

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk memperoleh bahan perbandingan dan dapat dijadikan sebagai acuan. Selain itu, dapat menghindarkan anggapan kesamaan dengan studi penelitian saat ini. Maka dari itu dalam tinjauan pustaka peneliti menyertakan hasil-hasil penelitian sebagai berikut:

##### 2.1.1 **Khaled Adnan Bataineh (2019)**

Penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) yang memiliki judul “*Impact of Work life balance, Happiness at Work, on Employee Performance*” penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan informasi antara hubungan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan, perasaan bahagia di tempat kerja, dan kinerja karyawan. Survey yang dilakukan berdasarkan metode kuantitatif. Data yang digunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 283 karyawan dari perusahaan Med Pharma. Med Pharma merupakan sebuah industri farmasi yang berlokasi di Yordania. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, kuantitatif, multiple regresi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki perasaan yang positif dan tidak terdampak stres saat bekerja membuktikan kemungkinan lebih banyak mengalami kepuasan dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan yang *work life balance* pada dasarnya memiliki kinerja terbaik dalam bekerja. Maka dari itu, sebuah perusahaan yang memberikan kesempatan

yang layak kepada para karyawan dalam hal mengelola urusan pekerjaan dan urusan keluarga pada saatnya akan menuai manfaat keuntungan yang diberikan oleh karyawan dengan cara menunjukkan kinerja yang lebih baik. *Work-life balance* dan perasaan bahagia saat bekerja merupakan faktor yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

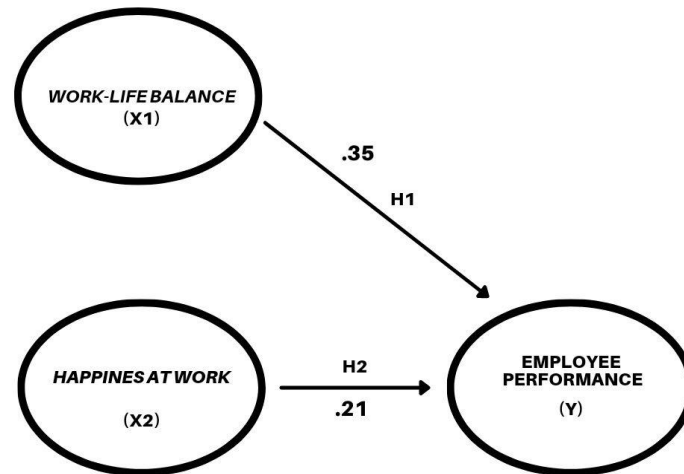
Terdapat persamaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan sama-sama menggunakan *work-life balance*
- b. Variabel dependen yang digunakan sama-sama menggunakan kinerja karyawan
- c. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif
- d. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan data primer

Terdapat juga perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu terletak pada:

- a. Lokasi yang digunakan penelitian terdahulu yaitu karyawan perusahaan di negara Yordania, sedangkan lokasi yang digunakan peneliti saat ini ialah karyawan perbankan di negara Indonesia.
- b. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu karyawan industri farmasi, sedangkan sampel yang digunakan peneliti saat ini ialah karyawan perbankan.

- c. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu yaitu *work life balance*, *happiness at work*. Variabel independen yang digunakan peneliti saat ini ialah *work life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness*.



Sumber : Khaled adnan Bataineh (2019)

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran Khaled Adnan Bataineh (2019)

### 2.1.2 Muhammad Ilyas & Muhammad Sualeh Khattak (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Ilyas & Khattak, 2021) memiliki judul “*The Role of Mindfulness in Employees Performance; Do Innovative behaviors mediate the link?*” penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan wawasan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *mindfulness* dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, observasi yang dilakukan berdasarkan metode kuesioner dan data didapatkan dari 150 karyawan penyedia layanan klinis yang bekerja organisasi *private* dan *public* yang berlokasi di Pakistan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa, *mindfulness*, perilaku kerja inovatif karyawan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di sampel karyawan organisasi. Peneliti menyatakan bahwa perilaku kerja yang inovatif berkontribusi pada hubungan antara *mindfulness* dan kinerja karyawan. Peneliti merekomendasikan tim manajer Sumber daya manusia dan tim manajemen puncak untuk *mindfulness* saat bekerja dan menerapkan perilaku kerja yang inovatif dalam perusahaan tempat bekerja.

