

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins, “kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntun interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standart kerja, kondisi kerjadan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.”(dalam As’ad 1995) dari pernyataan Robbins diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing.

Menurut Blum dalam As’ad, 1995 kepuasan kerja merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja.Sedangkan menurut Handoko (dalam As’ad 1995) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, sebagaimana baik sebuah perencanaan namun sebuah pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan atasan. Untuk itu, atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan rasa kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut

maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang baik agar dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu upaya yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan jam kerja yang fleksibel agar karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Tingginya tuntutan perusahaan membuat karyawan kelelahan dan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja. Padahal setiap karyawan juga membutuhkan adanya waktu dan perhatian untuk kehidupan pribadinya. Dengan semakin banyaknya tuntutan dari kerluarga dan semain berkembangnya tuntutan dari pekerjaan, tidak heran banyak karyawan yang mengalami konflik.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup, sifat lingkungan karyawan diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja juga mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyediakan fasilitas yang baik agar karyawannya dapat menyeimbangkan hidup dan juga dapat memuaskan pekerjaannya.

Hidup yang seimbang bukannya konsep yang baru. Pada awalnya keseimbangan keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik (Clark, dalam Handayani dkk 2015). Keseimbangan kerja keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama

dalam peran kerja dan keluarga (Greenhaus dkk, dalam Handayani 2015). Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hirarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab (Marks, dalam Handayani 2015)

Kehidupan yang seimbang adalah saat dimana kita bisa menggunakan energi kita dengan sungguh-sungguh untuk melaksanakan hal yang utama, dengan keterlibatan emosional dan fisik. Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan, agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*. Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance* (Colakoglu, 2005). Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* (Colakoglu, 2005).

Saat ini pria dan wanita tidak lagi mendefinisikan kesuksesan karier dengan penghasilan atau tingginya gaji yang diterima. Studi dari Accenture, perusahaan konsultan manajemen mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan kerja (*work life balance*) adalah penentu utama kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan. Mayoritas karyawan percaya bahwa

keseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat dicapai. Lebih dari dua-pertiga karyawan yang disurvei percaya bahwa mereka dapat "memiliki segalanya", yaitu karier yang sukses dan kehidupan yang bahagia.

Keseimbangan antara kehidupan dan karier sangat penting, terbukti mereka yang disurvei telah menolak tawaran pekerjaan dengan penghasilan dan kesejahteraan yang baik bila berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan sosial dan keluarga. Penelitian yang melibatkan 4.100 eksekutif bisnis di 33 negara ini juga mengungkapkan bahwa teknologi memainkan peran besar dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Lebih dari tiga perempat karyawan berpikir bahwa teknologi memungkinkan mereka untuk menjadi lebih fleksibel dalam mengatur jadwal, sementara 80% lainnya percaya bahwa memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan penting untuk mencapai keseimbangan dalam hidup dan karier yang positif. "Fakta bahwa menemukan pendekatan yang tepat untuk mengintegrasikan tuntutan karier dan kehidupan sangat penting untuk karyawan. Dampaknya pun akan signifikan bagi pengusaha," kata Nellie Borrero, Direktur Pelaksana Accenture. "Perusahaan yang dapat membantu karyawan mereka menavigasi kehidupan profesional maupun pribadi cenderung menghargai keterlibatan karyawan dan menikmati keuntungan saat mereka merekrut dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi". Secara keseluruhan, 53% wanita dan 50% pria mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka dan tidak mencari peluang baru. Sementara mereka yang mengundurkan diri lebih karena keinginan menjaga keseimbangan dalam hidup (<http://female.kompas.com>).

Para pebisnis di Indonesia menghabiskan lebih banyak waktu di luar rumah dan cenderung untuk tetap menangani tanggung jawab tambahan yang diambil saat masa krisis dibanding dengan rekan-rekan global mereka, menurut Indeks Keseimbangan Kehidupan Kerja dari Regus, yang diluncurkan 18 Mei 2012. Indeks menetapkan indikator kepuasan kerja dan pandangan responden terhadap keseluruhan keseimbangan hidup dan kerja dengan data fakta praktek seperti jam kerja dan perjalanan kerja dari survei global lebih dari 16.000 profesional di lebih dari 80 negara. Sementara secara global pekerja lebih menikmati pekerjaan dan menjadi lebih produktif sebagai akibat dari peningkatan keharmonisan kehidupan kerja mereka, indeks keseimbangan kehidupan kerja Indonesia 10 poin di bawah 124 rata-rata global.

Hasil Penemuan: 59% dari pelaku bisnis lebih banyak menghabiskan waktu diluar rumah daripada yang mereka lakukan pada tahun 2010 dibandingkan dengan rata-rata global sebesar 39%. Sebesar 71% pekerja melaporkan mengambil tugas tambahan selama masa krisis yang tidak diambil oleh anggota staf baru. Pada catatan yang lebih positif lebih dari sepertiga (38%) responden mengatakan bahwa perusahaan telah berusaha untuk mempersingkat waktu perjalanan karyawan, menyadari beratnya menempuh jarak perjalanan menuju dan dari tempat mereka.

