

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas mengenai *work-life balance*, *happiness at work*, dan kinerja karyawan. Selain dari pembahasan tersebut peneliti juga menyertakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Pada bagian akhir pada bab ini dipaparkan mengenai kerangka penelitian dan hipotesis dalam penelitian.

2.1 *Work-life balance*

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam terciptanya kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga atau pribadinya. *Work-life balance* sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan. *Work-life balance* merupakan konsep luas yang berkaitan dengan penetapan prioritas secara tepat antara pekerjaan (karier serta ambisi) pada satu sisi dan juga kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual) pada sisi lainnya (Singh & Khanna, 2013). *Work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang telah masuk pada masa dewasa dan harus menempatkan kondisi dimana pilihan-pilihan yang sangat berat serta akan berakibat pada di masa mendatang, hal ini meliputi dilema di dalam kehidupan berkeluarga hingga dilema ketika sedang bekerja. Di dalam penerapannya seseorang perlu menempatkan posisi, situasi, dan kondisi baik ketika berada di dalam keluarga maupun di pekerjaannya. *Work-life balance* meliputi

kemampuan individu di dalam mengelola beban dan tanggung jawab hidup secara bersamaan, seseorang karyawan dikatakan dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya ketika berhasil dalam melakukan dan menjalani kehidupan berkeluarga maupun kehidupan di dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seorang karyawan menurut Pouluse & Sudarsan (2014) yaitu:

1) Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan hal yang sering sekali dipertimbangkan dalam perusahaan untuk menentukan pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Hal ini yang membuat jenis kelamin menjadi faktor yang rentan mengalami konflik peran ketika terjun di dalam dunia pekerjaan.

2) Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang baik dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu karyawan untuk dapat menyeimbangkan perannya baik dalam dunia kerja dan dunia di luar pekerjaannya.

3) Dukungan organisasi

Dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh bagi seorang karyawan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapat di tempat kerja semakin tinggi pula *work-life balance*.

4) Dukungan keluarga

Mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik sehingga semakin tinggi juga *work-life balance*.

5) Stres kerja

Suasana kerja yang tidak nyaman di dalam tempat kerja membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

2.2 *Happiness at Work*

Happiness at work merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi hasil dari pekerjaan. Seseorang yang bekerja dengan perasaan senang secara langsung akan memberikan semangat positif untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan serta memberikan hasil yang optimal. *Happiness at work* lebih dari sekadar memiliki rasa senang, pengalaman afektif positif, perasaan dan kenikmatan yang baik karena itu juga berarti memiliki kehidupan kerja yang bermakna. Seseorang dianggap sebagai orang yang bahagia ketika merasakan emosi positif secara berulang-ulang. Seseorang yang memiliki emosi positif berarti memiliki kehidupan yang baik tanpa ancaman yang terlihat (Saenghiran, 2014).

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu syarat utama bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan atau beban tugas yang diberikan dengan maksimal. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya akan berdampak pada pikiran positif di lingkungan kerja sehingga menyebar kepada karyawan lain.

2.2.1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia untuk terlibat secara langsung dan mencurahkan tenaganya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi maka karyawan tersebut memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasinya serta mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian pada unit kerja.

Keterikatan karyawan adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja (Mujiasih, 2015). Keterikatan karyawan juga diartikan sebagai antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan.

Penelitian Joo & Lee (2017) tentang keterikatan kerja karyawan menemukan karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan hasil organisasi yang positif seperti niat berpindah yang lebih rendah, kepuasan pelanggan yang lebih besar, dan tingkat produktivitas dan keuntungan yang lebih besar.

2.2.2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Konsep kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan sudut pandang *humanitarian* dan *utilitarian*, hal ini layak untuk dicermati.

Sudut pandang *humanitarian* menjelaskan tingkat kepuasan karyawan terkait dengan sejauh mana karyawan menerima perlakuan yang adil dan tepat dalam organisasi (Abdallah et al., 2017).

Kepuasan kerja harus memiliki perasaan positif terhadap karyawan dalam hal pekerjaannya (Canan & Oksay, 2015). Ini terkait sejauh mana kebutuhan fisik, mental, hingga keadaan sosial karyawan terpenuhi hal ini akan mempengaruhi kebahagiaan dan tingkat produktivitas di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah respon emosional yang dihasilkan dalam evaluasi kerja karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Ayamolowo, 2013).

