

atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2012) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan social individu di luar kerja (Blum dalam As'ad, 1995). Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahannya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (ekstenal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Locke (dalam Jewell, 1998) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan meyenangkan dirinya. Menurut Robbert Hopper dan New Hope (dalam Waluyo, 2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan dari keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Hasibuan (dalam Genapathi, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut pendapat Gilmer (dalam As'ad, 1995) tentang factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan, peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.

7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
10. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
11. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat Moh. As'ad (1995), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: factor pribadi, social, budaya, organisasi dan lingkungan.

B. *Work Life Balance*

1. Pengertian *work life balance*

Frone (dalam Handayani dkk, 2015) berpendapat bahwa keseimbangan kerja keluarga sulit didefinisikan. Pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik kerja-keluarga. Menurut Grzywacz dan Carlson (dalam Handayani 2013) Konsep ini adalah yang pertama dan yang paling banyak digunakan dalam membahas keseimbangan kerja keluarga.

Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan menurut Delecta (dalam Genapathi, 2016) *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Menurut Clark (dalam Handayani 2013) medefinisikan keseimbangan kerja keluarga dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran dirumah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. Sependapat dengan Greenhaus dkk (dalam Handayani 2013), *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga (Direnzo, dalam Susilawati dkk).

Menurut Clarke (dalam Lazar et al, 2010), *Work life balance* merupakan titik keseimbangan antara jumlah waktu dan upaya seseorang dalam bekerja dengan aktivitas pribadinya, untuk menjaga suatu harmoni kehidupan.

Dundas (dalam Noor, 2011) menyatakan bahwa *work life balance* adalah pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktifitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Duffield, Pallas, dan Atiken (dalam Novelia dkk, 2013) mengatakan bahwa hanya perempuan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya yang dapat melanjutkan pekerjaannya. Adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, social, komunitas disebut dengan *work life balance*. Pendapat yang sama dikemukakan Voydanoff (dalam Handayani, 2013) bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa keseimbangan, khususnya berkaitan dengan ranah kerja keluarga ini bersifat subyektif.

Work life balance didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “*fit*” dengan peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan (Lazar dkk, dalam Novelia dkk, 2013).

Meskipun definisinya masih sangat luas *work life balance* berhubungan dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani

2. Faktor-faktor *Work life balance*

Penelitian-penelitian yang dilakukan di Negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, bahwa usaha menimbulkan *work life balance* akan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut (Nashori, 2009):

1. Jam kerja (Valcour, 2007), semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakankaryawan, maka kompleksitas dan control terhadap pekerjaan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian *work life balance*. jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan.
2. Kehadiran anak (Volcour, 2007) kehadiran anak dalam keluarga akan menuntut orang tua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluargayang tidak memiliki anak, selain itu tantangan yang dihadapi orangtua baik single parentmaupun tidak menjadi lebih kompleks.
3. Karakteristik individu (Volcour, 2007) individu yang neourotis akan lebih sulit untuk mencapai *work life balance* karena kecendrungan dalam merespon situasi ataupun pengalaman dilakukan secara negative. Sebaliknya individu yang memiliki karakter *conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *work family conflict*, sehingga secara positif dapat memfasilitasi pencapaian *work life balance* (Wayne, Musica & Fleeson, 2004). *Conscientiousness* merupakan ciri kepribadian yang penuh perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggung jawab, dan orientasi pada

C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Work Life Balance*

Dari penelitian yang dilakukan Ezra dan Deckman (dalam Paramita dan Waridin, 2006) ditemukan bahwa kepuasan akan *work life balance* bagi orang tua yang bekerja sangat penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berkeluarga. Berg, Kallebeg dan Appelbaum, (2003) menyatakan bahwa perusahaan yang telah menyadari lingkungan kerja dan kulturnya mempunyai pengaruh signifikan pada kemampuan pekerja untuk dapat menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan keluarganya.

Menurut Grzywacz dan Cartson (dalam Ayuningtyas, dkk 2013) *Work life balance* dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta meningkatnya OCB. Frame & Hartog (dalam Malik dkk, 2011) mengemukakan bahwa *work life balance* membuat karyawan merasa bebas dalam menggunakan program jam kerja fleksibel mereka untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Malik dkk (2011) *Work life balance* dapat diartikan sebagai kepuasan dan fungsi yang baik antara di tempat kerja dan dirumah dengan tingkat konflik peran yang rendah, maka akan timbul kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan jika *Work life balance* seseorang individu baik, maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada

D. Kerangka Teoritis

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktifitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Pihak yang penting didalam organisasi yaitu karyawan. Pada saat ini terjadi peningkatan jumlah karyawan wanita. Bekerja bagi sebagian wanita adalah pilihan. 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.

Beratnya tugas seorang wanita yang bekerja yakni, tugas sebagai ibu rumah tangga dan tugas sebagai wanita karir. Keputusan wanita untuk mengambil dua peran yang berbeda yaitu sebagai karyawan dan ibu rumah tanggadiikuti dengan berbagai tuntutan. Tuntutan dari diri sendiri dan sosial memicu munculnya konflik peran. Bukan hal yang mudah bagi seorang wanita karir untuk menjalankan dua tugas tersebut. Konflik peran muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran yang lain.

Hal tersebut harus disikapi oleh para wanita karir dengan bijak. Dalam beberapa kasus banyak wanita yang harus memilih salah satu diantara dua peran tersebut karena tidak dapat menyeimbangkan perannya. Menurut Frone (dalam Ayuningtyas 2013) mengatakan bahwa *Work life balance* dipresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya.

