

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Life Balance*

Sub bab ini akan memaparkan definisi dari *work life balance* dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work life balance* seseorang.

2.1.1. Definisi *Work Life Balance*

Work life balance menurut (J. Greenhaus & Allen (2011), mencerminkan keadaan individu yang efektif dan puas terhadap pekerjaan serta kewajiban dalam keluarga. Keefektifan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut dinamakan *work life balance*, yang artinya keduanya berjalan dengan seimbang. Lavoie (2004) *Work life balance* berarti seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah dan peran kehidupan lainnya. Oleh karena itu, *work life balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan.

Kepuasan dalam kehidupan keluarga dan komitmen terhadap organisasi meningkatkan kualitas kerja, kehidupan sosial komitmen karyawan dan kesejahteraan psikologis pada karyawan (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Ola et al., 2019). Menurut Haider (2018), ketika seseorang tingkat kepuasan dan kesehatan mental yang baik, maka mereka akan semakin mampu menyeimbangkan dan berkomitmen pada pekerjaan serta keluarga.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Poulose, 2014), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu faktor individu, faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor lainnya.

a. Faktor Individu

Faktor individu mempengaruhi *work life balance* karyawan. Faktor individu tersebut meliputi kesejahteraan dan emosional yang digambarkan oleh (McCrae et al., 1992) dalam lima dasar dimensi sebagai berikut:

1) *Extraversion*

Menggambarkan kepribadian yang aktif, tegas, energik, antusias dan mudah bergaul

2) *Agreeableness*

Menggambarkan kepribadian yang suka bekerja sama, mudah memaafkan dan memiliki kepercayaan terhadap orang lain

3) Kesadaran

Berkaitan dengan kepribadian yang berorientasi pada prestasi, keteraturan, efisiensi, tanggung jawab dan pekerja keras

4) *Neurotisme*

Mengacu pada kepribadian yang memiliki kecemasan, rasa tidak aman dan kekhawatiran yang berlebihan

5) Keterbukaan terhadap pengalaman

Menggambarkan kepribadian yang memiliki kecerdasan, imajinasi, kreativitas dan rasa ingin tahu yang besar

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yang mempengaruhi *work life balance* terbagi lagi kedalam pengaturan kerja yang fleksibel dukungan kerja.

1) Pengaturan kerja yang fleksibel akan membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara aktivitas kerja dan aktivitas di luar pekerjaan (Book Reviews, 2006).

2) Dukungan kerja

Warner & Hausdorf (2009) melakukan studi tentang masalah kehidupan di antara petugas kesehatan di Kanada. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan organisasi dan *supervisor* terhadap *work life balance* karyawan. Tremblay, et all. (2011) mengilustrasikan pentingnya dukungan organisasi untuk *work life balance* pada penelitian terhadap petugas polisi di Quebec. Hasil membuktikan pentingnya bagi organisasi untuk menawarkan dukungan forma dan informal kepada karyawan di lingkungan kerja.

c. Faktor Sosial

Faktor sosial yang mempengaruhi *work life balance* individu mengacu pada dukungan keluarga. Edralin (2013) menyelidiki tentang tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga pada pengusaha Filipina yaitu

Entre Pinays. Hasil menunjukkan besarnya dukungan pasangan dan anggota keluarga dalam bisnis yang dijalankannya.

2.2. Perceived Supervisor Support

Sub bab ini akan membahas definisi *perceived supervisor support* dan bagaimana dampak yang diberikan terhadap *work life balance*.

2.2.1. Definisi Perceived Supervisor Support

Perceived supervisor support (PSS) didefinisikan sebagai penilaian karyawan mengenai kepedulian manajer terhadap mereka dan apakah manajer menghargai pekerjaan mereka (Eisenberger et al., 2002). *Perceived supervisor support* merupakan pandangan terhadap dukungan sosial ditempat kerja oleh karyawan terhadap *supervisor* (Bacharach & Bamberger; Tang & Tsaur, 2016). Oleh karena itu, dukungan *supervisor* menandakan tingkat kepedulian dari organisasi kepada karyawan dan lingkungan kerja (Erdeji et al., 2016). *Perceived supervisor support* menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa *supervisor* membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik di tempat kerja (Babin & Boles, 1996; Zhang & Bartol, n.d.). Dukungan *supervisor* telah diukur dengan menggunakan berbagai konsep dan instrument. Misalnya konsep dukungan sosial, yaitu dukungan yang diberikan oleh banyak orang-orang seperti pasangan, orang tua, anak, rekan kerja dan teman (Abramis & Caplan, 1985).

