BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab dua ini adalah bab mengenai landasan teori yang terdiri dari beberapa sub bab. Sub bab pertama memaparkan teori tentang kepuasan hidup. Sub bab kedua adalah teori tentang budaya pekerjaan-rumah. Sub bab ketiga dipaparkan mengenai penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Sub bab keempat adalah pengembangan hipotesis penelitian, dan sub bab kelima adalah kerangka penelitian.

2.1. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

2.1.1. Definisi Kepuasan Hidup

Dousin *et al.,* (2021) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian subyektif kualitas hidup individu, yang dipengaruhi oleh situasi kerja mereka menggabungkan keinginan material, keinginan spiritual dan kesenjangan psikologis setelah dibandingkan dengan orang lain. Landolfi *et al.,* (2021) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian secara global kualitas hidup seseorang menurut kriteria yang mereka pilih. Simone *et al.,* (2014) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai evaluasi kognitif kualitas pengalaman seseorang yang merentang seluruh hidup individu. Unanue *et al.,* (2017) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian yang dibuat seseorang tentang hidupnya di beberapa domain. Hans dan Gupta (2022) mendefinisikan kepuasan hidup sebagai penilaian global kualitas hidup seseorang sesuai dengan kriteria yang mereka pilih.

Konsep kepuasan hidup merupakan salah satu aspek dalam kesejahteraan subyektif (*subjective well-being*). Diener *et al.,* (1985) menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan kesan kualitas hidup seorang individu (karyawan) secara menyeluruh yang digunakan sebagai alat ukur untuk melakukan evaluasi secara afektif maupun kognitif atas kehidupan seorang individu. Pengukuran kepuasan hidup seorang individu akan berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lainnya sesuai dengan dasar atau ukuran atau kriteria yang digunakannya. Oleh sebab itu maka ukuran kepuasan hidup relatif subyektif dan bukan obyektif. Diener *et al.,* (1985) menyatakan bahwa kepuasan hidup lebih menyangkut pada aspek emosi atau hati (afeksi), dibanding aspek psikologis (kognitif). Untuk itu maka Diener *et al.,* (1985) membuat suatu konstruksi pengukuran kepuasan hidup dengan memakai Skala Kepuasan Hidup (*Satisfaction with Life Scale*/SWLS).

2.1.2. Pengukuran Kepuasan Hidup

Pramesti *et al.,* (2022) menyatakan bahwa kepuasan hidup seorang karyawan tentunya berhubungan dengan pekerjaannya. Berikut ini adalah ukuran kepuasan hidup bagi seorang karyawan:

1. Bekerja sebagai sumber kepuasan kebutuhan, yang terdiri dari:
    a. Kebutuhan finansial

        Pekerjaan menjadi salah satu sumber utama kepuasan karena dengan bekerja, seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhannya secara finansial. Melalui aktivitas kerjanya, seorang karyawan akan memperoleh gaji atau

upah yang nantinya akan digunakan untuk membiayai kebutuhan hidupnya. Kemampuan seorang karyawan dalam membiayai seluruh kebutuhan hidupnya dari gaji atau upah yang diterima akan membuat karyawan merasa puas.

b. Kebutuhan interpersonal

Sebagai makhluk sosial, seorang karyawan (manusia) mempunyai kebutuhan untuk menjalin hubungan dan saling memberikan dukungan satu sama lainnya untuk jangka waktu yang panjang atau lama. Untuk itu maka dalam bekerja, seorang karyawan membutuhkan dukungan sosial yang berasal dari berbagai pihak seperti dari organisasi, rekan kerja, maupun manajer di tempat dimana ia bekerja.

c. Kekuasaan (*power)* dan status

Seorang karyawan akan merasa puas dalam hiduknya saat ia memperoleh posisi yang tinggi dalam sebuah organisasi. Posisi atau jabatan yang tinggi dalam organisasi akan meningkatkan harga diri (*prestige*) karena ia akan memiliki kekuasaan dan status yang tinggi. Semakin tinggi kekuasaan dan status yang dimilikinya memiliki hubungan yang signifikan secara positif dengan kepuasan hidup.

2. Pekerjaan sebagai aktivitas untuk berkembang, yang terdiri dari:

a. Tantangan

Kepuasan hidup dari seorang karyawan dapat diketahui dari seberapa mampu ia menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan dengan tingkat tantangan kerja yang tinggi. Tantangan pekerjaan yang tinggi akan

memberikan kesempatan kepadanya untuk mempraktekkan keterampilan yang dimilikinya, menjadikan tugas atau pekerjannya semakin signifikan, memiliki otonomi penuh atas pekerjannya, serta memperoleh umpan balik yang membangun. Tantangan yang semakin tinggi dan dapat dicapainya berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan kepuasan hidup.

b. Pertumbuhan

Kepuasan dalam hidup bagi seorang karyawan juga ditentukan oleh seberapa besar kesempatan yang dimilikinya untuk tumbuh dan berkembang. Pertumbuhan dan perkembangan yang dimiliki dalam pekerjaan akan memberikan kontribusi pada peningkatan kemajuan serta pencapaian tujuan hidup. Pertumbuhan atau perkembangan seorang karyawan yang mendukung peningkatan kepuasan hidupnya dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan pada pekerjaannya.

c. Kebermaknaan

Seorang karyawan akan merasakan kepuasan dalam hidup saat karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan, minat dan dan bakat yang dimilikinya. Kesesuaian yang tinggi antara pekerjaan-minat, bakat, keterampilan, dan pengetahuan akan menjadikan semakin bermaknanya karyawan dalam bekerja. Pada tahap akhir, kebermaknaan pekerjaan akan mendorong peningkatan kepuasan hidup.

