

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini, peneliti akan memberikan penjelasan mengenai berbagai definisi *work-life balance*, kepuasan kerja, dan retensi, serta uraian terkait *work-life balance*, kepuasan kerja, dan retensi.

2.1.1. *Work Life Balance*

work-life balance sudah menjadi hal yang lumrah di era milenial ini, dimana teknologi semakin maju dengan pesat sehingga menuntut manusia untuk memiliki kompeten dalam banyak hal. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kebutuhan bagi setiap perawat untuk menjaga *work life balance*. Ketika *Work life balance* tinggi maka dapat meningkatkan kemampuan kerja seorang perawat. Para ahli telah mengemukakan banyak definisi tentang *work life balance*.

2.1.1.1. Pengertian *Work Life Balance*

Pathak dan Dubey (2019: 182) menyatakan *work-life balance* merupakan konsep yang mengutamakan pekerjaan (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, waktu luang, kekeluargaan dan spiritualitas). Menurut Katili et al., (2021: 200) *work-life balance* yaitu sebuah konsep yang menekankan pada kesesuaian pekerjaan, termasuk tujuan dan sasaran karir, dengan aspek kehidupan seseorang lainnya, seperti keluarga, hobi dan kesehatan.

Menurut Saina et al., (2016:2) *work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya dengan peran ganda, yaitu peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Ranjan dan Khatke (2021:73) kapasitas untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan keluarga serta tanggung jawab pekerjaan dikenal sebagai *work life balance*.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya mulai dari tuntutan pekerjaan hingga kebutuhan pribadi seperti kesehatan, hobi serta keluarga.

2.1.1.2. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Bunga Nadira (2019:6-7) terdapat 3 indikator *work life balance*, antara lain:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini mengacu pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk tugas individu di tempat kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini merupakan keseimbangan antara keterlibatan psikologis individu dengan komitmennya dalam bekerja dan dalam kehidupan nyata di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini mengenai keseimbangan kepuasan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan dengan kehidupannya di luar pekerjaan.

2.1.1.3. Dimensi *Work Life Balance*

Perawat yang mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa dikatakan memiliki keseimbangan yang baik. Dalam penelitian Wicaksana dan Asrunputri (2020:138), berikut empat dimensi yang membentuk *work-life balance*, antara lain:

1. *Work Interference With Personal Life*, merujuk pada seberapa besar pekerjaan mengalihkan kehidupan pribadi. Seperti halnya pekerjaan, mungkin sulit bagi seseorang untuk manajemen waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference With Work*, ini adalah referensi tentang seberapa banyak kehidupan pribadi menghalangi kehidupan kerja. Misalnya, efektivitas seseorang di tempat kerja mungkin menurun jika mereka berhadapan dengan masalah pribadi.
3. *Personal Life Enhancement Of*, menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan efektivitasnya di tempat kerja. Misalnya, ketika kehidupan pribadi seseorang memuaskan, hal itu mungkin berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.
4. *Work Enhancement Of Personal Life*, hal ini berkaitan dengan seberapa banyak tenaga kerja yang dapat membuat hidup seseorang menjadi lebih

baik. Seseorang dapat menerapkan bakat yang mereka pelajari di tempat kerja, misalnya di kehidupan sehari-hari.

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* seseorang yang dikemukakan oleh R. S. Putra (2021:123) yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian, dampaknya terhadap kehidupan kerja dan waktu senggang. Terdapat hubungan antara jenis keterikatan yang dikembangkan seseorang di usia muda dan keseimbangan kehidupan kerja. Bahwa siapa pun yang memiliki keterikatan aman cenderung mengalami pengaruh positif dibandingkan dengan orang yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga, adalah faktor utama yang membantu mengidentifikasi apakah ada konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Misalnya, mungkin dipengaruhi oleh ambiguitas peran dan konflik dalam keluarga.
3. Karakteristik Pekerjaan, termasuk pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja dapat memicu adanya konflik baik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi.
4. Karakteristik Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Setiap individu memiliki berbagai macam karakteristik sikap yang akan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *work life balance*.