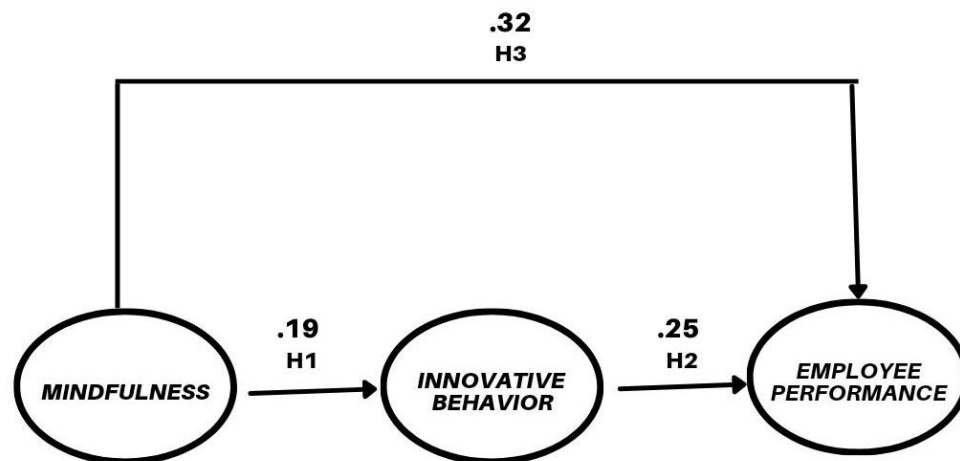
Terdapat persamaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan sama-sama menggunakan *mindfulness*
- b. Variabel dependen yang digunakan sama-sama menggunakan kinerja karyawan
- c. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif
- d. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan data primer

Terdapat juga perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu terdahulu terletak pada:

- a. Lokasi yang digunakan penelitian terdahulu yaitu karyawan perusahaan di negara Pakistan, sedangkan lokasi yang digunakan peneliti saat ini ialah karyawan perbankan di negara Indonesia.
- b. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu karyawan yang bekerja di organisasi publik dan privat, sedangkan sampel yang digunakan peneliti saat ini ialah karyawan perbankan.

- c. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu yaitu *mindfulness*, *innovative behavior*. Variabel independen yang digunakan peneliti saat ini ialah *work life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness*.



Sumber : Ilyas & Khattak (2021)

Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran Ilyas & Khattak (2021)

### 2.1.3 Wasantha Rajapakshe & Jayaratne (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) berjudul “*Impact of Emotional Intelligence on Job Performances with the Mediation Impact of Occupational Stress*” penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perbankan di Sri Lanka. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, observasi yang dilakukan berlandaskan metode kuesioner yang didapatkan sebanyak 310 responden karyawan perbankan di Sri Lanka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, cronbach alpha, kaiser meyer.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sri Lanka. Maka dari itu, dapat dipastikan bahwa kecerdasan emosional dapat membawa prestasi keberhasilan karyawan perbankan. Dalam penelitian ini karyawan lebih sadar terhadap emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain. Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung mampu tampil lebih produktif dalam bekerja

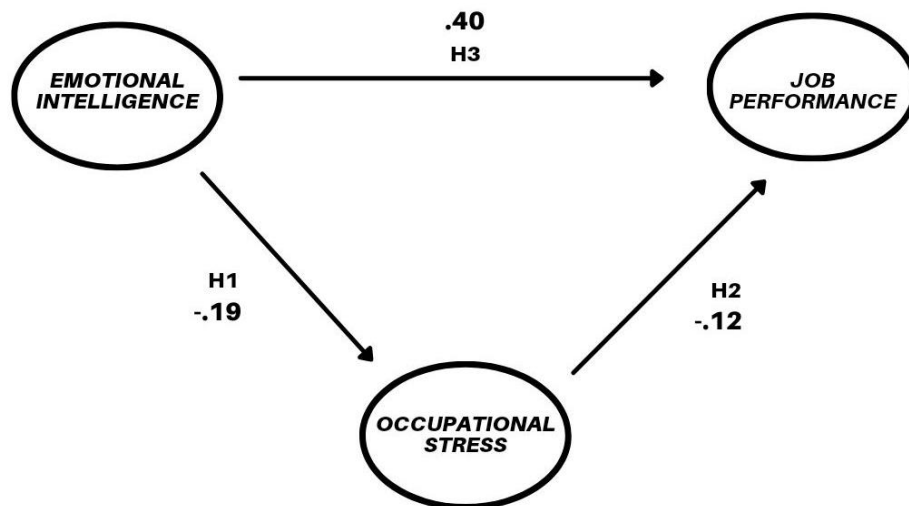
Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan sama-sama menggunakan kecerdasan emosional
- b. Variabel dependen yang digunakan sama-sama menggunakan kinerja karyawan
- c. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif
- d. Penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan data primer

Terdapat juga perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian yang terdahulu terletak pada:

- a. Lokasi yang digunakan penelitian terdahulu yaitu karyawan perusahaan di negara Sri Lanka, sedangkan lokasi yang digunakan peneliti saat ini ialah karyawan perbankan di negara Indonesia.