3. Tekanan konteks pekerjaan, yang terdiri dari:

   a. Konflik pekerjaan dan kehidupan

      Salah satu sumber tekanan dalam pekerjaan yang mempengaruhi tngkat kepuasan hidup adalah konflik pekerjaan dan kehidupan. Saat pekerjaan mengintervensi kehidupan seorang karyawan maka karyawan merasa tidak puas dengan hidupnya.

   b. Tekanan pekerjaan

      Kepuasan hidup karyawan ditentukan oleh seberapa besar tekanan yang dirasakan dari pekerjannya. Seorang karyawan dengan tingkat tekanan pekerjan yang tinggi akan membuat ia tidak puas dengan hidup dan pekerjannya. Tekanan pekerjaan yang berpengaruh pada kepuasan hidup seperti rutinitas pekerjaan yang membosankan dan menjengkelkan, privasi yang terusik dari pekerjaan yang dijalani, dimanfaatkan orang lain, interupsi yang tidak diinginkan akan menimbulkan kerepotan kecil, namun akan memberikan pengaruh pada kepuasan hidup.

   c. *Stressor* dari peran (*Role Stressor*)

      Motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan (*work demand*) serta pekerjaan yang banyak/berlebih (*work overload*). Dua hal itu adalah sumber yang menimbulkan stres akibat dari peran seorang individu. Tinggi atau berlebihannya tuntutan pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan hidup. Semakin tinggi tingkat stres yang disebabkan oleh peran seorang karyawan akan menurunkan tingkat kepuasan hidupnya.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup menjadi salah satu orientasi yang ingin dicapai seorang karyawan dalam kehidupan kerjanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup. Beberapa ahli dalam penelitiannya telah mengeksplorasi dan membuktikan secara empirik faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup.

Bobbio *et al.,* (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan hidup seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya pekerjaan-keluarga (*work-home culture*) dan hubungan pekeerjaan-keluarga (*work–family interface*). Budaya pekerjaan-rumah berhubungan dengan sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai integrasi pekerjaan karyawan dan kehidupan keluarga. Budaya organisasi pekerjaan-rumah diidentifikasi Bobbio *et al.,* (2022) melalui 5 dimensi yaitu: 1) dukungan organisasi (*organization's support*), yaitu keyakinan karyawan bahwa organisasi berpartisipasi atau memberikan dukungan kepada karyawan dalam untuk menciptakan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. 2) dukungan rekan kerja (*colleague's support*) yaitu dukungan yang diberikan rekan kerja dalam bentuk bantuan instrumental dan emosional terkait pekerjaan. 3) dukungan supervisor (*supervisor's support*) yaitu pimpinan kepada karyawan dalam rangkan peningkatkan kualitas karyawan secara keseluruhan. 4) tuntutan waktu (*organizational time demands*) yaitu banyaknya waktu yang disita untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan 5) konsekuensi karier (*career consequences*) yaitu tuntutan sebagai wujud beban sebagai konsekuensi atas jabatan atau karier yang diemban karyawan.

Work–family interface merupakan bentuk hubungan antara pekerjaan dengan keluarga. Hubungan antara pekerjaan-keluarga diukur Bobbio *et al.,* (2022) dengan menggunakan 3 dimensi yaitu: 1) konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), yaitu konflik yang timbul karena tuntutan pekerjaan mengganggu tugas seorang karyawan 2) pengayaan pekerjaan-keluarga (*work-family enrichment*), yaitu hubungan yang bersifat positif antara pekerjaan dengan keluarga, dan 3) keseimbangan pekerjaan-keluarga (*work-family balance*), yaitu kemampuan individu untuk berbagi peran antara pekerjaan dengan keluarga.

Pada penelitian ini, fokus yang diteliti sebagai prediktor kepuasan hidup adalah faktor budaya pekerjaan-keluarga (*work-home culture*) yang secara spesifik diukur dengan menggunakan lima dimensi *work-home culture* yaitu: 1) dukungan organisasi (*organization's support*), 2) dukungan rekan kerja (*colleague's support*), 3) dukungan supervisor (*supervisor's support*), 4) tuntutan waktu (*organizational time demands*), dan 5) konsekuensi karier (*career consequences*) yaitu tuntutan sebagai wujud beban sebagai konsekuensi atas jabatan atau karier yang diemban karyawan.