Karyawan yang bekerja dengan perasaan puas cenderung berbicara tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja karyawan melebihi pemikiran normal. Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri seorang karyawan terkait dengan pekerjaan atau kondisinya. Perasaan terkait pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti usaha, peluang pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

2.2.3. Komitmen Organisasional Afektif

Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasional (Robbins & Judge, 2016). Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana karyawan memiliki rasa kepercayaan kepada organisasi dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Mayer dan Allen (2008) dalam Ferryansyah (2013) menjelaskan komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.

Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan komitmen seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2017). Komitmen sering sekali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana.

Menurut Priansa (2018) dalam Suri (2019) komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan jika pegawai tersebut keluar, maka pegawai tersebut akan menghadapi risiko kerugian. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana karyawan mendukung dan peduli kepada tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya serta memiliki kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya

dalam organisasi tersebut (Gunawan & Sriathi, 2019). Karyawan yang peduli dengan tujuan-tujuan organisasi memiliki rasa memiliki kepada organisasi hal ini yang membuat karyawan memiliki semangat untuk bekerja.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi sebagai tolak ukur dilakukannya promosi, bonus, dan gaji bagi karyawan namun juga sarana bagi perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan serta sebagai sarana untuk memperbaiki dan menghindari kemerosotan kinerja karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014). Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

- 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Edy, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2015).

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Khaled Adnan Bataineh (2019) dengan judul “*Impact of Work-Life Balance, Happiness at work, on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *work-life balance* dan *happiness at work* (*employee engagement, job satisfaction, dan affective commitment*) terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini memakai 289 karyawan Med Pharma yang merupakan industri farmasi di Yordania. Hasil dari penelitian tersebut adalah *work-life balance* dan *happiness at work* (*employee engagement dan affective commitment*) memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan *job satisfaction* tidak berdampak kepada karyawan.

Penelitian kedua sejenis dilakukan oleh Johanna Gracelia Elnanto dan Lieli Suharti pada tahun 2021 dengan judul “*The Impact of Work from Home to Work Life-Balance and Its Implication to Employee Happiness*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari *work-life balance* dan *work from home* terhadap kebahagiaan karyawan dan pengaruh dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif melalui data *cross sectional* dan metode *non-probability sampling*. Populasi penelitian ini memakai 490 dosen aktif di UKSW dengan sampel sebanyak 94 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah *work from home* berpengaruh terhadap *work-life balance*, *work-life balance* berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan, dan dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh *work from home* pada *work-life balance*.

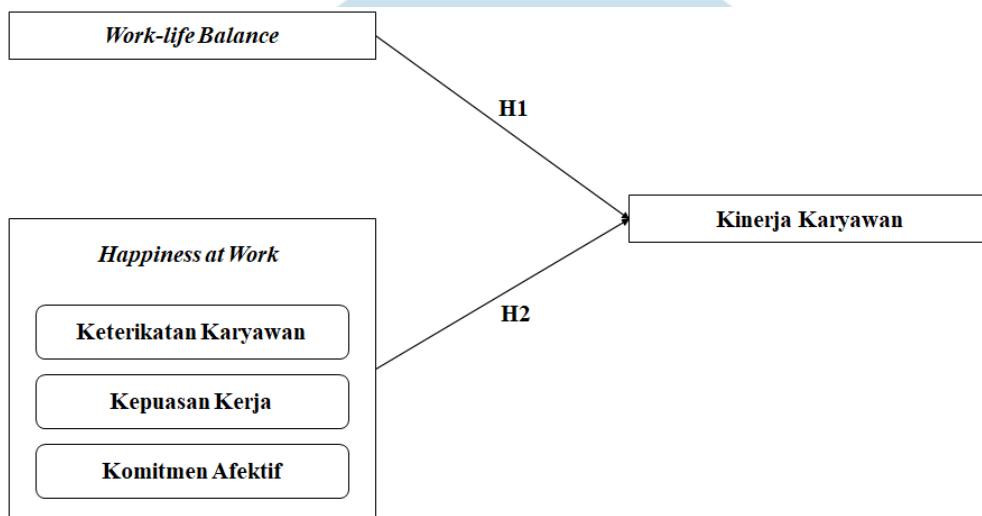
Penelitian ketiga sejenis dilakukan oleh Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iiyasu Shiyabade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi dan Roshidah Binti Ahmad pada tahun 2020 dengan judul “*The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di antara staf administrasi di Universitas Wilayah Utara di Malaysia. Populasi penelitian ini memakai 271 staf administrasi dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan semua variabel bebas yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
“ <i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at work, on Employee Performance</i> ” (Bataineh, 2019)	Regresi Berganda	<i>Work-life balance</i> dan <i>happiness at work</i> (<i>employee engagement</i> dan <i>affective commitment</i>) memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan <i>sedangkan job satisfaction</i> tidak berdampak kepada karyawan.
“ <i>The Impact of Work from Home to Work Life-Balance and Its Implication to Employee Happiness</i> ” (Elnanto & Suharti, 2021)	Analisis Jalur, Analisis Regresi Moderat, Uji Regresi Sederhana	<i>Work From Home</i> berpengaruh terhadap <i>Work-life balance</i> , <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan, dan dukungan organisasi tidak memoderasi dampak <i>Work from Home</i> pada <i>Work-life balance</i> .
“ <i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-</i>	Regresi Berganda	Semua variabel bebas yaitu <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja dan komitmen organisasi

