

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Work-life Balance*

Banyak definisi berkaitan dengan *Work-life balance* menurut para ahli. Menurut Hayman (2005) *work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* ialah pembagian waktu seorang karyawan antara pekerjaan dan keluarganya. Ketidakseimbangan dalam pembagian prioritas tersebut dapat saling mempengaruhi, ketika pekerjaan terlalu berat maka akan mempengaruhi keluarganya, begitu pula sebaliknya ketika ada masalah di keluarganya akan mempengaruhi pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan stress kerja dan ketika bekerja menjadi tidak kondusif (Tziner et al., 2015)

Kar & Misra (2013) juga memberikan pengeritan yang sama, *Work-life balance* ialah suatu keadaan ketika seorang karyawan mengalami masalah dalam perannya pada pekerjaan dan keluarga bisa berjalan dengan baik. Seorang karyawan yang mengambil kendali dan memiliki tanggung jawab profesional dengan mempertahankan kehidupannya secara adil.

Menurut McShane & Glinow (2010) *Work-life balance* adalah sebuah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaannya dengan kebutuhan kehidupan pribadinya. Dapat disimpulkan maka *Work-life balance* berarti

ketika seseorang berhasil menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan lainnya (Soomro et al., 2018)

Poulose & Susdarsan (2014) mengungkapkan ada faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, dan faktor lainnya.

1. Faktor Individu : Terdiri dari kepribadian, kesejahteraan, kecerdasan emosional
2. Faktor Organisasi : Terdiri dari pengaturan kerja, praktik dan kebijakan, dukungan organisasi, stress kerja, konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan, teknologi.
3. Faktor Sosial : Terdiri dari dukungan pasangan, keluarga, sosial, pribadi, dan pertenggaran keluarga.
4. Faktor Lainnya : Terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat karyawan, jenis pekerjaan, penghasilan, dan tipe keluarga.

Dengan adanya *work-life balance* memiliki dampak bagi organisasi. Menurut Poulose & Susdarsan (2014) hasil dari *work-life balance* terbagi menjadi 2 yaitu hasil yang terkait dengan pekerjaan dan hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan.

1. Hasil yang terkait dengan pekerjaan : Terdiri dari kepuasan kerja, kepuasan karir, komitmen organisasi, retensi karyawan, dan prestasi kerja.

2. Hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan : Terdiri dari kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, kepuasan keluarga, dan kepuasan kesehatan.

2.1.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut McShane & Glinow (2010) adalah keterlibatan seseorang terhadap perasaan, kepuasan, antusiasme terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Green et al. (2017) mendukung pernyataan tersebut bahwa keterlibatan kerja yang berarti memiliki hubungan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tempat kerjanya, bahkan teman kerja yang memberikan semangat dalam bekerja. Karyawan yang merasa terlibat di tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan antusias terhadap pekerjaannya saat ini, Schermerhorn et al. (2002) berpendapat jika keterlibatan kerja adalah sebuah perasaan seorang karyawan yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja dan mempunyai antusiasme yang tinggi untuk bekerja di organisasi tersebut. Pandita et al. (2017) juga mengatakan jika keterlibatan kerja seorang karyawan dapat dimanfaatkan untuk terus berkontribusi dan untuk mengejar kesuksesan organisasi.

Menurut Schaufeli & Bakker (1978) mengatakan ada 3 aspek penting dalam keterlibatan kerja yaitu :

1. *Vigor* (Kekuatan) yang diartikan sebagai semangat yang ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, tidak mudah lela, tekun dalam bekerja, dan sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya,

2. *Dedication* (Dedikasi) yang diartikan sebagai perasaan seorang karyawan yang memiliki antusiasme dan bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi, dan mau menghadapi tantangan, dan yang terakhir
3. *Absorption* (Keasyikan) yang diartikan keadaan ketika seorang karyawan menyukai pekerjaannya dan berfokus pada pekerjaannya saat ini, dan tidak ingin bekerja di tempat lain.

Menurut Vazirani (2007) ada keuntungan dengan adanya keterlibatan kerja di organisasi yaitu :

1. Karyawan tetap di organisasi dan tetap menjadi penggerak organisasi
2. Motivasi dan kinerja karyawan akan semakin lebih baik
3. Karyawan memiliki hubungan emosi keterikatan dengan organisasi.
4. Karyawan akan membangun loyalitas bagi organisasi.