2.2. Budaya Organisasi Pekerjaan-Rumah (*Organizational Work-Home Culture*)

2.2.1. Definisi Budaya Organisasi Pekerjaan-Rumah

Keluarga (rumah) dan pekerjaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Hal ini karena seorang karyawan harus mampu mengakomodasi setiap kepentingan yang berhubungan antara pekerjaan

dengan rumah. Untuk itu maka organisasi maupun karyawan harus mampu menyeimbangkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan di antara pekerjaan dengan keluarga tersebut. Memahami akan hal tersebut maka dewasa ini banyak pihak manajemen (organisasi) membuat sebuah program dalam rangka untuk menyeimbangkan permintaan dari dua domain tersebut.

Thompson *et al.,* (1999) seperti dikutip Bobbio *et al.,* (2022) mengungkapkan bahwa organisasi menciptakan sebuah program yang dikenal dengan istilah "tunjangan ramah keluarga" atau "*family-friendly benefits*". Program ini mencakup beberapa hal seperti: waktu kerja yang fleksibel, pemadatan jam kerja, berbagi pekerjaan, kerja paruh waktu, cuti, fasilitas penitipan anak, dan kerja cerdas dan lain sebagainya. Pada perkembangannya, tunjangan ramah keluarga ini menjadi program formal yang dirancang untuk membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mereka dengan dukungan legitimasi dari organisasi yang menjadi sebuah budaya dalam rangka mendorong efektivitas kerja.

Literatur lain mengajukan definisi dan operasionalisasi budaya ramah keluarga dengan budaya kerja-keluarga (*work-home climate*) yang merupakan bentuk asumsi, keyakinan, dan nilai bersama mengenai sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai integrasi pekerjaan karyawan dan kehidupan keluarga (Bobbio *et al.,* 2022). Thompson *et al.,* (1999) seperti dikutip Bobbio *et al.,* (2022) membedakan tiga komponen budaya kerja-keluarga: 1) dukungan organisasi (*organization's support*) yaitu, sejauh mana organisasi mendukung dan menunjukkan kepekaan terhadap tanggung jawab keluarga karyawan); 2)

konsekuensi karier (*career consequences*) persepsi bahwa penggunaan tunjangan ramah keluarga dapat menempatkan kenaikan upah atau promosi di masa depan, dan 3) tuntutan waktu organisasi (*organizational time demands*) yaitu, harapan bahwa karyawan harus memprioritaskan pekerjaan mereka atas keluarga mereka dan menghabiskan lebih banyak waktu terlihat sedang bekerja. Peneliti lain berpendapat bahwa penting untuk menguraikan persepsi tentang dukungan organisasi dari orang-orang tentang dukungan manajerial dan mengusulkan dimensi keempat yaitu dukungan supervisor atau *supervisor's support* (Allen, 2001) dan Dikkers *et al.,* (2004) berpendapat juga bahwa dukungan dari rekan kerja (*colleagues' support*,) harus dipertimbangkan dan mengusulkan komponen kelima.

2.2.2. Dimensi Budaya Organisasi Pekerjaan-Rumah

Pada perkembangnnya, para ahli merumuskan konsep *work-home culture* sebagai konstruksi lima dimensi, yang mencakup; 1) dukungan organisasi, 2) dukungan penyelia, 3) dukungan rekan kerja, 4) konsekuensi karier, dan 5) tuntutan waktu organisasi (Bobbio *et al.,* 2022).

1. **Dukungan Organisasi (*Organizational's Support*)**

   Dukungan organisasi didefinisikan Jaberi *et al.,* (2021) sebagai keyakinan kelompok dari para pekerja (karyawan) tentang besarnya nilai (penghargaan) organisasi untuk partisipasi kekuatan dan besarnya perhatian organisasi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Alrawadieh dan Alrawadieh (2022) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan

peduli tentang kesejahteraan karyawan. Ho (2020) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi karyawan dihargai oleh organisasi dan bahwa perusahaan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Dukungan yang organisasi berikan kepada karyawan menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) diwujudkan dalam tiga bentuk yaitu:

a. Keadilan

Dukungan organisasi kepada karyawan dapat dilihat dari seberapa adil organisasi dalam memperlakukan setiap karyawannya. Keadilan tersebut berhubungan dengan cara yang seharusnya organisasi gunakan untuk mendistribusikan sumber daya - sumber daya yang terdapat dalam organisasi (keadilan prosedural), dan seberapa mampu organisasi bersikap adil atas pengalokasian sumber-sumber penghasilan organisasi (keadilan distributif). Dukungan organisasi untuk dapat berlaku secara adil merupakan salah satu cara dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan.

b. Dukungan atasan

Dukungan dari organisasi juga diimplementasikan melalui tindakan atasan dalam pengelolaan bawahan atau karyawan dengan baik. Tindakan pimpinan yang baik dan dapat digunakan sebagai teladan bagi bawahan merupakan perwujudan dari *organizational's support*.

c. Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja

Dukungan organisasi bagi karyawan juga diwujudkan dalam bentuk pemberian imbalan seperti, gaji, promosi, dan penghargaan. Dukungan organisasi bagi karyawan juga ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mampu memberikan keamanan (kepastian) kerja bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan tetap bekerja di masa depan. Kemampuan organisasi untuk menghitung jumlah atau beban kerja, tuntutan pekerjaan berkaitan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang mencukupi adalah bentuk-bentuk lain dari dukungan organisasi.