- b. Peneliti terdahulu mengolah data menggunakan *partial least square*, sedangkan peneliti saat ini mengolah data menggunakan *statistical program for social science*.
- c. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu yaitu *emotional intelligence*, *occupational stress*. Variabel independen yang digunakan peneliti saat ini ialah *work life balance*, kecerdasan emosional, *mindfulness*.



Sumber : Rajapakshe & Jayaratne (2021)

Gambar 2.3  
Kerangka Pemikiran Rajapakshe & Jayaratne (2021)

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Khaled Adnan Bataineh (2019)	<i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	<i>Work-Life balance, Happiness at work</i>	283 karyawan perusahaan Med Pharma	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis	Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan
2	Ilyas & Khattak (2021)	<i>The Role of Mindfulness in Employees Performance; Do Innovative behaviors mediate the link?</i>	<i>Mindfulness, Innovative Behavior</i>	150 karyawan private dan public di Pakistan	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi, Uji Hipotesis	Menunjukkan bahwa sifat <i>mindfulness</i> , perilaku kerja inovatif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sampel
3	Rajapakshe & Jayaratne (2021)	<i>Impact of Emotional Intelligence on Job Performances with the Mediation Impact of Occupational Stress</i>	<i>Emotional Intelligence, Occupational Stress</i>	310 karyawan perbankan di Sri Lanka	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis	<i>Emotional Intelligence</i> menjadi faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Sri Lanka

Sumber : Khaled Adnan Bataineh (2019); Ilyas & Khattak (2021); Rajapakshe & Jayaratne (2021)



## 2.2. Landasan Teori

Pada sub bab ini berisi tentang uraian teori-teori tiap variabel untuk mendukung penelitian ini.

### 2.2.1 *Work-Life Balance*

(Lawson et al., 2013) dalam Bataineh (2019) menjelaskan *Work life balance* merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi seperti urusan keluarga, hobi, liburan. *Work-life balance* mampu membantu meminimalisir terjadinya konflik antara perihal pribadi dengan perihal pekerjaan. Dengan demikian, seorang karyawan dapat mengelola waktu dan energi yang seimbang antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi, seperti liburan, kehidupan berkeluarga dan perihal pekerjaannya. *Work-life balance* dapat membantu seorang karyawan mampu menjadi lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena kondisi yang dialami oleh seorang karyawan cukup mendukung dan memacu performa dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan juga dapat menjadi lebih energik ketika bekerja karena mampu menyeimbangkan kebutuhan kehidupan pribadinya dengan perihal tanggung jawab pekerjaannya.

*Work-life balance* merupakan kondisi saat seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan secara profesional dan pada saat yang sama juga mampu dalam memenuhi perihal pribadi. *Work-Life Balance* dapat dikatakan sebagai keselarasan antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi untuk berkumpul bersama keluarga. (Alvesteffer, 2016) dalam (Laksono & Wardoyo, 2019). Hal tersebut didukung oleh pernyataan McDonald dan Bradley (2005) dalam (Anggreni & Budiani, 2021) *work-life balance* merupakan sebuah perasaan yang dirasakan

seseorang terhadap kontribusinya di dalam pekerjaannya dan kontribusi tersebut mampu seimbang dengan urusan pribadi di luar pekerjaannya.

Menurut (R. Helmle et al., 2014) dalam (Bataineh, 2019) mengungkapkan indikator *work life balance* adalah sebagai berikut :

- a. Keseimbangan waktu pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup kuantitas waktu yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya terhadap jumlah waktu yang diperoleh untuk kehidupan pribadi. Seperti contoh seorang karyawan selain mempunyai tanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tersebut juga perlu waktu untuk kehidupan pribadinya seperti liburan, bertemu dengan pasangan, bergabung dengan kerabat, meluangkan waktu bersama dengan keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup pada keterlibatan peran yang seimbang dalam urusan pekerjaan dan urusan pribadinya. Seseorang yang mampu menyeimbangkan keterlibatan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi, kecil kemungkinan mengalami konflik dalam kedua hal tersebut. contohnya seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dan menyelesaikan peran dalam kehidupan pribadinya, seperti peran menjadi ayah atau ibu perihal merawat anak. Karyawan yang apabila keterlibatan peran kedua hal tersebut tidak seimbang maka akan memicu stress kerja seperti konflik pribadi dibawa dalam pekerjaan.
- c. Keseimbangan pencapaian pekerjaan dan pribadi, hal ini mencakup perasaan kepuasan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi. Seperti

contoh, seorang karyawan yang berhasil dan berprestasi dalam pekerjaannya di kantor serta puas dengan kondisi keluarganya yang harmonis.