<i>Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i> (Abdirahman et al., 2020)		berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
--	--	--

2.5 Kerangka penelitian



Sumber: (Bataineh, 2019)

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

Work-life balance dan *happiness at work* merupakan faktor yang sangat penting di dalam kinerja karyawan. *Work-life balance* memang terbukti menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dan ini berdampak positif pada kinerja organisasi secara umum (Bataineh, 2019).

Keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, dan ini seperti yang dikemukakan oleh Fisher (2020) keterikatan karyawan menunjukkan rasa ketekunan, kewaspadaan, energi, semangat, dedikasi, penyerapan, antusiasme, serta rasa kebanggaan. Keterikatan karyawan juga diartikan sebagai antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi

karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan.

Kepuasan kerja harus memiliki perasaan positif terhadap karyawan dalam hal pekerjaannya (Canan & Oksay, 2015). Ini terkait sejauh mana keadaan karyawan terpenuhi hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja.

Komitmen afektif mencakup keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Ikatan yang dibangun oleh karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan yang dilakukan (Obeidat, 2014).

Suatu perusahaan memiliki prioritas utama dalam menjaga rasa bahagia di tempat kerja karena karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau beban tugas yang diberikan secara maksimal. Karyawan yang bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar, menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya, menggunakan metode inovatif yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu yang dihabiskan (Saenghiran, 2014).

2.6 Hipotesis

Bagaimana seorang individu dapat mengatur untuk memiliki kehidupan pribadi yang memuaskan sambil juga memberikan hasil yang sangat baik di tempat kerja.

Ketidakmampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang benar akan berpengaruh kepada kinerja karyawan di dalam berjalanya perusahaan.

Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara maksimal. Ketika terjadi ketidakseimbangan baik dalam kehidupan bekerja atau kehidupan rumah akan mengakibatkan seseorang kelelahan, kinerja yang buruk, dan kualitas hidup yang menurun (Johari et al., 2018).

Keseimbangan kehidupan kerja berimplikasi pada sikap, perilaku, dan kesejahteraan karyawan serta efektivitas dalam organisasi (Au & Ahmed, 2014). Karyawan yang lebih muda cenderung stres pada keseimbangan kehidupan kerja karena tidak ingin tuntutan pekerjaan mempengaruhi gaya hidup. Meskipun demikian, pekerja yang lebih muda dan lebih tua sama-sama menginginkan fleksibilitas dalam hal jadwal dan pengaturan (Hon & Han, 2013).

Work-life balance merupakan salah satu aspek utama yang harus ditangani oleh organisasi sebagai cara di dalam mempertahankan dan melestarikan sumber daya manusia di dalam perusahaan (Au & Ahmed, 2014). Berdasarkan pendapat para ahli dan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

Happiness at work merupakan suatu hal yang penting baik bagi karyawan maupun perusahaan karena seseorang yang bekerja dengan perasaan bahagia secara langsung akan memberikan semangat positif untuk bekerja atau melakukan tugas-

tugasnya, ini yang membuat *happiness at work* akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar, menghasilkan ide-ide segar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya, menggunakan metode inovatif yang berbeda untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi waktu yang dihabiskan (Saenghiran, 2014).

Happiness at work merupakan hal yang penting, tidak hanya bagi individu namun juga bagi organisasi. Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya akan berdampak pada pikiran positif di lingkungan kerja sehingga menyebar kepada karyawan lain.

Keterikatan karyawan menunjukkan rasa ketekunan, kewaspadaan, energi, semangat, dedikasi, penyerapan, antusiasme, serta rasa kebanggaan. Kepuasan kerja harus memiliki perasaan positif terhadap karyawan dalam hal pekerjaannya (Canan & Oksay, 2015). Perasaan positif terhadap karyawan ini yang membuat suatu organisasi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Komitmen afektif mencakup ikatan yang dibangun oleh karyawan dan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan yang dilakukan (Obeidat, 2014). Berdasarkan pendapat para ahli dan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Ada pengaruh signifikan *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasional) terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.