Berdasarkan teori pertukaran sosial oleh Eisenberger et al. (1986), individu cenderung membalas perlakuan individu lain yang mereka anggap bermanfaat bagi mereka. Perilaku *supervisor* secara efektif mempengaruhi persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka memperoleh bantuan yang dibutuhkan dari supervisor (Bro et al., 2017; Dhar, 2016; Raub & Robert, 2013). Dukungan *supervisor* terhadap karyawan dapat memberi organisasi keunggulan kompetitif melalui peningkatan kontrak kerja dan kinerja yang lebih tinggi (Dawley et al., 2010).

2.2.2. Dampak *Perceived Supervisor Support Terhadap Work Life Balance*

Menurut Thomas dan Ganster (1995) peran *supervisor support* berdampak besar terhadap *work life balance* karyawan. Dukungan informal di tempat kerja berupa dukungan emosional dari *supervisor* dapat memberikan persepsi bantuan kepada karyawan untuk meningkatkan *work life balance* karyawan. Menurut Hobfoll (2002), seorang individu dapat mengalami stress karena waktu dan energi yang dimiliki berkurang untuk alokasi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Oleh karena itu, *supervisor* sebagai bagian dari sumber daya perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengurangi *work life balance* yang buruk.

Karyawan yang merasa didukung oleh manajer dan organisasinya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Erdeji et al., 2016). Menurut Talukder et al.

(2018), ketika *supervisor* peduli dengan kebutuhan keluarga karyawan, maka karyawan dapat memberikan komitmen dengan bekerja lebih baik terhadap perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan terarahkan untuk memiliki kehidupan yang lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	<p>“<i>Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work-life balance and employee well-being</i>”</p> <p>(Hamidah Nabawanuka dan Emre Burak Ekmekcioglu, 2022)</p> <p><i>Key word: Perceived supervisor support, Work-life balance, Employee well-being, Millenials</i></p>	<p>Penelitian kualitatif, melalui pemodelan persamaan structural dan prosedur bootstrap untuk mengetahui hubungan antara <i>perceived supervisor support, work life balance</i></p>	<p>Tingkat EW meningkat saat supervisor mendukung karyawan dalam menangani pekerjaan dan kewajiban pribadi/keluarga</p> <p>Dukungan dari <i>supervisor</i></p>

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
		<p>dan <i>employee well-being millennials</i>.</p>	<p>terhadap <i>work life balance</i> sangat penting dalam meningkatkan EW.</p>
2	<p>“<i>Supervisor support and work life balance</i>” (A.K.M Talukder, Margaret Vickers dan Aila Khan, 2017) <i>Keywords: Employee attitudes, Work-life balance, Quantitatif, Financial sector, Job performance, Supervisor support</i></p>	<p>Penelitian kuantitatif. Menggumpulkan data melalui survei online, yaitu undangan email. Penelitian kualitatif, melalui pemodelan persamaan structural dan prosedur bootstrap untuk mengetahui</p>	<p>Dukungan emosional di tempat kerja, dalam bentuk <i>supervisor</i> yang suportif berperan besar dalam mempertahankan <i>work life balance</i> karyawan. Kemudian, empati yang</p>

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
			<p>ditunjukkan oleh <i>supervisor</i> dalam mendengarkan karyawan serta peka terhadap tanggung jawab karyawan dalam kehidupan keluarga dan pribadi dapat memiliki pengaruh besar dalam membantu karyawan mencapai WLB.</p>