Jaime Lim, Consulting Director dari PeopleSearch Singapore berkata: “Sebuah keseimbangan hidup dan kerja yang baik sangat penting bagi staf untuk hidup sehat dan bahagia, tetapi indeks ini menetapkan dasar baru dengan menunjukkan bahwa hal tersebut juga penting untuk pertumbuhan bisnis. Survei

ini akhirnya menunjukkan bukti nyata yang menghubungkan produktifitas dengan kehidupan yang lebih baik dan fleksibel dan memanggil para pebisnis untuk segera melihat praktek kerja mereka dan mengubah itu semua menjadi strategi produktifitas and motivasi karyawan. Para pemimpin bisnis saat ini telah menyadari bagaimana staf merasa diberi kuasa saat mereka dipercaya untuk membuat keputusan bisnis, terutama saat kepercayaan ini diperluas sampai membuat pengaturan kerja fleksibel. Pemberkuasaan tersebut mengarah kepada peningkatan produktifitas dan keterlibatan karyawan yang membawa hasil bisnis yang lebih baik.”

William Willems, Regional VP untuk Regus Asia Tenggara dan Pasifik mengatakan: “Peluncuran Indeks Keseimbangan Hidup dan Kerja yang baru ini membawa berita baik bahwa para pekerja secara global mengatakan keharmonisan hidup dan kerja mereka membaik. Kondisi ekonomi yang sulit dan efek dari krisis telah berdampak negatif terhadap kehidupan kerja di Indonesia membuat jam kerja yang lebih lama dan memaksa mereka untuk menerima tugas-tugas tambahan.”

Survei ini meneliti pendapat lebih dari 16.000 profesional bisnis di lebih dari 80 negara dari database kontak global Regus. Kontak database global Regus jumlahnya lebih dari 1 juta orang pebisnis di seluruh dunia, mewakili para senior manajer dan pemilik bisnis. Responden ditanya tentang jam kerja, kepuasan dengan jumlah waktu yang dihabiskan di rumah atau dengan keluarga termasuk pandangan mereka apakah telah terjadi perbaikan dalam keseimbangan hidup dan kerja mereka secara keseluruhan. Indeks ini menetapkan data tersebut dan

keluarga, Mauthner (dalam Paramita & Waridin, 2006). Pergeseran nilai mengenai pekerjaan dianggap sebagai salah satu alasan meningkatnya jumlah tenaga kerja wanita. Dulu terdapat pandangan bahwa peran utama seorang pria adalah bekerja sedangkan peran utama wanita adalah mengurus rumah tangga, namun pandangan tersebut saat ini telah berubah (Clark, dalam Handayani, 2013). Pandangan bahwa bekerja sebagai sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik juga menjadi salah satu alasan meningkatnya jumlah wanita yang bekerja (Sverko dkk, dalam Ayuningtyas, 2013).

Wanita bekerja merupakan suatu hal yang sudah umum terjadi pada saat ini, tidak sedikit beberapa dari pekerja wanita memiliki jabatan yang krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jumlah perempuan yang bekerja jumlahnya semakin banyak. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), partisipasi perempuan dalam lapangan kerja meningkat signifikan. Selama Agustus 2006-Agustus 2007 jumlah pekerja perempuan bertambah 3,3 juta orang. Banyaknya jumlah perempuan yang bekerja meningkatkan secara signifikan jumlah pekerja. "Penambahan terbesar di sektor pertanian dan perdagangan," ujar Deputi Bidang Statistik Sosial BPS Arizal Ahnaf dalam jumpa pers di Gedung BPS, Jalan Sutomo, Jakarta, Rabu (2/1/2007). Ia menambahkan, kemungkinan penyebab terjadinya peningkatan jumlah pekerja perempuan adalah adanya unsur keterpaksaan yang harus dijalani kaum perempuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Peningkatan jumlah pekerja perempuan sebagian berasal dari perempuan yang sebelumnya berstatus mengurus rumah tangga (bukan angkatan kerja). Di sisi lain peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan terjadi di

sektor informal yang memberikan adanya indikasi kemudahan keluar masuk pasar tenaga kerja. Sementara itu penambahan jumlah pekerja laki-laki hanya sebesar 1,1 juta orang. Jumlah pekerja laki-laki itu terserap di sektor jasa dan konstruksi.

Data tersebut menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi dan perubahan nilai-nilai social dan budaya membuat wanita bekerja diluar rumah sebagai hal yang biasa. Partisipasi wanita di dunia kerja cenderung semakin meningkat. Selain factor ingin memperoleh pendapatan, wanita bekerja juga didorong oleh keinginan untuk berkembang dan memperoleh kepuasan yang datang dari pekerjaan. Salah satu alasan meningkatnya partisipasi kerja wanita adalah adanya tekanan ekonomi. Hal ini juga didukung oleh Ford, dkk (dalam Handayani 2013) yang menyatakan bahwa tekanan ekonomi yang terjadi pada beberapa dekade terakhir ini menjadi salah satu penyebab perempuan terjun ke dunia kerja.