Menurut (Nanzushi, 2015) dalam (Azdanal et al., 2021) menjelaskan terdapat indikator *work life balance* ialah sebagai berikut:

- a. Dukungan organisasi, hal ini mencakup dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan seperti fasilitas yang memberikan karyawan ketenangan saat bekerja. Contohnya fasilitas penitipan anak untuk karyawan yang bekerja membawa anak.
- b. Kerja yang fleksibel, hal ini mencakup fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan bekerja dimana saja. Contohnya karyawan tidak harus wajib datang ke kantor namun dapat bekerja dari rumah atau café.
- c. Cuti keluarga atau pribadi, hal ini mencakup fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan mengambil cuti. Contohnya karyawan mengambil cuti untuk kepentingan pribadi karyawan yang mendesak.

Terdapat manfaat yang diperoleh karyawan apabila karyawan *work life balance*. Manfaat yang diperoleh karyawan ialah sebagai berikut (Sumber: BeritaSatu):

- a) Karyawan lebih produktif, dengan seimbangnya antara jam kerja dan jam untuk kepentingan pribadi, maka karyawan dapat bekerja lebih efisien dan fokus, sebaliknya karyawan yang memaksakan untuk bekerja namun tanpa memperhatikan kegiatan atau aktivitas pribadi maka hasil dari kinerjanya pasti tidak maksimal

- b) Karyawan lebih kreatif, ketika karyawan memiliki waktu untuk berekreasi, berkumpul dengan keluarga dan beristirahat, karyawan cenderung rileks dan kreatif, sebaliknya apabila waktu karyawan dihabiskan hanya untuk bekerja, maka karyawan pada akhirnya akan kehabisan tenaga untuk berpikir yang lebih kreatif.
- c) Karyawan memiliki hubungan yang baik, karyawan dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan orang-orang di sekitar karyawan, seperti contohnya rekan kantor, keluarga, rekan kerabat. Maka dari itu karyawan membutuhkan adanya waktu untuk karyawan bersosialisasi.

Pada penelitian saat ini, definisi dari variabel *work life balance* merujuk pada teori dari (Lawson et al., 2013) dalam (Bataneh, 2019) dan indikator dari variabel *work life balance* merujuk pada teori (R. Helmle et al., 2014) dalam (Bataneh, 2019).

### **2.2.2 Kecerdasan Emosional**

Menurut Daniel Goleman (2002) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosinya. Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan Ketika seseorang mampu mengendalikan perasaan yang bersifat emosional dan mampu mengelola perasaan itu untuk tetap positif dan rasional. Kecerdasan Emosional mengarah pada sebuah kemampuan seseorang yang dapat mengenali perasaan yang sedang dialami dan perasaan yang sedang dialami oleh orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengatur emosi diri sendiri dengan baik serta dalam sebuah hubungan dengan orang lain.

Menurut (Patton, 1998) dalam (Nuryati Djihadah, 2020) Kecerdasan Emosional merupakan sebuah perasaan yang bertumbuh secara efektif dalam mencapai sasaran membangun sebuah hubungan yang positif dan memperoleh kesuksesan di tempat kerja. Lebih luas dijabarkan bahwa definisi tersebut mempunyai wawasan bahwa kecerdasan emosional pada dasarnya melibatkan semua sifat seperti kesadaran emosi diri, pengelolaan suasana hati, motivasi diri, pengendalian dorongan diri, dan kemampuan mengendalikan gangguan emosional.

Menurut pendapat (Law et al., 2004) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional seperti berikut:

- a. *Self-Emotions appraisal*, merupakan kemampuan seseorang mengenali emosi diri sendiri yang sedang dirasakan. Seseorang yang memiliki kapasitas melakukan penilaian terhadap perasaannya adalah merupakan pemimpin yang hebat dalam kehidupan pribadinya sebab mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap perasaan-perasaan yang sedang dialami.
- b. *Regulation of Emotions*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu menenangkan diri, meredakan kecemasan, meminimalisir ketersinggungan. Seseorang yang mampu mengelola emosi pada akhirnya akan bangkit jauh lebih cepat saat menghadapi hal yang menguras emosional.
- c. *Use of Emotions*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu memilah dan memilih tindakan yang akan dilakukan saat emosi muncul dalam pribadi seseorang tersebut.