2. Dukungan Rekan Kerja (*Colleague's Support*)

Dukungan rekan kerja didefinisikan Landofi *et al.,* (2021) sebagai dukungan yang dirasakan diberikan oleh rekan kerja. Hans dan Gupta (2022) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai bentuk dukungan sosial di mana seorang karyawan merasa diterima dalam kelompok kerja dan menerima dukungan dari rekan kerja mereka secara emosional, instrumental dan informasional. Zhai *et al.,* (2017) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana rekan kerja memberikan bantuan instrumental dan emosional terkait pekerjaan.

Penting bagi seorang karyawan untuk dapat saling mendukung satu dengan yang lainnya dalam bekerja. Bentuk-bentuk dukungan rekan kerja menurut Sari (2021) terdiri dari:

b. Dukungan emosional

Bentuk dukungan emosional adalah perhatian (empati) yang diberikan kepada rekan kerja saat mengalami masalah. Dukungan emosional dapat berwujud kesediaan rekan kerja untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja, peduli dengan permasalahan yang dialami rekan kerja dan lain sebagainya.

c. Pertolongan atau bimbingan

Bentuk dukungan rekan kerja tampak dari kesediaan rekan kerja untuk memberikan pertolongan atau bantuan pekerjaan saat mengalami masalah. Dukungan dalam bentuk pertolongan maupun bimbingan yang diberikan akan menumbukan rasa percaya dan kerja sama yang kuat.

d. Berbagi pandangan

Saling berbagi pandangan merupakan salah satu wujud dukungan rekan kerja. Pandangan yang diberikan sebagai saran kepada rekan kerja akan memberikan lebih luas sudut pandang rekan kerja untuk mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjannya. Lebih luas dari itu, pandangan yang disampaikan dapat pula berwujud kritik yang dapat membangun rasa percaya diri rekan kerja menjadi makin baik.

e. Berbagi informasi

Dukungan rekan kerja juga diwujudkan dalam kesediaan seorang karyawan untuk berbagi informasi dengan rekan kerja berkaitan dengan sebuah pekerjaan. Informasi yang lebih jelas dan detail akan membantu rekan kerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjannya.

3. Dukungan penyelia (*Supervisor's support*)

Dukungan supervisor didefinisikan Landofi *et al.,* (2021) sebagai dukungan yang diberikan oleh penyelia untuk merangsang melalui umpan balik, penghargaan, dan kontribusi terhadap pekerjaan karyawan. Dukungan supervisor didefinisikan Jaberi *et al.,* (2021) sebagai dukungan pimpinan sebagai proses untuk meningkatkan kualitas keseluruhan sistem organisasi dengan mengoptimalkan alokasi sumber daya, memperkuat hubungan internal dalam sistem, sistem praktis tindakan objektif untuk mempromosikan prosedur yang lebih baik, interaksi pribadi dan manajemen yang efektif dalam organisasi. Zhai *et al.,* (2017) mendefinisikan dukungan supervisor kerja sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana pimpinan atau supervisor memberikan bantuan instrumental dan emosional terkait pekerjaan.

Dukungan supervisor kepada bawahan akan memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan tiga bentuk dukungan supervisor sebagai berikut:

a. Kesediaan memberikan bantuan

Salah satu bentuk dukungan supervisor dari dukungan yang supervisor berikan kepada bawahan. Pada saat bawahan mengalami masalah dengan pekerjannya, seorang supervisor memegang peran penting untuk memberikan bantuan kepada bawahannya. Untuk itu maka seorang supervisor harus dapat diandalkan bawahan sebagai salah satu pihak yang akan memberikan bantuan.

b. Kesediaan mendengarkan

Salah satu peran supervisor adalah mendengarkan permasalahan pribadi bawahannya. Permasalahan pribadi akan berkontribusi pada penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu, seorang supervisor memiliki kewajiban untuk memiliki kesediaan mendengarkan permasalahn pribadi karyawan dan memberikan solusi yang bersifat membangun.

c. Perasaan peduli

Dukungan supervisor juga diwujudkan pada kepedulian akan kesejahteraan karyawan. Seorang supervisor dengan tingkat kepedulian tinggi bagi kesejahteraan berarti ia adalah seorang supervisor yang telah melaksanakan salah satu tugsanya dengan baik.

4. Tuntutan waktu organisasi (*Organizational time demands*)

Hasanah dan Suharnomo (2016) mendefinisikan tuntutan waktu sebagai banyaknya waktu yag dipakai atau diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya atas permintaan atau tuntutan organisasi. Wickramasinghe seperti dikutip Suzabar *et al.,* (2019) mendefinisikan tuntutan waktu kerja sebagai tingginya waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Shao (2022) mendefinisikan tuntutan waktu sebagai jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

Tuntutan waktu dalam pekerjaan berhubungan dengan seberapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjannya. Seperti telah ditentukan, waktu kerja seorang karyawan di Indonesia adalah sebanyak 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Namun pada prakteknya, tidak jarang karyawan harus bekerja melampaui waktu kerja normal.