No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
3	<p>“<i>Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees</i>”</p> <p>(Susan Gordon, Howard Adler, Jonathan Day, Sandra Sydnor, 2019)</p> <p><i>Key word: Supervisor Support, Hotel employees, Select-service hotels.</i></p>	<p>Penelitian Kualitatif.</p> <p>Mendapatkan data langsung dari karyawan yang menjadi responden untuk penelitian.</p>	<p>Persepsi yang diberikan oleh karyawan kepada atasan mereka berbeda-beda, terutama antara karyawan yang bekerja secara <i>full-time</i> dan <i>part-time</i></p>
4	<p>“<i>Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian Setting</i>”</p> <p>(Bhumika, 2020)</p>	<p>Penelitian Kualitatif untuk mengetahui tantangan yang dihadapi selama COVID-19.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan melalui survei online dan</p>	<p>Kebijakan <i>work from home</i> dinilai mendukung <i>work life balance</i> yang lebih baik.</p> <p>Perjuangan dalam</p>

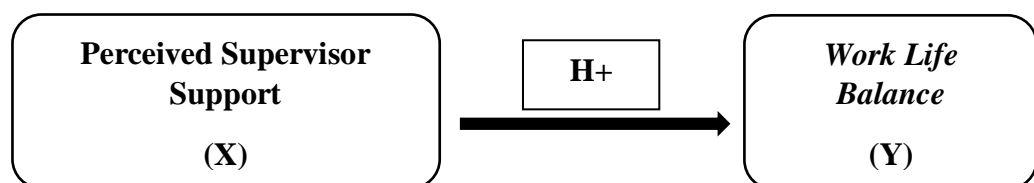
No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
	<p><i>Keywords: Gender, Emotional exhaustion, Work-life balance, Participative leadership</i></p>	<p>dikumpulkan dari pekerja profesional yang bekerja dari rumah selama pembatasan sosial diterapkan.</p>	<p>menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga muncul sebagai salah satu sumber kelelahan emosional yang dialami karyawan pembatasan sosial yang dipicu oleh COVID-19.</p>

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
5	<p><i>"Impact of Work life balance on the Social Life of Workers Living in Lagos Metropolitan Borders"</i></p> <p>(Oyedele O. Ola, et all, 2019)</p>	<p>Penelitian kualitatif.</p> <p>Pengumpulan data melalui survey online.</p>	<p>Keseimbangan kehidupan kerja berdampak besar pada kehidupan sosial pekerja di perbatasan Lagos Metropolitan.</p>

(Sumber: www.sciencedirect.com, www.emerald.com)

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Supervisor sebagai seorang pemimpin, memiliki peran yang penting dalam membina lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tempat kerja karyawan, meningkatkan Kesehatan dan pengalaman langsung dengan pekerjaan karyawan (Spence Laschinger & Fida, 2014). Hal ini juga sejalan dengan (Hobfoll, 2002), bahwa individu dapat mengalami stress karena sumber daya yang dimiliki menipis, seperti waktu dan energi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan keluarga. Oleh sebab itu, *supervisor* sebagai bagian dari sumber daya yang diharapkan dapat membantu mengurangi psikologis negative seperti *work life balance* yang buruk yang dihadapi karyawan. Dengan demikian, persepsi terhadap dukungan yang diberikan *supervisor* terhadap karyawan sangat penting dalam membentuk *work life balance*. Dukungan yang diberikan tempat kerja menjadi sumber daya kontekstual penting yang dapat membantu karyawan mencapai hal – hal yang karyawan hargai, termasuk *work life balance* (J. H. Greenhaus et al., 2012). Dukungan *supervisor* di tempat kerja mendorong peningkatan *work life balance* melalui penawaran jadwal kerja yang fleksibel sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga hipotesis yang diangkat adalah:

H: *Perceived Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* karyawan

Ketika karyawan percaya bahwa *supervisor* peduli dengan kehidupan keluarga mereka, maka karyawan mungkin merespon dengan memiliki

persepsi yang lebih positif tentang lingkungan kerja, lebih banyak merasakan kepuasan dalam bekerja, dan kemauan yang lebih besar untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Hal tersebut secara tidak langsung telah memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan hidup karyawan dan organisasi.

