

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Work-Life Balance*

A. Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Handayani (2013), *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment.

Menurut Singh dan Khanna (2011), *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) di sisi lain.

Menurut Parkes and Langford (2008), *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) adalah kondisi dimana seseorang mampu menetapkan prioritas dan mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga serta merasakan adanya kepuasan dalam peran perannya tersebut.

B. Aspek *Work-Life Balance*

Menurut Hudson (2005), terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan

individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher (2009), aspek-aspek *work-life balance* adalah sebagai berikut:

- a. Waktu. Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
- b. Perilaku. Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
- c. Ketegangan. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
- d. Energi. Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

C. Dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (2009), terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

D. Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq (2003), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik Kepribadian, Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik Keluarga, Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- c. Karakteristik Pekerjaan, Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik

baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

- d. Karakteristik Sikap, Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

2.1.2 Komitmen Organisasi

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (2008), komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah dimana karyawan terlibat dalam organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi, untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

B. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 1990):

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008).

Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif atas pekerjaan atau pengalaman kerjanya dari sebuah evaluasi karakteristik dan pekerjaan yang dinilai penting.

B. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009).

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009):

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. 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.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.4 Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas sesuatu yang dihasilkan baik barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

C. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 1**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Nama Penulis	Variabel	Temuan
1	Pengaruh Kemampuan, <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur	Rochim Sidik (2019)	kemampuan, <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja dan kinerja karyawan	hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel kemampuan, <i>work life balance</i> , dan kepuasan

				kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa kemampuan, <i>work life balance</i> , dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.
2	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA IV CABANG SAMARINDA	Ibnu Yarham Yamanie, Syaharudin Y (2016)	Penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja, Kinerja Karyawan	Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran untuk penelitian lebih lanjut, Anda harus mampu meningkatkan kualitas penelitian yang lebih baik dan dapat menambah dan memperluas ruang lingkup dari sampel penelitian.
3	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIO	Novita, Bambang Swast	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja	kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

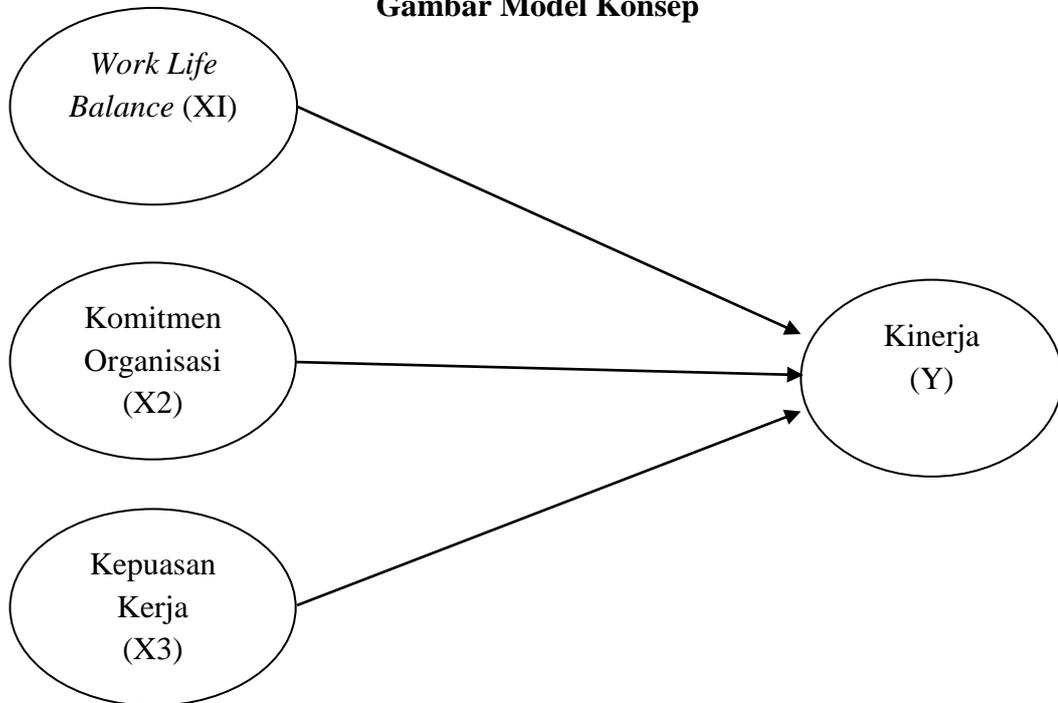
	NAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	o Sunuh arjo, Ika Ruhan a (2016)	Karyawan	sig.F $0,000 < \alpha = 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t $0,000 < \alpha = 0,05$ namun, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t $0,344 > \alpha = 0,05$.
4	PENGARUH <i>WORK-LIFE BALANCE</i> TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI DI JAKARTA	Ryan Rene ^a dan Sari Wahyuni b (2018)	<i>Work-life Balance</i> , Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, KinerjaIndivi du	<i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
5	PENGARUH	Deddy	kompetensi,	secara simultan variabel

	KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)	Pandal eke (2016)	kepuasan Kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai	kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penulis menyarankan agar Inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang studinya serta mengikut sertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan Tupoksinya.
6	PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN	Ischevell Vialara Saina	worklife balance, kompensasi	Worklife balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

	KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO	Riane Johnly Pio W. Rumawa s (2016)	dan kinerja karyawan	Karyawan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---------------------------------	---

2.3 Model Konseptual Penelitian

Gambar 1
Gambar Model Konsep



2.4 Pengembangan Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Yusuf (2005) adalah kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa definisi hipotesis adalah istilah ilmiah yang digunakan dalam konteks kegiatan ilmiah yang mengikuti aturan berpikir biasa, secara sadar, hati-hati, dan diarahkan.

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H1: *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja.
- H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.