Wickramasinghe (2010) menyatakan bahwa tuntutan waktu kerja dapat dilihat melalui tiga indikator yaitu:

a. Bekerja pada waktu yang panjang bahkan sampai dengan malam hari

   Untuk menyelesaikan pekerjaannya, terkadang karyawan harus melakukannya dengan bekerja di kantor hingga larut. Hal ini berkonsekuensi pada semakin banyaknya waktu yang perusahaan minta kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Pergi bekerja pada akhir pekan

Pekerjaan yang banyak atau sulit akan menyita lebih banyak waktu seorang karyawan. Bahkan, karyawan harus bekerja pada akhir pekan (Sabtu/Minggu) untuk menyelesaiakan pekerjaan yang menjadi beban atau tanggungjawabnya.

c. Membawa pekerjaan kantor ke rumah apabila tugas belum diselesaikan pada hari tersebut

Saat pekerjaan diprediksi tidak terselesaikan pada batas waktu yang ditentukan, seorang karyawan akan membawa pekerjannya untuk dikerjakan atau diselesaikan di rumah. Hal ini menunjukkan adanya tambahan waktu yang harus digunakan untuk menyelesaikan pekerjannya itu.

5. Konsekuensi karier (*Career consequences*)

Simamora (2019) mendefinisikan karier sebagai rangkaian dari kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku nilai-nilai dan harapan serta tujuan seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Mathis dan Jackson (2016) mendefinisikan karier sebagai rangkaian posisi berhubungan dengan aktivitas kerja yang didudiki seorang karyawan selama kehidupan kerjanya. Gibson *et al.,* (2017) mendefinisikan karier sebagai serangkaian sikap dan perilaku yang terkait dengan pengalaman serta aktivitas kerja seorang karyawan selama rentang waktu kehidupan dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Salah satu orientasi karyawan untuk mengembangkan diri adalah memperoleh karier yang semakin tinggi dalam organisasi. Salah satu bukti bahwa seorang karyawan memiliki karier yang baik saat karyawan dapat melakukan pengembangan diri berdasarkan potensi yang dimiliki serta pencapaian jabatan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai pernyataan Mankunegara (2020) yang menyatakan tujuan dari pengembangan karier sebagai:

a. Pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
b. Pembuktian kesejahteraan karyawan.
c. Pengembangan potensi diri.
d. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan.
e. Perwujudan tanggung jawab sosial.
f. Mmemperkuat pelaksanaan program perusahaan.
g. Menurunkan *turnover* dan biaya kepegawaian.
h. Mengurangi ketertinggalkan (keusangan) kemampuan dan administratruf atau manajerial.
i. Menstimulasi analisis dari keseluruhan pegawai.
j. Menstimulasi pengembangan pemikiran (ide).

Semakin tinggi atau semakin baik karier seorang karyawan dalam organisasi tentunya akan memberikan konsekuensi yang harus ditanggung seorang karyawan. Bobbio *et al.,* (2022) menyatakan bahwa konsekuensi dari sebuah karier antara lain adalah:

a. Semakin banyaknya waktu yang disita sebagai bentuk tanggungjawab pekerjaan.
b. Semakin berkuranya waktu yang dimiliki untuk kepentingan pribadi.
c. Timbulnya konflik dalam keluarga yang disebabkan oleh karier yang dimiliki.
d. Semakin besarnya tanggungjawan yang harus diemban oleh seorang karyawan.

Beberapa hal tersebut merupakan konsekuensi yang menyertai dari sebuah karier. Berkaitan dengan hal tersebut maka seorang karyawan harus memiliki pemahaman yang baik dimana semakin tinggi atau semakin baik kariernya dalam perusahaan akan selalu disertai oleh kosekuensinya.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah ringkasan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan untuk menguji pengaruh *work-home culture* yang terdiri dari *organization's support*, *supervisor's support, colleague's support, organizational time demands,* dan *career consequences* terhadap *life satisfaction:*