- d. *Others-Emotions Appraisal*, merupakan kemampuan seseorang yang mampu mengenali emosi orang lain, menumbuhkan empati dan mampu mengenali apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh orang lain.

Menurut Goleman (2018:56) mengemukakan kecerdasan emosional memiliki lima indikator sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri, merupakan kemampuan seseorang memantau perasaannya sewaktu-waktu, kapanpun dan dimanapun. Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap perasaannya adalah merupakan pemimpin yang hebat dalam kehidupan pribadinya sebab mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap perasaan-perasaan yang sedang dialami.
2. Mengelola emosi, merupakan kemampuan seseorang yang mampu menenangkan diri, meredakan kecemasan, meminimalisir ketersinggungan. Seorang yang mampu mengelola emosi pada akhirnya akan bangkit jauh lebih cepat saat menghadapi hal yang menguras emosional.
3. Memotivasi diri, merupakan kemampuan seorang yang mampu menguasai pribadinya, memacu dirinya saat menghadapi berbagai macam hal. seseorang yang mampu memotivasi diri sendiri cenderung produktif ketika mengerjakan sesuatu.
4. Mengenali emosi orang lain, merupakan kemampuan seseorang yang mampu menumbuhkan empati dan mampu mengenali apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh orang lain.
5. Membina Hubungan, merupakan seseorang yang mampu merawat relasi terhadap seseorang yang terlibat dalam pribadi orang tersebut. Seseorang

yang mampu membina hubungan yang baik pada dasarnya akan berhasil menjalin sebuah relasi.

Terdapat manfaat yang diperoleh karyawan apabila karyawan cerdas secara emosional. Manfaat yang diperoleh karyawan ialah sebagai berikut (Sumber: Karier):

- a) Menjadi profesional, kecerdasan emosional dapat membantu karyawan untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja. Kecerdasan emosional dapat membuat karyawan mengelola dan menangani emosi yang muncul serta pada akhirnya lebih menjadikan karyawan lebih profesional saat bekerja.
- b) Memiliki hubungan yang baik, kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam membangun relasi yang lebih baik dengan rekan tim kerja. Apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, maka pada akhirnya tugas pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
- c) Memiliki komunikasi yang baik, kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, pada akhirnya karyawan lebih asertif saat berkomunikasi dan berdampak positif pada kinerjanya.

Pada penelitian saat ini, definisi dari variabel kecerdasan emosional merujuk pada teori dari Daniel Goleman (2002) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) dan indikator dari variabel kecerdasan emosional merujuk pada teori (Law et al., 2004) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021).

### 2.2.3 *Mindfulness*

(Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mendeskripsikan *mindfulness* ialah sebagai suatu kondisi ketika pikiran seseorang fokus dengan aktifitas yang dilakukan saat ini. *Mindfulness* akan mengaitkan bagaimana seseorang dapat melihat, mengendalikan, mengetahui dan menerima terhadap pikiran yang sedang dirasakan. Seseorang yang *mindfulness* mampu memahami bahwa seseorang tersebut memiliki hubungan yang damai terhadap pikiran yang berusaha mengganggu fokus dan dapat menyebabkan pada pecahnya konsentrasi saat bekerja.

*Mindfulness* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Mindfulness* memiliki peran potensial dalam sebuah organisasi, dengan penuh *mindfulness* para karyawan mampu menjadi lebih tenang dan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pribadi tersebut, mampu mengelola pikiran yang berusaha mengganggu pekerjaan dan pada akhirnya karyawan menjadi lebih fokus dan produktif dalam bekerja Chaskalson (2011) dalam (Burmansah et al., 2020).

Menurut (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) mengungkapkan indikator *mindfulness* adalah seperti berikut :

- a. *Awareness*, Hal ini merupakan suatu keadaan pikiran karyawan yang sadar pada pikiran yang sedang dilakukan pada saat beraktifitas. Seperti contoh karyawan yang sedang menghitung, maka karyawan tersebut pikirannya akan sadar bahwa saat ini karyawan tersebut sedang beraktifitas menghitung.