2.1.1.5 Manfaat *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Lintong et al. (2023:158) terdapat beberapa manfaat bagi karyawan yang menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, di antara manfaat tersebut antara lain:

1. Peningkatan tingkat kepuasan karyawan.
2. Peningkatan keamanan kerja.
3. Peningkatan kontrol terhadap work life environment.
4. Tingkat stress akan turun.
5. Meningkatkan keseimbangan fisik dan mental karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lintong et al., (2023) juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dimana hal tersebut mempermudah karyawan dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan hal lain di luar pekerjaan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional dimana ada aspek pekerjaan seseorang yang memuaskan dan ada yang kurang, disebut dengan kepuasan kerja. Seorang karyawan secara emosional dapat menentukan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak ketika dia puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dirasakan jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik, lingkungan kerja dan aspek lainnya yang menunjang karyawan bekerja. Ketika rasa puas dirasakan oleh karyawan, karyawan akan mencerminkan melalui beberapa sikap seperti motivasi, produktivitas, disiplin dan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan kerja.

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Harahap dan khair (2019: 72) keadaan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pekerja di tempat kerja yang menghasilkan sesuatu yang memuaskan kebutuhan, keinginan, harapan dan cita-citanya sehingga dapat merasa puas secara fisik dan psikis disebut kepuasan kerja. Menurut Bhastary (2020: 165) kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku dan persepsi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dimana kebahagiaan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antar pegawai akan berbeda-beda, dimana kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut.

Menurut Jodie Firjatullah et al., (2023: 171) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan memerlukan interaksi antara kolega dan atasan, menaati peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang sering kali kurang ideal.

Kesimpulan dari definisi diatas bahwa kepuasan kerja secara umum adalah suatu sikap emosional yang umumnya terjadi pada seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi mengenai rekan kerja, atasan, peraturan dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadi serta merasa puas baik secara batin maupun lahir.

2.1.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mardiana & Novalia, S. (2020) terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, ialah bayaran yang diterima seseorang hasil dari pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki unsur-unsur yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman yang selalu berinteraksi dengan seseorang dalam pekerjaan. Seseorang mungkin menganggap rekan-rekannya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, adalah seseorang yang selalu memberikan petunjuk atau perintah tentang cara menyelesaikan tugas; gaya kerja seorang bawahan mungkin tidak sesuai dengan selera semua orang, sehingga mungkin berdampak pada kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk semakin berkembang melalui promosi, seseorang dapat mengetahui adanya peluang besar untuk naik jabatan atau tidak. Hal ini juga dapat berdampak tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, merupakan lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Simanjuntan dan Sitio (2021:44) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan sendiri
2. Gaji atau Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bhastary (2020:162) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan, seperti kecerdasan (IQ), kemampuan khusus, usia, jenis kelamin, tubuh, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, perasaan, cara berpikir, persepsi, dan sikap terhadap pekerjaan.
2. Faktor pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (grup), posisi, kualitas pengawasan, keamanan keuangan, peluang promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.3. Retensi

Retensi adalah sebuah usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi, untuk tetap setia kepada perusahaan selama periode waktu tertentu. Dengan menerapkan sistem retensi, selain dapat mempertahankan karyawan retensi juga dapat mempermudah dalam merencanakan operasional perusahaan. Terdapat banyak definisi retensi yang dikemukakan oleh pakar-pakar terkait.

2.1.3.1. Pengertian Retensi

Menurut Della dan Anom (2023: 2) Retensi perawat adalah proses dimana perawat didorong untuk tetap bersama organisasi. Selain itu, retensi perawat adalah masalah yang kompleks. Menurut Hidayat, Maulana et al., (2020) Retensi karyawan merupakan strategi yang bertujuan untuk memberikan *reward* kepada karyawan yang berbakat dengan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi besar kepada perusahaan.

Menurut Farid dan Luvia (2022: 21) Pengusaha dan manajemen dapat mendorong karyawannya untuk bertahan lebih lama di perusahaan dengan menawarkan paket remunerasi yang kompetitif dan sesuai, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Strategi-strategi ini bersama-sama disebut sebagai strategi retensi karyawan. Menurut Wirayudha dan Adnyani (2020: 1677) Retensi merupakan usaha untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi.