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	*Organizational Work-Home Culture and its Relations with the Work–Family Interface and Employees' Subjective. Well-Being.* (Bobbio *et al.*, 2022).	1. *Work-home culture* (*organization's support*, *supervisor's support, colleague's support, organizational time demands, career consequences*) 2. *Work-family interface (work-family conflict, work-family enrichment, worf-family balance)* 3. *Subjective well-being* (*life satisfaction, job satisfaction, positive affect*)	Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*	1. *a) Organization's support*, b) *supervisor's support,* dan c) *colleague's support* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *work-family conflict* 2. *a) Organization's support*, b) *supervisor's support,* dan c) *colleague's support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap a) *work-family enrichment,* b) *work-family balance, c) life satisfaction, d) job satisfaction, d) positive affect* 3. *a) Organizational time demands* dan b) *career consequences* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work-family conflict* 4. *a) Organizational time demands* dan b) *career consequences* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap a) *work-family enrichment,* b) *work-family balance, c) life satisfaction, d) job satisfaction, d) positive affect* 5. *Work-family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap a*) life satisfaction, b) job satisfaction, c) positive affect* 6. *a) Work-family enrichment,* b) *work-family balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap a*) life satisfaction, b) job satisfaction, c) positive affect*
2	*Perceived Organizational Support and Well-Being of Tour Guides: The Mediating Effects of Quality of Work Life.* (Alrawadieh dan Alrawadieh, 2022).	1. *Organization's support* 2. *Quality of work life* 3. *Life satisfaction* 4. *Burnout*	Metode analisis data menggunakan analisis regresi	1. *Organization's support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *quality of work life* 2. *Organization's support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 3. *Organization's support* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout*

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	*Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict.* (Jia *et al.*, 2020).	1. *Work support* (*Director support*, *Manager support, Supervisor support, Colleague's support*) 2. *Work-family conflict (work-family interference, family-work interference)* 3. *Role stress (Role ambiguity, Role conflict, Role overload)* 4. *Life satisfaction*	Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*	1. *a) Director support*, b) *Manager support, c) Supervisor support, d) Colleague's support* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap a) *work-family interference, b) family-work interference, c) role ambiguity, d) role conflict, dan e) role overload* 2. *a) Director support*, b) *Manager support, c) Supervisor support, d) Colleague's support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 3. *a) Role ambiguity, b) role conflict,* dan *c) role overload* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap a) *work-family interference, b) family-work interference.* 4. *a) Role ambiguity, b) role conflict, c) role overload, d) Work-family interference, e) family-work interference* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *life satisfaction*
4	*The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction through Work–Family Balance: A Longitudinal Study among Italian Schoolteachers during the COVID-19 Pandemic.* (Landolfi *et al.*, 2021).	1. *Job control* 2. *Cowokers support* 3. *Supervisor support* 4. *Workload* 5. *Family support* 6. *Family workload* 7. *Work family balance* 8. *Life satisfaction*	Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*	1. *a) Job control, b) cowokers support, c) supervisor support, d) workload, e) family support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work family balance* 2. *a) Job control, b) cowokers support, c) supervisor support, d) workload, e) family support, f) work family balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 3. *Family workload* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap a) *work family balance, b) life satisfaction*
5	*Spillover and Crossover Effects of Working Time*	1. *Working time demand*	Metode analisis data menggunakan *Structural*	1. *Working time demand* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap a) *wokers work-*

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Demands on Work–Life Balance Satisfaction among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work–Life Conflict. (Lott dan Wöhrmann, 2022).	2. *Woker's work-life conflict* 3. *Partners work-life conflict* 4. *Woker's work-life satisfaction* *5. Partners work-life satisfaction*	*Equation Modelling*	*life conflict, b) partners work-life conflict* 2. *Working time demand* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *a) wokers work-life satisfaction, b) partners work-life satisfaction* 3. W*oker's work-life conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *partners work-life conflict* 4. a) W*oker's work-life conflict, b) partners work-life conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *a) wokers work-life satisfaction, b) partners work-life satisfaction* 5. *Woker's work-life satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *partners work-life satisfaction*
6	*Exploring the Mediating Effect of Cowoker Support and Supervisor Support on the Relationship between Self-Efficacy and Subjective Well-Being of Academic Faculty in* Pakistan. (Sarwar *et al.,* 2021).	1. *Self efficacy* 2. *Cowokers support* 3. *Supervisor support* *4. Life satisfaction* *5. Job satisfaction*	Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*	1. *a) Self efficacy, b) cowokers support, c) supervisor support,* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 2. *a) Self efficacy, b) cowokers support, c) supervisor support,* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*
7	*Exploring the Promoting Effect of Working Time Reduction on Life Satisfaction Using* Germany *as a Case Study*. (Shao, 2022).	1. *Working time* 2. *Health* 3. *Social inclusion* 4. *Social trust* 5. *Safety* 6. *Digitalization* 7. *Life satisfaction*	Metode analisis data menggunakan analisis regresi	1. *Working time* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 2. *Health* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 3. *Social inclusion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction*

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				4. *Social trust* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 5. *Safety* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction* 6. *Digitalization* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *life satisfaction*

2.4. Hipotesis Penelitian

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi dalam berbagai bentuk untuk mendukungan pekerjannya. Dukungan organisasi didefinisikan Ho (2020) sebagai sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi dan bahwa perusahaan peduli pada kesejahteraan karyawan. Kemampuan organisasi untuk memberikan dukungan yang baik bagi karyawan akan membuat karyawan menjadi semakin puas dalam kehidupannya.

Penelitian Alrawadieh dan Alrawadieh (2022) yang dilakukan pada 301 *tour guide* di Turki membuktikan bahwa dukungan organisasi yang baik memberikan pengaruh pada kepuasan hidup. Penelitian Jaberi *et al.,* (2022) pada 206 pelatih wanita di Isfahan juga memberikan dukungan adanya pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan hidup.