- b. *Attentions*, Hal ini merupakan suatu keadaan bila seorang karyawan mampu fokus memperhatikan kegiatan yang sedang dilakukan. Karyawan tersebut cenderung mampu memperhatikan penuh aktifitas yang sedang dijalankan dan mampu berfokus menjalani kegiatan yang dilakukan. Seperti contoh karyawan yang sedang menghitung, maka karyawan tersebut pikirannya akan fokus menghitung, pikirannya tidak melompat-lompat memikirkan pikiran di luar aktifitas yang sedang dijalani.

(Baer et al., 2006) dalam (Hulsheger & Alberts, 2021) menjelaskan indikator *mindfulness* ialah sebagai berikut:

- a. *Non react*, hal ini mencakup membiarkan perasaan yang datang dan pergi, tidak bereaksi terhadap suasana hati.
- b. *Observe*, hal ini mencakup mengamati pikiran yang datang dan pergi, hanya mengamati dan tidak terlarut pada pikiran yang bermunculan.
- c. *Act*, hal ini mencakup beraksi dengan melihat segala pikiran dari berbagai macam sudut pandang.
- d. *Describe*, hal ini mencakup mendeskripsikan segala perasaan dan pikiran yang datang pada sudut pandang yang positif.

Stahl Goldstein (2010) dalam (Waney et al., 2020) mengemukakan praktik *mindfulness* bisa di praktikkan dengan cara sebagai berikut :

1. Kesadaran terhadap pernafasan atau *mindfulness of breathing*, merupakan sebuah praktik ketika seseorang menyadari kualitas hembusan nafas saat nafas dihirup masuk dan saat nafas dihembuskan keluar. Kesadaran nafas

ini dapat memberikan ketenangan dan relaksasi terhadap tubuh dan pikiran serta mampu meredakan emosi yang sedang muncul.

2. Kesadaran terhadap sensasi atau *mindfulness of sensation*, merupakan sebuah praktik sesudah menghabiskan beberapa waktu dalam latihan pernafasan. Seseorang dapat memperluas kesadaran terhadap sensasi dalam fisik tubuh, seperti memfokuskan perhatian pada pengalaman indrawi dengan menyadari setiap munculnya sebuah sensasi pada fisik seperti otot menjadi lemas dan detak jantung mulai melambat.
3. Kesadaran terhadap apa yang didengar atau *mindfulness of hearing*, merupakan sebuah praktik fokus kesadaran terhadap pendengaran dan bisa dilakukan dengan cara mendengarkan dengan fokus dari suatu suara yang muncul dan hilang. Apapun suara yang muncul terdengar, cobalah untuk tetap santai, tidak berusaha menilai suara itu bagus atau jelek dan perlahan-lahan tubuh anda akan merasa tenang dan santai.
4. Kesadaran terhadap pikiran dan emosi atau *mindfulness of thoughts and emotions* merupakan sebuah praktik sesudah berfokus terhadap suara yang datang dan pergi, seseorang dapat mengubah objek dalam meditasinya terhadap peristiwa mental, yaitu emosi dan pikiran yang muncul. Praktik ini merupakan kemampuan seseorang dalam memperhatikan dan merasakan sebuah pemikiran dan perasaan yang datang dan pergi. Sadari itu hanya sebuah pikiran yang muncul dan lenyap, jangan berusaha mencari tahu dan menganalisa pikiran yang muncul dan tetaplah larut dalam relaksasi fokus terhadap kesadaran nafas.

5. Kesadaran yang tidak dipilih atau *choiceless awareness*, merupakan aspek akhir dan yang paling mendalam ialah *choiceless awareness*, atau sadar penuh terhadap situasi yang sedang dialami. Dalam praktik ini, moment saat ini atau yang sedang dialami menjadi objek pusat perhatian. *Choiceless awareness* mampu mengarahkan seseorang untuk fokus dan sadar penuh terhadap berbagai hal yang timbul saat ini. Seseorang fokus dengan memperhatikan berbagai macam hal yang timbul dari pikiran, tubuh, seperti suara, fenomena dan peristiwa mental seperti emosi dan pikiran.

Pada penelitian saat ini, definisi dari variabel *mindfulness* merujuk pada teori (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) dan indikator dari variabel *mindfulness* merujuk pada teori (Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021).

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

(Bohlander et al., 2001) dalam (Siska et al., 2022) mengemukakan kinerja karyawan ialah sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tolak ukur dan mencapai tujuan perusahaan tempat karyawan bekerja, dengan demikian sebuah keberhasilan dalam suatu perusahaan bergantung pada seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) dalam (Komar et al., 2021) kinerja karyawan ialah hasil yang diciptakan karyawan selama periode dan waktu tertentu sesuai dengan tugas dan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing untuk mencapai suatu tujuan yang sudah

direncanakan dalam sebuah perusahaan. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat (Mangkunegara, 2003) dalam (Hustia, 2020) kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan.

Menurut (Koopmans et al., 2014) dalam (Siska et al., 2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Task Performance*, merupakan suatu nilai dari sebuah perilaku yang dimiliki oleh karyawan secara positif atau negatif mengarah kepada sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.
- b. *Contextual Performance*, merupakan suatu aktifitas yang dilakukan karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan tempat karyawan bekerja.
- c. *Counterproductive Work Behavior*, merupakan suatu aktifitas yang dilakukan karyawan bertentangan dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Komar et al., 2021) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Ability*, merupakan suatu sikap karyawan yang menunjukkan kemampuan atau *skillnya* ketika bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. *Motivation*, merupakan suatu sikap karyawan yang termotivasi dalam bekerja, penuh semangat dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.

Dessler (2015:293) mengatakan terdapat pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan *on the job training*, yaitu pelatihan dimana karyawan terjun langsung pada pekerjaan dan benar-benar melakukan sesuai *jobdesc* yang dimiliki.
2. Pelatihan *behavior modelling*, yaitu pelatihan dimana karyawan mengamati perilaku yang dilakukan oleh mentor dan karyawan mempraktikkan perilaku yang diperagakan oleh mentor.
3. Pelatihan instruksi pekerjaan, yaitu pelatihan dimana karyawan mempelajari secara detail *standart operating procedure* dalam bekerja sesuai divisinya masing-masing.

Pada penelitian saat ini, definisi dari kinerja karyawan merujuk pada teori (Bohlander et al., 2001) dalam (Siska et al., 2022) dan indikator dari kinerja karyawan merujuk pada teori (Koopmans et al., 2014) dalam (Siska et al., 2022).

### **2.3. Hubungan antar Variabel**

Pada bagian sub bab ini menjelaskan tentang hubungan yang dimiliki masing-masing variabel penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu. Kemudian dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan untuk membuat kerangka pemikiran.

#### **2.3.1 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan Perbankan**

(Lawson et al., 2013) dalam Bataineh (2019) menjelaskan *Work life balance* ialah merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi. Karyawan perlu seimbang antara perihal pekerjaan dan perihal pribadi, sebab hal tersebut memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Apabila karyawan perbankan tidak *work-life balance* pada akhirnya berdampak negatif pada aspek kehidupan pribadi dan

kerjanya, seperti contoh hubungan dengan keluarga kurang harmonis, psikologi terganggu, pikiran terpecah antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi serta pada akhirnya hal tersebut berpengaruh buruk terhadap kinerjanya. (Setyanti et al., 2022) menjelaskan dengan *work life balance*, karyawan terpenuhi antara kebutuhan pribadinya dan tanggung jawab pekerjaannya, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut mampu berdampak positif terhadap kinerjanya.

*Work-life balance* apabila dikorelasikan dengan *hierarki maslow*, karyawan perbankan terpenuhi kebutuhan *social needs*. *Social needs* merupakan kebutuhan dianggap sebagai kelompok sosial seperti dalam hubungan persahabatan dan keluarga. Karyawan perbankan yang *work-life balance* pada akhirnya mampu memperbaiki sebuah hubungan sosialnya. Seperti meluangkan waktu untuk bertemu kerabat dengan tujuan merawat hubungan persahabatannya, meluangkan waktu untuk berlibur bersama keluarga dengan tujuan merawat hubungan dengan keluarganya. Hal ini bila dipelihara pada akhirnya akan memberikan keseimbangan pada kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, karyawan menjadi pribadi yang lebih enegik dan bersemangat dalam bekerja.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bataineh, 2019) *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan**

