

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga penelitian ini yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta perbedaan maupun persamaan dalam objek yang akan diteliti.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

2.1.1 Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu dan Amir Riaz (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz dengan judul "*Effects of Internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi kesejahteraan perawat antar hubungan kepuasan kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penelitian kuantitatif *cross sectional, survey* yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari 142 karyawan perawat dari 20 pusat kesehatan sektor swasta yang beroperasi di Pakistan. Uji analisis data yang digunakan adalah *partial least square* dari model persamaan struktural PLS-SEM melalui *smart PLS*

Berikut kerangka pemikiran penelitian :



Sumber : Data diolah Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu dan Amir Riaz (2020)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN MUHAMMAD IBRAHIM ABDULLAH, DECHUN HUANG, MUDDASSAR SARFRAZ, LARISA IVASCU DAN AMIR RIAZ (2020)

Hasil Penelitian :

1. Hubungan langsung kesejahteraan karyawan telah memiliki efek positif pada kinerja.
2. Hubungan tidak langsung kesejahteraan karyawan telah memediasi kepuasan kerja dan hubungan kinerja.

Persamaan :

1. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner pada *instrument*

Penelitian

2. Pada uji analisis data yang menggunakan PLS-SEM melalui *smart PLS*
3. Menggunakan variabel kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan

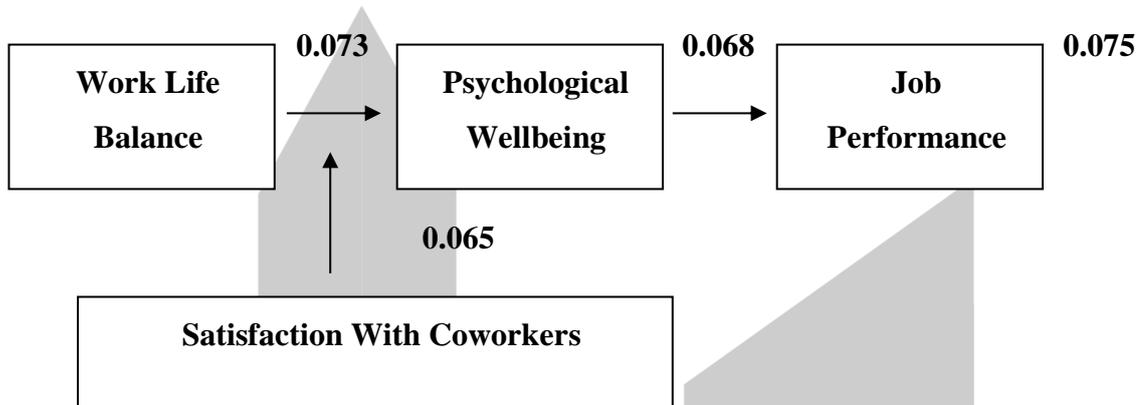
Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah kepuasan kerja perawat, komitmen karyawan, kesejahteraan dan kinerja kerja di sektor kesehatan Pakistan. Penelitian terkini menggunakan objek kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.
2. Sampel penelitian terdahulu menggunakan sebanyak 142 data karyawan, penelitian saat ini sebanyak 100 karyawan.
3. Tujuan penelitian terdahulu untuk menguji peran mediasi kesejahteraan perawat antar hubungan kepuasan kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan, penelitian saat ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur.

2.1.2 Sajid Haider, Shasta Jabeen dan Jamil Ahmad (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Haider, Shasta Jabeen dan Jamil Ahmad, dengan judul "*Moderated Meditation Between Work Life Balance And Employee Job Performance : The Role Of Psychological Well Being And Satisfaction With Coworkers*" Penelitian ini menguji model mediasi dan moderasi pada keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja, dan kepuasan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner mengumpulkan dari bawahan dan atasan di bidang perbankan dengan data dari 400 karyawan yang berpusat pada bank komersial di Pakistan. Uji analisis data yang digunakan adalah permodelan persamaan struktural dengan kuadran terkecil parsial PLS-SEM melalui *smart PLS*.