Hasil penelitian di atas memberikan informasi bahwa kepuasan hidup karyawan dalam bekerja ditentukan oleh seberapa baik dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Semakin baik dan banyak dukungan organisasi kepada karyawan akan membuat karyawan menjadi semakin puas. Berdasarkan hal

tersebut serta dukungan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipostes penelitian sebagai berikut:

H1: *Organizational's support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *life satisfaction.*

Organisasi terdiri dari sekumpulan orang atau individu yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Demikian juga halnya yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Beberapa orang karyawan saling berhubungan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah organisasi tentukan. Melalui kerja sama, karyawan saling memberikan dukungan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan istilah dukungan rekan kerja.

Dukungan rekan kerja atau *colleague's support* didefinisikan Landofi *et al.,* (2021) sebagai dukungan yang dirasakan dan diberikan oleh rekan kerja. Dapat dipastikan bahwa saat bekerja, seorang karyawan membutuhkan bantuan atau dukungan dari orang lain. Kesediaan orang lain (rekan kerja) untuk memberikan dukungan akan membuat kualitas hidup karyawan menjadi semakin meningkat. Penelitian Simone *et al.,* (2014) pada 427 karyawan sektor layanan publik di Italia membuktikan adanya pengaruh positif dukungan rekan kerja terhadap kepuasan hidup. Para pekerja sosial di China secara signifikan meningkat kepuasan hidupnya karena dalam bekerja mendapat dukungan dari rekan kerja (Jia *et al.,* 2020). Berdasarkan dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan hidup.

Dukungan yang diberikan rekan kerja akan membuat karyawan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjannya. Kesulitan dalam pekerjaan juga akan mudah terpecahkan saat memperoleh dukungan dari rekan kerja. *Outcomes* dari dukungan rekan kerja tersebut antara lain adalah semakin meningkatnya kepuasan hidup karyawan. Berdasarkan hal tersebut serta dukungan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipostes penelitian sebagai berikut:

H2: *Colleague's support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *life satisfaction.*

Kepuasan hidup karyawan juga ditentukan oleh seberapa baik atau seberapa tinggi dukungan yang pimpinan berikan kepadanya. Msuya dan Kumar (2022) mendefinisikan dukungan pimpinan (*supervisor support*) sebagai keyakinan karyawan bahwa manajer peduli dengan kesejahteraan karyawan, menghormati pekerjaan karyawan, dan umumnya membantu. Dukungan yang diberikan supervisor atau pimpinan tentunya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan hidup karyawan.

Penelitian Sarwar *et al.,* (2021) pada 326 karyawan universitas negeri dan swasta di Pakistan memberikan bukti bahwa dukungan yang diberikan pimpinan menjadikan tingkat kepuasan hidup karyawan menjadi semakin tinggi. Tingkat kepuasan hidup dari 171 perawat wanita di China secara nyata dipengaruhi oleh dukungan pimpinan atau supervisor mereka. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan hidup, pihak manajemen sebuah perusahaan dapat mengusahakannya melaui peran supervisor untuk memberikan dukungan yang semakin baik kepada karyawan (bawahan).

Dukungan yang diberikan supervisor kepada karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjannya. Dukungan supervisor kepada karyawan dalam berbagai macam bentuk seperti tambahan pengetahuan, keterampilan, pelatihan kerja dan lain sebagainya akan membuat pekerjaan karyawan semakin mudah dan berkualitas. Hasil dari pekerjan yang berkualitas atas dukungan supervisor membuat karyawan semakin puas dalam hidupnya. Berdasarkan hal tersebut serta dukungan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipostes penelitian sebagai berikut:

H3: *Supervisor's support* memiliki pengaruh yang positif terhadap *life satisfaction.*

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan hidup adalah banyaknya waktu yang disita untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan. Aktivitas kerja memiliki konsekuensi bahwa karyawan harus menyerahkan sebagian waktu dalam hidupnya untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Banyak atau sedikitnya waktu yang disita atau dikorbankan karyawan tergantung dari banyak atau sedikitnya beban kerja karyawan. Semakin banyak atau semakin lama waktu yang disita untuk melakukan pekerjaan akan memiliki dampak negatif terhadap kepuasan hidup (Bobbio *et al.,* 2022).

Penelitian Shao (2022) pada pekerja di Jerman memberikan bukti nyata bahwa waktu kerja yang semakin lama berpengaruh dalam menurunkan tingkat kepuasan hidup pekerja. Lott dan Wöhrmann (2022) meneliti pasangan yang bekerja menurun tingkat kepuasan hidupnya karena perusahaan menyita waktu yang lebih banyak dari aturan baku yang berlaku.