Daniel Goleman (2002) dalam (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali dan

mengelola emosinya. Tidak dapat dipungkiri lingkungan kerja merupakan lingkungan yang kompetitif. Lingkungan kerja memiliki bermacam-macam masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan. Masalah dan tantangan tersebut dalam lingkungan kerja bukan hanya merupakan suatu hal yang membutuhkan kemampuan intelektual saja, namun juga dibutuhkan kemampuan mengelola emosi atau *emotional intelligence*. Karyawan yang cerdas secara emosional mampu mengelola emosi, mampu mengendalikan diri, mampu bertindak secara rasional saat dihadapkan oleh masalah dan tantangan yang menguras emosional. (Rauf et al., 2019) mengatakan kecerdasan emosional mampu membantu karyawan mengontrol pribadinya saat dihadapkan masalah dan tantangan, hal tersebut memiliki sebuah dampak positif ketika karyawan bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional mampu memacu karyawan perbankan bertindak secara asertif ketika bekerja. Sikap tersebut apabila dipelihara dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, lingkungan yang harmonis mampu menciptakan sebuah hubungan yang positif dan saling menghormati antar sesama karyawan. Pada akhirnya lingkungan tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan serta memacu karyawan untuk mencapai sebuah prestasi dalam lingkungan kerjanya.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rajapakshe & Jayaratne, 2021) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan Perbankan

(Brown & Ryan, 2003) dalam (Ilyas & Khattak, 2021) menjelaskan *mindfulness* ialah sebagai suatu kondisi ketika pikiran seseorang fokus dengan aktifitas yang dilakukan saat ini. Terdapat banyak hal yang mampu mengganggu pikiran karyawan saat bekerja, seperti perkataan rekan kerja yang kurang baik, rekan kerja yang iri terhadap jabatan, tim yang sulit diajak bekerja sama, tuntutan tujuan perusahaan yang harus terealisasi. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu pikiran dan mampu merusak konsentrasi karyawan saat bekerja serta membuat karyawan tidak fokus ketika bekerja.

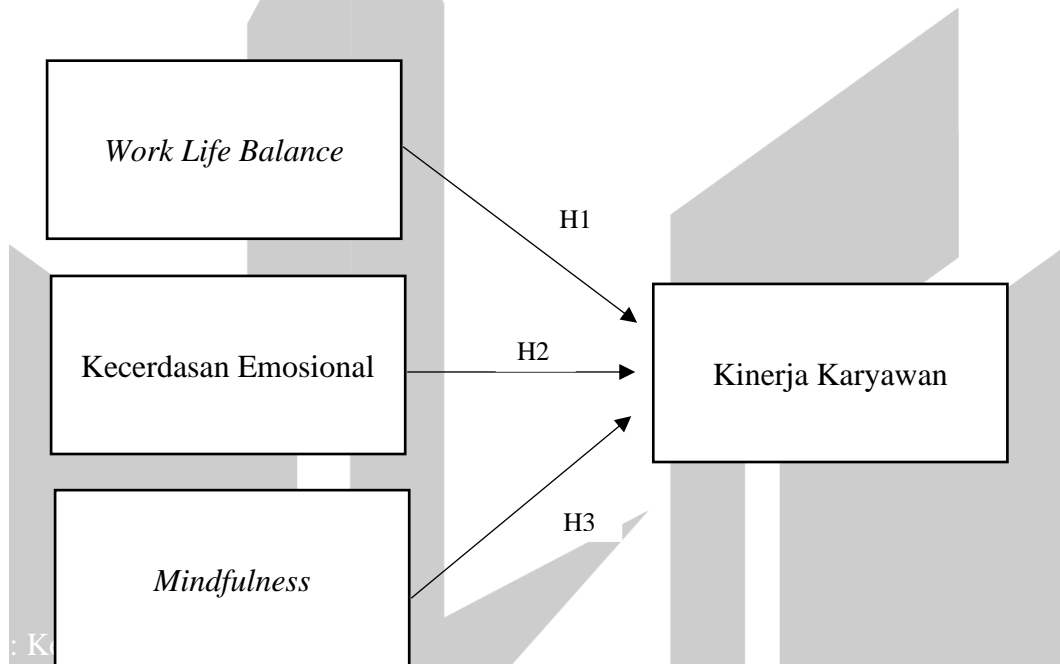
Karyawan perbankan yang *mindfulness* memiliki kesadaran diri, mampu mengelola pikiran, fokus terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tenang ketika menghadapi situasi sulit saat bekerja. Hal ini mampu memacu karyawan untuk tampil performa, mampu fokus saat bekerja, meminimalisir kesalahan saat bekerja. Pada akhirnya karyawan perbankan yang *mindfulness* saat bekerja cenderung produktif, fokus, tidak terpengaruh oleh pikiran yang mengganggu dan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ilyas & Khattak, 2021) *mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan di atas, maka penyusunan penelitian yang dilakukan penulis memiliki kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.4  
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tiga hipotesis dalam penelitian ini ialah adanya pengaruh *Work life balance*, Kecerdasan Emosional dan *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya.

H1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya.

H3 : *Mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Surabaya