat terjaga dan dapat ditingkatkan terus menerus sehingga kepuasan meningkat.

2.1.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones dalam Kristinae, (2018) mengemukakan terdapat 4 dimensi kepuasan kerja meliputi *personality* (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*) dan lingkungan sosial (*social influence*):

1. *Personality*

Personality merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena suatu perasaan, pikiran dan keyakinan yang meliputi pemanfaatan kemampuan yang dimiliki, prestasi kerja yang dicapai, kemajuan, kreativitas kerja, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas.

2. *Values*

Values merupakan nilai-nilai kerja seseorang yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, yang terdiri dari imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja dan layanan sosial.

3. *Work Situation*

Work situation merupakan situasi kerja yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi fisik yang terdiri dari

wewenang, hubungan dengan atasan, pegawai teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

4. *Social Influence*

Social influence merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok atau budaya dalam suatu organisasi. Meliputi aktivitas atau kegiatan, kebijakan organisasi, rekan kerja, nilai moral dan status yang terdapat di dalam organisasi.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins dalam Indrasari, (2017: 44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions* dan faktor *supportive mileagues*. Faktor ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*, pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
2. *Equitable Rewards*, pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan.
3. *Supportive Working Conditions*, pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

4. *Supportive Mileagues*, pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata, pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno, Arfah, & Mukhlis, (2022) diantaranya sebagai berikut:

1. Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja seorang pekerja memiliki kesempatan untuk maju dan berkembang didalam organisasi ataupun perusahaan.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan saat kerja. Sehingga jika karyawan tidak merasakan keamanan dalam tempat bekerja maka karyawan tersebut tidak mencapai kepuasan yang diinginkan.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang lebih baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.

5. Pengawasan Sekaligus Atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*. Sebelum itu, maka harus dihindari dengan memberikan kenyamanan di dalam bekerja.

6. Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud disini diantaranya kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir yang disediakan perusahaan untuk karyawannya.

8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan kegiatan dan interaksi sosial dalam dunia kerja atau lingkungan kerjanya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Sinambela, (2016: 235) mengemukakan teori-teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, maka akan semakin puas, begitupun sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh lebih banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerjaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differces*. Selain itu, tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kepuasan

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-in-equity*. Weekly dan Yuki dalam Sinambela, (2016: 228) mengemukakan bahwa "*input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja". Misalnya, pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah jam kerja. "*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai". Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan "*comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya". Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dan sebaliknya yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain (*under compensation inequity*) yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraam Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan), maupun yang tidak menyenangkan (tidak memberikan kepuasan). Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factor* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan

dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job job context*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang datanya dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang sama. Penelitian yang berhubungan dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fadhila Jasmin Indra dan Zackharia Rialmi, 2022, Pengaruh <i>Work-Life Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)	Terdapat Variabel X_1 (<i>Burnout</i>), Variabel X_2 (<i>Work-Life Balance</i>) dan Variabel Y (Kepuasan kerja)	Terdapat Variabel Lain Yakni Lingkungan Kerja dan menggunakan metode statistik Partial Least Square (PLS)	Hasil Dari Penelitian Ini Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi	Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol.5, No.2, September 2022: 90-99 ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654
2	Muhammad Navis Mirza, 2021, Analisis Faktor Risiko dan Konsekuensi	Terdapat Variabel X_2 (<i>Burnout</i>) dan menggunakan <i>path analysis</i>	Terdapat Perbedaan Yakni Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Ini Persentase <i>Emotional Exhaustion</i> (<i>Burnout</i>)	Jurnal Kesehatan Masyarakat STIKES Cendekia Utama Kudus P-ISSN 2338-6347 E-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Burnout</i> Pada Perawat Di Rumah sakit Swasta Di Jakarta			Dalam Penelitian Ini Adalah Perawat Dengan <i>Emotional Exhaustion (Burnout)</i> Sedang Yaitu 71,8%.	ISSN 2580-992X Vol.9, No.1, Agustus 2021
3	Rahmad Septian Reza dan Soliha, 2021, Kejenuhan Kerja (<i>Brunout</i>) Pada Perawat	Terdapat Variabel (<i>Burnout</i>) X_2	Terdapat Perbedaan Yakni Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Ini Perawat Perlu Memahami Mengenai <i>Burnout</i> Guna Mengantisipasi Keadaan <i>Burnout</i> Tersebut	<i>Journal of Community Engagement in Health</i> ISSN: 2620-3758 (print): 2620-3766 Vol.4, No.2 Sep 2021 Page.584-587
4	I Made Devan Ganapathi, 2016, Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bio Farma Persero)	Terdapat Variabel (<i>Work-Life Balance</i>) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Terdapat Perbedaan Yakni Tempat Penelitian	Hasil Penelitian Ini Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara variabel <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bio Farma Persero	<i>Ecodemica</i> , Vol.IV No.1 April 2016 ISSN: 2355-0295
5	Edward Dian Suwito, Rian Adi Pamungkas dan Ratna Indrawati, 2022, Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i> tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19	Terdapat Variabel (<i>Work-Life Balance</i>) X_1	Tidak ada Variabel X_2 (<i>Burnout</i>) dan Tidak ada Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Hasil Penelitian Ini Semakin Tinggi Faktor Individu, Stress Kerja, dan Konflik Kerja Maka <i>Work-Life Balance</i> Akan Menurun dan Penurunan Faktor Individu, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Akan Menyebabkan <i>Work-Life</i>	<i>Journal health Sains</i> : p-ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2723-6927 Vol.3, No.3, Maret 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					<i>Balance</i> Semakin Tinggi Pada Beberapa Tenaga Kesehatan.
6	Dini Amalia dan Intan Permata Sari, 2021, pengaruh <i>Work Of Life Balance</i> dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur	Terdapat Variabel X_1 (<i>Work-Life Balance</i>) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Tidak ada Variabel X_2 (<i>Burnout</i>) dan Terdapat Variabel Lain Yakni Lingkungan Kerja	Hasil Yang Diperoleh Menunjukka Adanya Pengaruh <i>Work Of Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat	Jurnal Manajemen dan Perbankan E-ISSN: 2746-9948 Volume 8, Edisi 3 (Oktober 2021), PP 47-58
7	Niken Kusumawar dani Saptono, Edy Supriyadi dan Tabroni, 2022, Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui <i>Employee Engagement</i> Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (Persero)	Terdapat Variabel X_1 (<i>Work-Life Balance</i>) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Tidak ada Variabel X_2 (<i>Burnout</i>) dan Terdapat Variabel Lain Yakni lingkungan Kerja, <i>Employee Engagement</i> dan Kesehatan Mental	Hasil Penelitian Ini <i>Work-Life Balance</i> Yang Diukur Berdasarkan Dua Dimensi Yaitu <i>Work Interference With Family</i> (Wif) Dan <i>Family Interference With Work</i> (Fiw) Secara Langsung Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Milenial Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero).	Jurnal Ekobisman Vol 5. No 2. Desember 2020 P-ISSN: 2528-4304 E-ISSN: 2597-9302
8	Muhammad Irfan, raja	Terdapat Variabel X_2	Tidak Terdapat	Hasil Penelitian Ini	<i>The Current Issue And Full</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Abubakar Khalid, Syeed Sami Ul Haq Kaka Khel, Ahsen Maqsoom dan Imran Khan Sherani, 2021, <i>Impact of Work-Life Balance With The Role of Organizational Support And Job Burnout on Project Performance</i>	(Burnout) dan X_1 (<i>Work-Life Balance</i>)	Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Adanya Pengaruh Dari Variabel <i>Burnout dan Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja	<i>Text Archive Of This Journal Is Available On Emerald Insight</i> At: https://www.emerald.com/insight/0969-9988.htm
9	Jenny Gravestock, 2022, <i>Scoping Review of The Literature Pertaining to Burnout and Leadership in Mental Health Clinicians</i>	Terdapat Variabel X_2 (<i>Burnout</i>)	Tidak Terdapat X_1 (<i>Work-life Balance</i>) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Hasil Penelitian Ini Adanya Pengaruh Antara <i>Burnout dan Gaya Kepemimpinan</i>	<i>The Current Issue And Full Text Archive Of This Journal Is Available On Emerald Insight</i> At: https://www.emerald.com/insight/1751-1879.htm
10	Rumiana Stoilova and Petya Ilieva-Trichkova dan Franziska Bieri, 2019, <i>Work-Life Balance in Europe: Institutional Contexts and Individual Factors</i>	Terdapat Variabel X_1 (<i>Work-Life balance</i>)	Tidak Terdapat X_2 (<i>Burnout</i>) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	Hasil Penelitian Ini Dimensi Kemampuan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Menawarkan Pemahaman Yang Lebih Dalam Tentang Ketimpangan Agensi Kaum Muda Dari Perspektif Sensitif Gender	<i>The Current Issue And Full Text Archive Of This Journal Is Available On Emerald Insight</i> At: https://www.emerald.com/insight/0144-333X.htm