Hasil penelitian ini memberikan informasi nyata bahwa tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan hidup karyawan ditentukan oleh tuntutan atau permintaan waktu dari organisasi. Tingkat kepuasan hidup karyawan akan semakin menurun seiring dengan semakin banyak atau semakin tingginya tuntutan waktu yang diminta organisasi kepada karyawan berkaitan dengan pekerjannya. Berdasarkan hal tersebut serta dukungan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipostes penelitian sebagai berikut:

H4: *Organizational time demands* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *life satisfaction.*

Kepuasan hidup juga ditentukan oleh seberap tinggi karier karyawan dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi karier karyawan dalam organisasi tentunya membuat karyawan merasa semakin puas dengan pencapaian hidupnya. Namun perlu diperhatikan bahwa semakin tinggi karier seorang individu maka akan semakin besar pula beban yang harus ditanggungnya berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini merupakan konsekuensi logis yang harus ditanggung atas sebuah jabatan dalam organisasi. Beban yang semakin besar atas jabatan akan membuat karyawan menjadi semakin rendah tingkat kepuasan hidupnya.

Unanue *et al.,* (2017) dalam penelitiannya yang dilakukan pengulangan sebanyak 3 kali masing-masing pada 636, 703, dan 725 orang karyawan di Chile memberikan bukti nyata bahwa konsekuensi dari karier memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan hidup pekerja. Hasil penelitian Bobbio *et al.,* (2022) yang dilakukan pada 784 karyawan dari beberapa organisasi yang berbeda

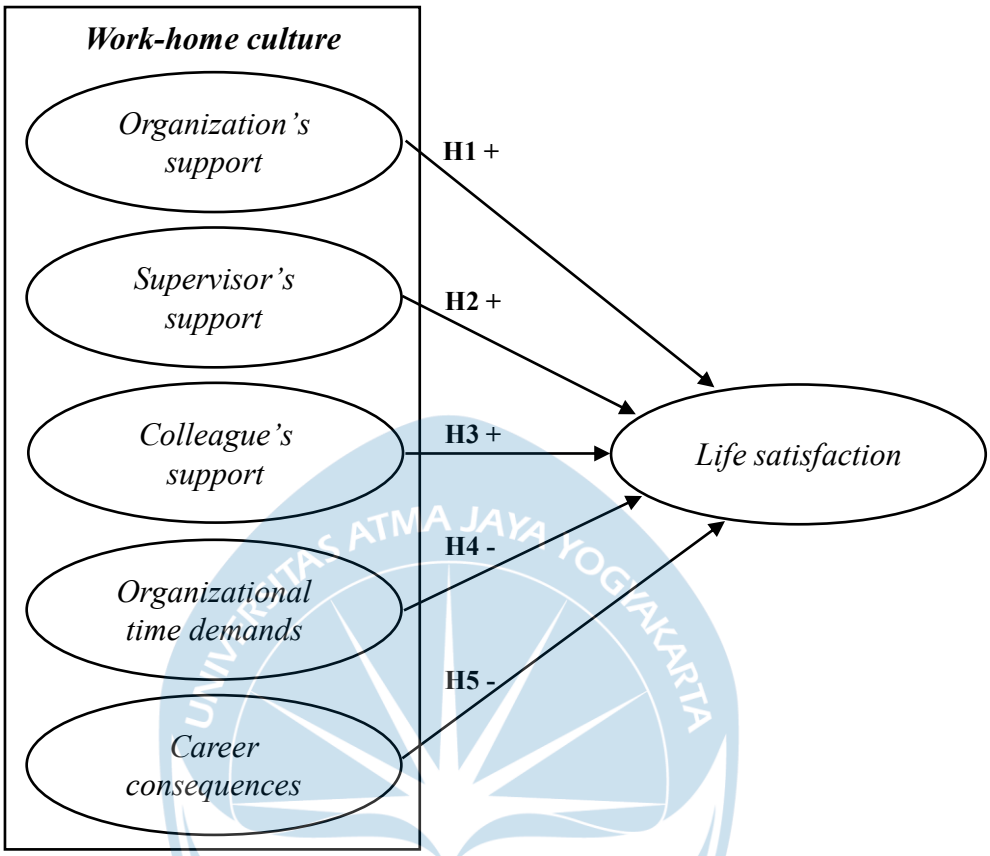
memberikan bukti nyata bahwa konsekuensi dari karier seorang karyawan memberikan pengaruh pada penurunan kepuasan hidup.

Dapat dipahami bahwa semakin tinggi karier karyawan dalam organisasi akan memberikan konsekuensi positif maupun negatif bagi karyawan. Konsekuensi negatif yang dirasakan karyawan adalah semakin besar tanggungjawab dan beban kerja karyawan. Beban kerja dari tanggung jawab karyawan yang semakin tinggi atau besar tersebut akan mempengaruhi kualitas hidup karyawan. Salah satunya adalah menurunnya tingkat kepuasan hidup karyawan. Berdasarkan hal tersebut serta dukungan hasil penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipostes penelitian sebagai berikut:

H5: *Career consequences* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *life satisfaction.*

2.5. Kerangka Penelitian

Model hubungan antara *work-home culture* yang terdiri dari *organization's support*, *supervisor's support, colleague's support, organizational time demands,* dan *career consequences* dengan *life satisfaction* digambarkan kedalam sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber: Bobbio *et al.,* (2022)

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian