

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Dalam uraian teoritis ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan di bahas oleh peneliti yaitu mengenai *Work-Life Balance* yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Peneliti menggunakan jurnal hasil penelitian yang relevan.

2.2 *Work-Life Balance*

2.2.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Istilah *Work-Life Balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri, Ramya (2014). *Work-Life Balance* merupakan sesuatu yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan, Clark, (2000).

Menurut Dundas dalam Noor (2011) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Delecta, (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Menurut Robbins dan Coulter, (2012) program *Work-Life Balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Menurut Ramadhani, (2013) komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

2.2.2 Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat diadakannya program *Work-Life Balance* bagi perusahaan menurut Lazar et al. (2010), antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatnya retensi pelanggan.
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *Work-Life Balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
3. Meningkatnya control terhadap *Work-Life environment*.
4. Berkurangnya tingkat stress kerja.

5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.2.3 Indikator *Work-Life Balance*

Indicator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald *et.al.* (2005) adalah sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan Waktu) merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan, misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya. Keseimbangan waktu yang dicapai oleh karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam waktu menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *Work-Life Balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas. Disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang

dilakukan selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) berkaitan dengan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge, (2015) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negative. Hasibuan, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Zaleha, (2020) kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dihasilkan dari persepsi seseorang Bahwa telah memenuhi pekerjaannya atau mungkin pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2010) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah;

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
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.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Tahun	Nama peneliti	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa	2018	Fenia Annamaria Rondoruwu, dkk	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey	Semua item dinyatakan valid dan <i>work life balance</i> sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado.

	peninsula manado				Dimana terdapat hasil uji regresi linier dengan nilai konstan (a) sebesar 19.014, kepuasan kerja (Y) adalah 19,014 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,842. Maka dengan demikian bahwa <i>work life balance</i> (X) berpengaruh pada kepuasan kerja (Y) sehingga dapat dipengaruhi rumus $Y=A+Bx$ menjadi $Y=19.014+0,84X$
2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (study kasus pada PT. Bio Farma Persero)	2016	I Made Devan Ganapathi	<i>Relisability analysis</i>	Dalam penelitian ini diketahui <i>work life balance</i> , pada PT. Bio Farma (Persero) mempunyai nilai baik. Artinya, keseimbangan kehidupan pekerjaan dari para karyawan PT. Bio Farma (Persero) sudah seimbang baik itu dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan telah dilakukan <i>protest</i> dengan jumlah $n=30$

					tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0,05 meunjukkan bahwa r tabel yaitu sebesar 0,361.
3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	2019	Renaldo R. Lumunon, dkk	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif	<i>Work Life Balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi
4	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran Puri Hotel Manado	2019	Fredik Wuarlina, dkk	Menggunakan metode assosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan setiap pernyataan $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable terhadap kepuasan kerja pada gran puri hotel manado
5	Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja	2015	Inas Handayani Puspitasari, dkk	Merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode	<i>Personal Life Enchanment With Work</i> (PLEW) dirasakan karyawan tidak mempengaruhi pada

	Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero)			pengumpulan data	kinerja pegawai PT. Garam (Persero) kantor administrasi Surabaya. <i>Personal Life Enchantment With Work</i> (PLEW) pegawai yang tinggi membuat kepuasan kerja pun akan meningkat dikarenakan angka <i>Outer loading</i> >0,05 Ghazali, (2013). Sedangkan, uji reliabilitas menghasilkan variabel <i>Work Enchantment With Personal Life</i> (WEPL) nilai <i>composite reliability</i> yaitu 0,917, <i>personal Personal Life Enchantment With Work</i> (PLEW) dengan nilai yaitu 0,903, kepuasan kerja menghasilkan nilai yaitu 0,920 dan kinerja karyawan dengan nilai yaitu 0,916, seluruh variabel telah sesuai dengan kriteria nilai <i>Composite</i> reliabel.
6	Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> dan	2017	Intan Andini, dkk	Menggunakan metode kausal	Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif

	Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir pada PT. Sinar Karya Duta Abadi				terhadap kepuasan karir pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir memberikan nilai <i>R-square</i> 0,668 yang dapat menjelaskan variabel oleh variabel lain di luar.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja, lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu	2019	M. Hanafis Nasution, Hidayat	Menggunakan metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, metode kuesioner	Semua variabel penelitian yang berjumlah 27 pernyataan dinyatakan valid karena menunjukkan hasil <i>r</i> hitung yang lebih besar dari <i>r</i> tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah <i>reliabel</i> karena menunjukkan hasil α hitung yang lebih besar dari 0,6 terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu.
8	Pengaruh lingkungan	2019	Julian Saputra, dkk	Menggunakan metode	Berdasarkan hasil pengujian yang telah

	kerja <i>work life balance</i> , motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas x			penelitian kuantitatif	dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel <i>Work Life Balance</i> 2,107 dengan hasil sig. 0,045 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel (t tabel $\alpha=0,05$, df= 27) didapat t hitung 2,107 lebih besar dari t tabel 1,70329 maka H ₀ ditolak dan H ₂ diterima, dapat disimpulkan bahwa <i>Work Life Balance</i> (X ₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di dinas x
9	<i>Work Life Balance and Employees Performance: The Mediating Role of Affectif</i>	2014	Hye Kyoung Kim	<i>Data collection and Research Sample</i>	<i>To have a more comprehensive understanding of the result of Work Life Balance, future research should include other outcome variables such as job satisfaction, employees commitment, productivity.</i>
10	<i>The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on</i>	2014	Syed Mohammad Azeem, dkk	<i>Descriptive research procedure,</i>	<i>Organizational must realized these fact and take necessary steps toward developing Work</i>