Retensi adalah strategi bisnis untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dengan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi, seperti yang dapat disimpulkan dari definisi yang diberikan di atas. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan sesuai, pelatihan manajemen, dan lingkungan kerja yang ramah.

2.1.3.2. Indikator Retensi

Menurut Pradipta dan Suwandana, N.D (2019:2416) terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan, antara lain:

1. Kunci bagi pekerja tetap di perusahaan adalah pilihan karier di dalam organisasi, kesempatan belajar, dan peluang untuk mengembangkan diri di tempat kerja. tetap pada perusahaan.
2. Hubungan karyawan: Ketika pekerja memiliki ikatan dengan pekerja lain di perusahaan, mereka akan berkembang.
3. Penghargaan, Jika pekerja menerima penghargaan atas upaya mereka, mereka cenderung akan tetap bertahan di perusahaan.

2.1.3.3. Dimensi Retensi

Menurut S. Wijaya (2022:205) terdapat 5 dimensi retensi karyawan, yaitu:

1. Komponen organisasional

Berbagai elemen organisasi, seperti keamanan kerja dan manajemen organisasi, berdampak pada pengambilan keputusan karyawan. Tingkat pergantian tenaga kerja organisasi akan berkurang karena karakteristik budaya yang positif dan unik.

2. Peluang karir organisasi

Menurut survei terhadap pekerja di hampir setiap bisnis, kemajuan karir individu memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat retensi.

3. Penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan

Imbalan kompetitif dapat berupa gaji, bonus, kompensasi berbasis kinerja, tunjangan, insentif, dan apresiasi karyawan.

4. Rancangan tugas dan pekerjaan

Salah satu faktor paling mendasar yang mungkin mempengaruhi retensi karyawan adalah jenis pekerjaan dan aktivitas yang diselesaikan. Proses penyaringan atau seleksi staf yang tidak memadai sering kali dikaitkan dengan tingginya tingkat pergantian karyawan dalam beberapa bulan setelah perekrutan. tugas dan desain pekerjaan yang tepat harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti keseimbangan kerja/kehidupan karyawan, fleksibilitas, keadaan lingkungan kerja yang sesuai, serta tanggung jawab dan otonomi kerja.

5. Hubungan antar karyawan

Pola hubungan yang terjalin antar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan faktor yang dapat memengaruhi retensi karyawan. Ketika karyawan diperlakukan secara adil, mendapat *support* dari atasan atau manajemen, dan menjaga relasi baik dengan rekan kerja, hal tersebut berdampak retensi karyawan.

2.1.3.4. Cara Mengatasi Retensi

Menurut(S. Wijaya (2022:206) cara perusahaan atau organisasi untuk mengatasi agar karyawan terbaiknya tidak keluar dari perusahaan, yaitu :

1. Pastikan karyawan mengetahui apa yang perusahaan inginkan. Setiap karyawan memiliki tugas dan fungsi yang unik tergantung pada tujuan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting membuat kerangka kerja yang jelas agar karyawan dapat memahami keberadaannya.

2. Menawarkan pengawasan atau manajemen mutu. Tidak adanya pemimpin yang mampu memberikan bantuan kepada anggota staf adalah salah satu alasan mengapa sebagian besar pekerja keluar dari organisasi. Karyawan juga mungkin mengalami hal ini jika mereka kekurangan umpan balik terhadap kinerja mereka, tidak jelas mengenai ekspektasi mereka terhadap pekerjaan, tidak jelas mengenai potensi penghasilan mereka, atau lalai dalam menetapkan kerangka kerja yang kuat.
3. Karyawan diperbolehkan menyuarakan pendapatnya di ruang ini. Setiap insan di tempat kerja tentunya ingin dapat dengan leluasa mengutarakan pikiran dan pendapatnya, memberikan masukan, memberikan kritik dan saran terhadap bisnis bila diperlukan, serta berdedikasi terhadap kemajuan perusahaan yang berkelanjutan.
4. Memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk menggunakan kemampuan mereka. Tentu saja, setiap pekerja memiliki beragam kemampuan dan bakat, yang beberapa di antaranya mungkin tidak relevan dengan bidang pekerjaannya. Jika organisasi memberikan kesempatan kepada pekerjanya, mereka akan merasa dihargai dan puas bertahan di perusahaan.
5. Ciptakan kesan perlakuan yang adil. Hal ini berkaitan, seperti dengan membayar pekerja dengan upah yang adil dan masuk akal, memperlakukan mereka secara adil oleh manajemen, dan menerapkan peraturan atau prosedur di organisasi yang mendukung setiap karyawan dan ditegakkan secara konsisten.

2.1.4. Peneliti Terdahulu

Tabel berikut ini menunjukkan penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini. Meskipun penelitian ini tidak memiliki penelitian yang sebanding atau tepat, namun tetap dapat dijadikan sebagai referensi untuk memperkuat data penelitian ini.

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

Nama, Judul Penelitian, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(Nisa Hanifah & Jati Wastiko, 2023)) Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Lazismu Solo Raya	Hasil penelitian ini bahwa Retensi karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.	Terdapat variabel kepuasan kerja dan retensi	Tidak terdapat variabel <i>work life balance</i>	JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi & Manajemen Vol 11, no 1, 2023)
(Agit P.P., Kusnanto, Slamet R.Y., 2020) <i>Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse</i>	Berdasarkan temuan beberapa tinjauan badan penelitian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar	Terdapat variabel kepuasan kerja dan retensi	Tidak terdapat variabel <i>work life balance</i>	Indonesian Nurshing Journal of Education and Clinic (INJEC) vol 5, Issue 2, Desember 2020

<i>Retention: A Systematic Review</i>	terhadap retensi perawat.			
((Vita Septya C, 2019) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Hasil dari penelitian Ini menyimpulkan bahwa <i>work life balance</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel retensi	Transformatif , Vol. XII (1), Mei 2023
(Indahyani et, al., 2024) Peran <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat	Hasil dari penelitian ini , peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja Perawat.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja	Tidak terdapat variabel retensi	Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan Volume 11, Nomor 1, Maret 2024
(Eun-young Cho dan Hwee Wee) <i>Factors Affecting Nurse Retention Intention: With a Focus on Shift Nurses in South Korea</i>	Hasil dari penelitian ini, peneliti ini menyoroti niat retensi, WLB, dan kegigihan perawat shift sedikit positif.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan retensi	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	
(Ji Hoe Yoon & Hyojung Park, 2023) <i>The Influence of Leader-</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan retensi	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	J Korean Acad Fundam Nurs Vol. 30 No. 1, 13-23,

<i>Member Exchange Relationship, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance on Tertiary Hospital Nurses' Retention Intention</i>	keseimbangan kehidupan kerja perawat, memiliki dampak pada niat retensi.			February, 2023	
(Maki Matsuo et al., 2021) <i>Influence of Striving for Work-Life Balance and Sense of Coherence on Intention to Leave Among Nurses: A 6-Month Prospective Survey</i>	Hasil dari penelitian ini, peneliti ini menyoroti perilaku yang mengupayakan keseimbangan kehidupan kerja terbukti mempengaruhi niat perawat untuk berhenti. Perawat yang menunjukkan kurang berjuang untuk perilaku keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan niat yang lebih tinggi untuk keluar.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan retensi	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja		INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing Volume 58: 1–9 © The Author(s) 2021
(Alamzeb Aamir et al.,) <i>Work-life balance, job</i>	Hasil dari penelitian ini yaitu, peneliti menemukan bahwa	Terdapat variabel <i>work life balance</i> , kepuasan	Tidak ada	Int. Business Excellence	J.

<i>satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition</i>	kepuasan kerja memiliki efek mediasi parsial pada hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan retensi.	kerja dan retensi		
(Elisabeth Putri Surya Widiani, Fuad Mas'ud,) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Supportive Work Environment</i> Terhadap Retensi Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.	Terdapat variabel <i>work life balance</i> , kepuasan kerja dan retensi	Tidak ada	JOURNAL OF MANAGEM ENT
(Judite Adriano & Chris W. Callaghan) <i>Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok ini—khususnya kelompok yang memiliki anak yang menjadi tanggungan mereka—memiliki konfigurasi	Terdapat variabel <i>work life balance</i> , kepuasan kerja dan retensi.	Tidak ada	South African Journal of Economic and Management Sciences

efek moderasi dan mediasi yang berbeda terkait dengan konflik keseimbangan kehidupan kerja. Tingkat konflik *work life balance* yang lebih tinggi dikaitkan dengan niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan di kalangan orang tua.