2.1.3 Niat Untuk Keluar

Niat untuk keluar adalah keadaan ketika karyawan di suatu organisasi mencari pekerjaan yang lebih baik dari organisasi saat ini (Saeed et al., 2014). Niat untuk keluar adalah sebuah kondisi dimana seseorang ingin meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan seperti ingin mendapatkan pekerjaan yang menurutnya lebih baik (Sukwadi & Meliana, 2014). Niat untuk keluar memiliki kesamaan ketika seseorang merasa yakin dengan keputusannya dengan keluar meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela (Memon et al., 2016).

Dampak negatif dari adanya niat untuk keluar yang tinggi adalah ketidakmampuan organisasi mengganti kualitas dan kemampuan karyawan yang

keluar dari organisasi (Pradana & Salehudin, 2015). Setiap organisasi ingin mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memiliki kinerja yang bagus hal tersebut akan sulit dipertahankan jika memiliki niat untuk keluar yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arokiasamy (2013) ada beberapa faktor yang menyebabkan niat untuk keluar terjadi :

1. Kepuasan kerja
2. Promosi karir
3. Upah kerja
4. Keuntungan yang didapat karyawan
5. Pekerjaan yang layak
6. Pengaruh teman kerja
7. Kepemimpinan yang efektif
8. Pelatihan dan pengembangan
9. Ekpetasi pekerjaan yang jelas
10. *Work-life balance*

Dengan adanya niat untuk keluar yang terjadi akan menyebabkan dampak pada organisasi tersebut. Pradana & Salehudin (2015) dengan adanya karyawan yang keluar dari organisasi, maka membuat organisasi tersebut kesulitan menggantikan tenaga kerja tersebut. Pendapatan yang sama Ridlo (2012) mengemukakan dampak niat untuk keluar adalah adanya biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan karyawan baru, tingginya tingkat kecelakaan pada karyawan baru, dan hilangnya masa produktif selama pergantian karyawan baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention (Jaharuddin & Zainol, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> 2. Keterlibatan Kerja 3. Niat untuk keluar 	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) dan Pengambilan sampel menggunakan <i>Random Sampling</i> diperoleh berjumlah 213 responden dari 300 kuesioner yang dibagikan kuesioner dibagikan di 2 daerah Klang Valler yaitu Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur yang merupakan wilayah industry terbesar di Malaysia.</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara <i>Work-life balance</i> dan keterlibatan kerja. <i>Work-life balance</i> juga berpengaruh positif dengan niat untuk keluar. Pada penelitian ini juga menemukan jika tidak adanya efek mediasi dari keterlibatan kerja diantara <i>work-life balance</i> dan niat untuk keluar.</p>
2.	The Impact of The Work-Life Balance on Work Engagement of Non-Academic	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> 2. Keterlibatan kerja 	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) versi 23.</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan <i>Work-life balance</i> dan keterlibatan karyawan saling</p>

	Employee in Higher Learning Institutions In Malaysia (Wazir et al., 2020)		Pengambilan sampel menggunakan <i>Random Sampling</i> kepada 500 responden dan memperoleh 335 data responden.	berpengaruh positif satu sama lain.
3.	The Influence of Employee Engagement on the Work-Life Balance of Employees in the IT Sector (Pandita et al., 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan Kerja 2. <i>Work-Life Balance</i> 	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Statiscital Package for the Social Sciences</i> (SPSS) versi 20.</p> <p>Pengambilan sampel dengan cara membagikan kuesioner di Bangalore dan Mumbai karena memiliki 2 perusahaan IT besar dan mendapat 123 Jawaban dari 150 kuesioner yang disebarkan.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah keterliban kerja memiliki dampak positif terhadap Work-Life balance. Karyawan merasa jika rasa keterlibatan kerja karyawan tinggi maka para karyawan akan merasa lebih senang bekerja di tempat kerjanya dan memiliki hubungan yang baik dengan keluarganya.</p>
4.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Kepuasan kerja, dan Work engagement	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> 2. Kepuasan Kerja 3. <i>Work Engagement</i> 	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data	Terdapat pengaruh negatif yang signifikan setiap variabel bebasnya.

	terhadap Turnover Intentions dengan metoring sebagai variabel Moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang (Laksono & Wardoyo, 2019)	4. <i>Turnover Intentions</i>	penyebaran kuesioner menggunakan skala likert, dan data diolah menggunakan <i>Smart-PLS</i> bersi 3.2.7	Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel berkontribusi menekan tingginya <i>turnover intentions</i> di Hotel Dafam Semarang
5.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel Intervening (Novitasari & Dessyarti, 2022)	1. <i>Work-life balance</i> 2. Niat untuk keluar 3. Keterlibatan kerja	Penelitian ini menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada 55 karyawan PO JAYA Ponorogo dan data diolah menggunakan <i>Smart Partial Least Square</i> (Smart PLS)	Pada penelitian ini hanya H1 yang mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan dan ketiga variabel lain mendapatkan hasil yang signifikan.