	<i>Organizational Commitment Employees</i>			<i>data and sampling</i>	<i>Life Balance policies in order to enhance job satisfaction and commitment among works.</i>
--	--	--	--	------------------------------	---

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sederhananya, ini adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan keluarga. Dengan memiliki *Work-Life Balance*, seseorang dapat menjadi lebih efektif. Hal ini terjadi karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaannya. Dalam mengukur *Work-Life Balance* menurut MacDonal & Bradley dalam Ramadhani, (2013). Maka dalam mengukur *Work-Life Balance* terdiri dari tiga keseimbangan yaitu:

1. Keseimbangan waktu (X1)

keseimbangan waktu merujuk pada jumlah Waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya, Mc Donald *et. al* (2005). Maka keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga aktivitas kantor, atau tempat bersosialisasi

lainnya. keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga tidak mengurangi waktu profesional terhadap kantor.

2. keseimbangan keterlibatan

keseimbangan keterlibatan merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, McDonald *et.al* (2005). Maka waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk dasar pengukuran *work Life Balance* pegawai, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan.

3. keseimbangan kepuasan (X3)

keseimbangan kepuasan merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya, McDonald *et.a.* (2005). kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama bekerja cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Menurut Puspitasari, (2020) *work Life Balance* yakni berhubungan serta rasa puas yang didapat pada pekerjaan dan dalam kehidupan keluarga dan sanggup mengharmoniskan kewajiban antara pekerjaan dan keluarga Titiek Puspita Sari 2020 *work Life Balance* yakni Bagaimana individu mampu menyelesaikan tanggung jawabnya serta membuat hubungan pada keluarga bertanggung jawab pada kehidupan pribadi mereka titik adanya pengaruh positif yang signifikan variabel *work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga dibentuk hipotesis:

H1 : diduga *work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKAD Kabupaten Tulang Bawang.

2.5.2 Kepuasan Kerja

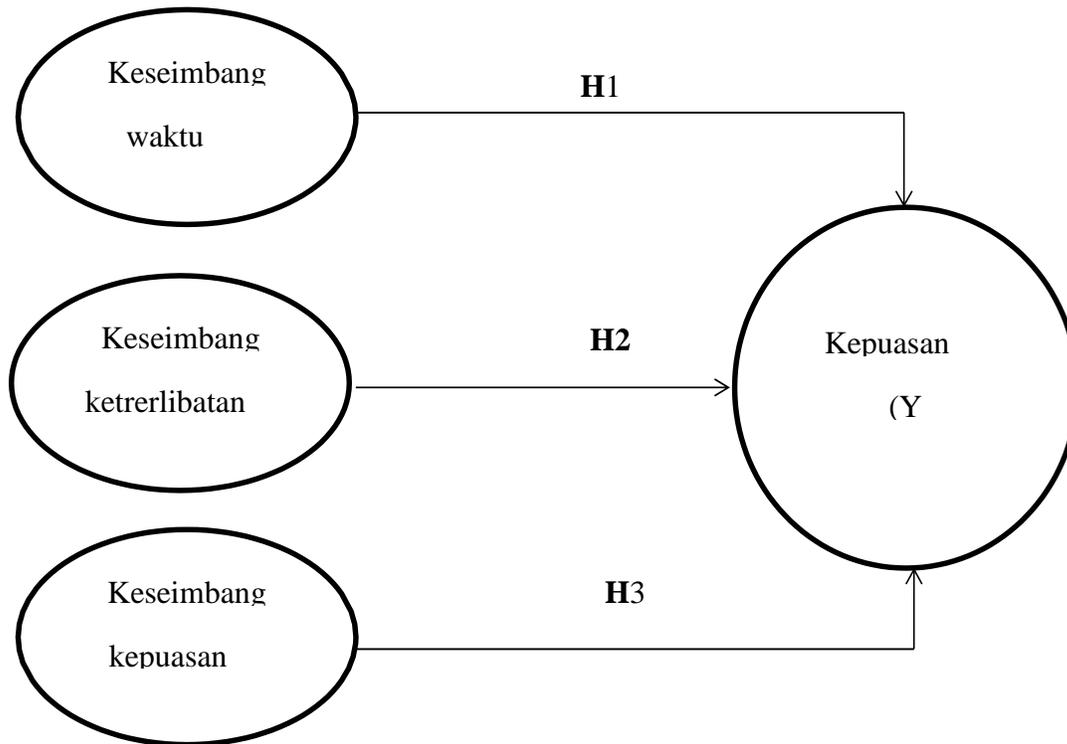
Kepuasan kerja merupakan salah satu kepuasan seorang individu terhadap tugas-tugas yang ia kerjakan. jika pegawai merasa puas atas pekerjaannya maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan. Hasibuan, (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dariyo, (2004) menyatakan kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakan.

2.5.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work Life Balance adalah dimana seseorang dituntut oleh keadaan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, Schermerhorn dalam Ramadhani, (2013) dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *Word Life Balance*. program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan namun juga di luar pekerjaannya. Singh & Khanna, (2011) menyatakan sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan karir dan Ambisi pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan ruang keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Work Life Balance adalah salah satu yang sangat penting bagi karyawan yang dimana telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kanwal *et.al* (2009) mereka menemukan bahwa *work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *Work Life Balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis Penelitian (*work life balance*)

H1= keseimbangan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang).

H2= = keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang).

H3= = keseimbangan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Tulang Bawang).