Ada beberapa manfaat yang didapat perempuan ketika bekerja, misalnya adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup (Matlin, dalam Handayani 2013). Akan tetapi hal ini juga memiliki efek negatif yang berhubungan dengan stress dan ketegangan dalam kehidupan keluarga yang disebabkan oleh sulitnya memenuhi semua tanggung jawab peran perempuan yang berbeda-beda, baik di pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. Perempuan yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor public sebagai pekerja (Twenge, dalam Noor, dkk, 2011).

Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah perempuan yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karena lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga. Dapat disimpulkan jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dialami ketika individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang ia pikirkan mengenai *work life balance*. (dalam Susilawati, dkk).

Penelitian Thanacoody dkk (dalam Kussudyarsana, 2008) memperlihatkan bahwa wanita karir yang bekerja sebagai akademisi, di negara Australia dan Mauritania mempunyai dampak pada keluarga mereka, dimana mereka seringkali mengorbankan saat penting untuk keluarga seperti mendatangi acara anak mereka di sekolah ataupun harus mengorbankan kehidupan sosial untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan mereka. Problematika *work life balance* sejauh ini peneliti cermati lebih dialami pada wanita karir.

Di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, khususnya karyawan tenaga kependidikan bagian staff memiliki (jumlah) karyawan wanita yang mayoritas sudah menikah dan memiliki anak, keseimbangan antara karir dan keluarga ini menjadi pertimbangan yang sangat penting mengingat jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 sampai dengan 16.00 WIB yang banyak menyita waktu untuk berkumpul dengan keluarga dan berinteraksi dengan anak. Kepuasan kerja para karyawati UIN Sunan Ampel sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara mereka

E. Keaslian Penelitian

Mengkaji beberapa permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance*. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian pendukung tersebut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan Widyasari (2009) tentang “Hubungan antara *Career Capital* dengan *Work life balance* pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik”. Dari hasil penelitian ini menyebutkan bahwa semakin tinggi *career capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *work life balance* pada karyawan tersebut .

Selain itu penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) tentang “Hubungan *Family Supportive Behaviors* dengan *Work life balance* pada Wanita yang Bekerja”, dan penelitian selanjutnya dikembangkan oleh Handayani (2013) tentang “Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori *Border*” memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan keseimbangan karir pada wanita yang bekerja.

Selanjutnya penelitian Novelia dkk (2013) tentang “Hubungan *Work life balance* Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan” memperoleh hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan komitmen berorganisasi.

Penelitian Genapathi (2006) tentang “Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma Persero” memperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh secara stimulant terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian dari luar negeri, diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Gardner (2007) tentang “*Factors Affecting Employee Use of Work life balance Initiatives*” memperoleh hasil bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan dihasilkan melalui inisiatif organisasi dan lingkungan tempat kerja yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Gregory dan Milner (2009) tentang “*Work life balancea Matter of Choice*” kemudian penelitian ini dikembangkan oleh Jang, Zippay dan Park (2010) tentang “*The Interraction Effects of Scheduling Control and Work life balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health*” hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ketersediaan kontrol penjadwalan dan kehidupan kerja, kebijakan keseimbangan di sisi kepuasan kerja dan di sisi kesejahteraan mental.

Penelitian Morganson, Litano dan O’neill (2014) tentang “*Promoting Work Family Balance Through Positive Psychology : A Parctical Review of the Literature*” menyatakan bahwa keseimbangan keluarga dan pekerjaan adalah bagian dari perspektif kepemimpinan, perawatan diri dan keprihatinan etnis.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Haar, Russo, Suno, dan Malaterre (2014) tentang “*outcomes of work life balance on job satisfaction, life satisfaction and metal health: a study across seven cultures*” menunjukkan bahwa *work life*

balance berhubungan positif dengan pekerjaan dan kepuasan hidup. Selain itu berhubungan negative dengan kecemasan dan depresi di tujuh budaya. (dalam Isnaini, 2015).

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan terdapat pada jumlah responden, tempat, waktu dan instrumen yang digunakan. Serta variabel lain, diantaranya: *career capital*, *family supportive behaviors*, komitmen organisasi. Sedangkan persamaannya, yakni sama-sama meneliti tentang kedua variabel. Namun, peneliti lebih tertarik dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh *work life balance*. Variabel bebas tersebut dipilih karena *work life balance* merupakan distorsi persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa mengalokasikan waktu dan energy mereka di dua tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja (misalnya keluarga, komunitas, religious, sekolah) dengan mengurangi konflik peran antar keduanya.