Sumber : Rangkuman Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Haar et al. (2014) *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja, dengan adanya *work-life balance* yang baik akan membuat karyawan memiliki kepuasan bekerja yang akan membuat karyawan bekerja secara maksimal, kepuasan hidup, dan mental yang lebih baik. Wijaya & Dewayani Soeharto (2021) juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki

pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja

Dalam penelitian sebelumnya Suifan et al. (2016) *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. *Work life balance* yang baik akan membuat karyawan akan bertahan di perusahaan dan tidak memiliki untuk keluar dari perusahaan hasil yang serupa didapatkan oleh Fayyazi & Aslani (2015) *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Namun pada penelitian lain oleh Novitasari & Dessyarti (2022) menunjukkan tinggi rendahnya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap niat untuk keluar

Dalam penelitian sebelumnya. Kao & Chang (2016) mendapatkan hasil keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif terhadap niat untuk keluar. Semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan akan membuat karyawan tidak memiliki niat untuk keluar. Selain itu Memon et al. (2016) juga mendukung hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan niat untuk keluar. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar

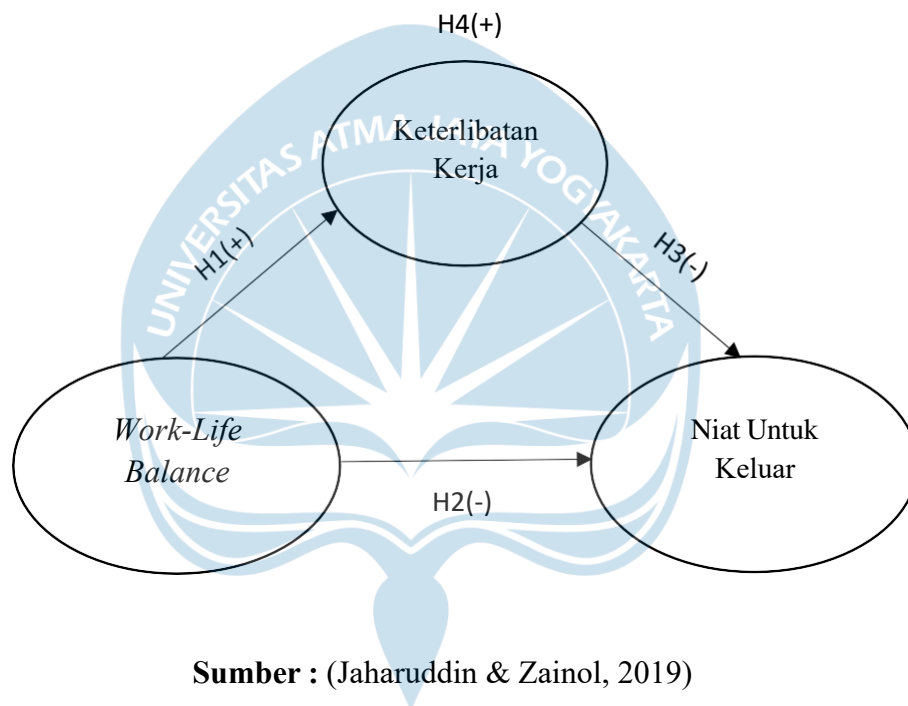
Dalam penelitian sebelumnya Jaharuddin & Zainol (2019) mendapatkan hasil *work-life balance* melalui keterlibatan kerja sebagai variabel pemediasi berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Hasil yang serupa juga didapatkan oleh (Novitasari & Dessyarti, 2022). Hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Kumara & Fasana (2018) ketika *work-life balance* yang baik dan memiliki keterlibatan kerja yang baik akan mengurangi niat untuk keluar karyawan. Sampai saat ini masih sedikit peneliti yang menunjukkan model hubungan antara variabel mediator keterlibatan kerja dalam pengaruh *work-life balance* dan niat untuk keluar. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Keterlibatan kerja memediasi *work-life balance* terhadap niat untuk keluar

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini diadaptasi dari penelitian (Jaharuddin & Zainol, 2019) yang menunjukkan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Berikut ini adalah kerangka penelitian yang digunakan

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber : (Jaharuddin & Zainol, 2019)