2.2 Kerangka Pemikiran

Organisasi yang berkembang bukan hanya karena faktor yang dibutuhkan tersedia, melainkan perlunya sumber daya manusia dalam upaya mengembangkan

organisasi dan manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi, seperti halnya organisasi memiliki kebutuhan untuk mencapai visi misi organisasi. Oleh karena itu, pentingnya mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Hudson dalam Rahmayati, (2021) menyebutkan salah satu bentuk dari kepuasan kerja adalah *work-life balance*. Iroth, Pio, & Tatimu, (2022), mendefinisikan *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja dapat mengatur waktu dengan baik atau seimbang antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga.

Fisher (2019: 63) mengemukakan terdapat empat dimensi dari *work-life balance* diantaranya (1) WIPL (*Work Interference with Personal Life*); (2) PLIW (*Personal Life Interference with Work*); (3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*); dan (4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Karyawan yang mampu menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* akan dengan sendirinya memberi dampak positif bagi organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan adalah pengaruh yang dapat dikatakan dengan pengaruh yang positif, karena jika penerapan *work-life balance* maksimal maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Asari, (2022) yang hasilnya variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja dengan pengaruh yang positif. Juga penelitian Rundonuwu, Rumawas, & Asaloei, (2018) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki

pengaruh dengan hubungan yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Selain *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), *burnout* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena *burnout* adalah kondisi kelelahan yang disebabkan oleh individu yang terlalu berlebih menjalankan pekerjaannya, sehingga mengalami kelelahan kronis dalam masa bekerja.

Maslach & Leiter, (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi psikologis sebagai respon berkepanjangan dari *stressor* di tempat kerja, ditandai adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi.

Maslach dalam Wardani & Firmansyah, (2021: 21) mengemukakan terdapat tiga dimensi pengukuran dari *burnout*, diantaranya (1) Kelelahan (*Exhaustion*); (2) Sinisme (*Cynicism*); dan (3) Pencapaian Profesional (*Professional Efficacy*).

Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan adalah pengaruh yang dapat dikatakan dengan pengaruh yang negatif, karena jika nilai tingkat *burnout* tinggi maka kepuasan akan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megaster, Arumingtyas, & Trisavinaningdiah, (2021) yang hasilnya bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila organisasi memberi fokus perhatiannya untuk menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut Handoko dalam Abidin, Panguluran, & Maria, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan, bagaimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

George & Jones dalam Kristinae, (2018) mengemukakan terdapat empat dimensi untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya (1) *Personality*; (2) *Value*; (3) *Work conditions*; dan (4) *Social influence*.

Hubungan antar variabel *work-life balance* dan *burnout* diperkuat dengan hasil penelitian terkait variabel *work-life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Indra & Rialmi, (2022) dengan hasil didapatkan variabel X_1 , X_2 , dan Y yaitu *work-life balance*, *burnout* didapat hasil yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta dikatakan pula di dalam penelitian tersebut bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi variabel *work-life balance* adalah *burnout*.

Dalam hal ini *burnout* dapat mempengaruhi *work-life balance*, karena jika karyawan tidak mengalami kondisi *burnout* atau tingkatan *burnout*nya rendah dan pada akhirnya karyawan tersebut memiliki rasa nyaman dalam bekerja serta munculnya perilaku yang positif selama bekerja maka akan mendukung *work-life balance* dimana karyawan akan dengan mudah menyeimbangkan waktunya untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi beserta keluarganya sehingga dalam suatu organisasi kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

Dapat ditarik simpulan bahwa kedua variabel independen *work-life balance* dan *burnout* tersebut memang saling berpengaruh, di samping variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang

dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, dan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni: “Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya”.