2.2 Kerangka Berpikir

Saat ini, mayoritas pencari kerja menjadikan *work life balance* yang baik sebagai prioritas utama dalam memilih pekerjaan. *Work life balance* merupakan kondisi dimana seorang perawat atau individu berusaha menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Menurut Ranjan & Khatke (2021: 73) *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Terdapat indikator *work life balance* yang dikemukakan oleh Nadira (2019:6-7) antara lain: (1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*); (2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*); (3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Dengan bekerja seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan dengan sendirinya mempengaruhi niat perawat untuk berhenti. Maka dari itu, hubungan *work life balance* terhadap retensi pada perawat adalah hubungan yang dapat dikatakan dengan hubungan positif, karena jika penerapan *work life balance* diperhatikan maka akan mendorong perawat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Matsuo et al., (2021: 7) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap retensi pada perawat. Juga dalam penelitian Yoon & Park (2023: 21) hasil penelitiannya menunjukkan keseimbangan hidup kerja secara positif memiliki pengaruh langsung terhadap retensi pada perawat.

Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Penelitian yang dilakukan oleh (Musadieg, 2018) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan emosi yang dimiliki oleh setiap individu, terutama pada saat bekerja seorang perawat yang merasa puas dengan apresiasi yang diterimanya maka perawat akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan, sehingga akan terdorong untuk bertahan dan loyal terhadap perusahaan yang membuatnya terus mendapatkan kepuasan kerja, yang kemudian akan membuahkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Harahap dan khair (2019: 72) keadaan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pekerja dalam berkerja dan menghasilkan

sesuatu yang memuaskan kebutuhan, keinginan, harapan dan cita-citanya sehingga dapat merasakan kepuasan secara fisik dan psikis disebut kepuasan kerja. Menurut Mardiana & Novalia (2020) terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: (1) Gaji, (2) Rekan kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Atasan, (5) Promosi, dan (6) Lingkungan kerja.

Ketika kepuasan kerja dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan motivasi diri, dorongan untuk bekerja lebih giat, dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatnya komitmen dari perawat dan tingginya semangat kerja dari karyawan, yang kemudian akan berkontribusi pada keberhasilan, pertumbuhan, dan peningkatan kualitas kerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu oleh A. P. Putra et al., (2020:202) berdasarkan hasil dari berbagai rangkuman literatur yang ada menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap retensi perawat. Dan juga pada penelitian Hanifah & Waskito (2023:262) hasil dari penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Retensi perawat merupakan hal yang harus dijalankan oleh perusahaan, untuk dapat mempertahankan perawat dan mendorong perawat untuk berkontribusi lebih besar kepada perusahaan. Ketika tingkat retensi yang tinggi akan lebih baik karena dapat membantu meningkatkan keterikatan dan keterlibatan karyawan pada tim dan perusahaan.

Retensi perawat menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan rumah sakit dalam mempertahankan pekerjaannya. Kehilangan perawat teladan dapat menghambat produktivitas rumah sakit dan merugikan anggaran rumah sakit karena merekrut perawat baru pada dasarnya memakan waktu dan biaya.

Selain itu *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam kepuasan kerja terdampak yang ditimbulkan salah satunya yaitu kepuasan hidup. Dengan *work life balance*, yang merupakan kemampuan individu untuk melakukan kontrol, mencapai tujuan pribadi, dan memperoleh kepuasan dalam kehidupan pribadi individu.

Menurut Muchtadin & Sundary (2023), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* kepada kepuasan kerja. Menurut Nurjayati et al., (2024) Kelekatan *work-life balance* dan kepuasan kerja memberi sumbangan efektif sebesar 21,9%, Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 78,1% yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Perawat.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan dan berpengaruh pada retensi perawat, dan *work life balance* juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dalam suatu rumah sakit perlu dilakukannya pertimbangan mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada retensi yang baik dan menguntungkan

pada suatu rumah sakit.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni:

H_1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Retensi Perawat

H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Perawat

H_4 : Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Perawat