Berikut kerangka pemikiran penelitian :



Sumber : Sajid Haider, Shasta Jabeen dan Jamil Ahmad (2018)

Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN SAJID HAIDER, SHASTA JABEEN DAN JAMIL AHMAD (2018)

Hasil Penelitian :

Kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan :

1. Teknik pengambilan sample menggunakan kuesioner pada *instrument* Penelitian.
2. Pada uji analisis data yang menggunakan PLS-SEM melalui *smart PLS*.
3. Menggunakan variabel kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja.

Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah keseimbangan kehidupan kerja, psikologis kesejahteraan, kinerja pekerjaan, dan kepuasan dengan rekan kerja di karyawan bank komersial di distrik Vehari, Pakistan, Penelitian terkini hanya menggunakan

keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan milenial di Jawa Timur.

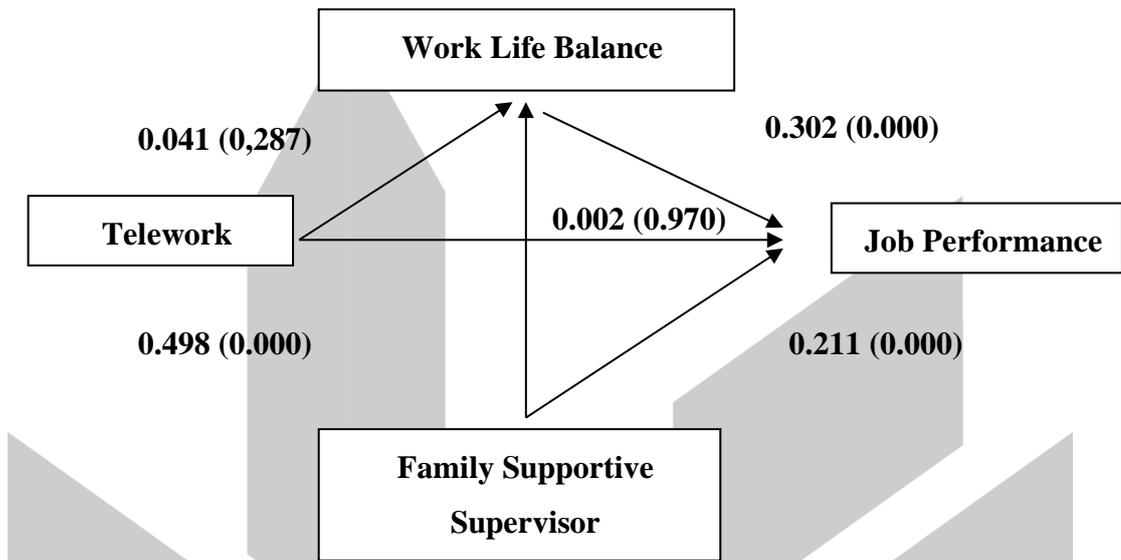
2. Sampel penelitian terdahulu menggunakan sebanyak 400 data karyawan, penelitian saat ini sebanyak 100 karyawan.

3. Tujuan penelitian terdahulu untuk menguji model mediasi dan moderasi pada keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja, dan kepuasan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, penelitian saat ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur.

2.1.3 Angela Maria De Valdenebro Campo, Beatrice Avolio, dan Sandra Idrovo Carlier (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Angela Maria De Valdenebro Campo, Beatrice Avolio, dan Sandra Idrovo Carlier dengan judul *“The Relationship Between Telework, Job Performance, Work Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of Covid-19”* Penelitian ini menguji hubungan antara pekerjaan jarak jauh, kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku *supervisor* suportif keluarga dalam konteks *Covid-19*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 519 pekerja jarak jauh yang menduduki posisi tingkat menengah di organisasi yang telah menggunakan modalitas ini perusahaan besar swasta. Uji analisis data yang digunakan adalah permodelan persamaan struktural dengan kuadran terkecil parsial PLS-SEM melalui *smart PLS*.

Berikut kerangka pemikiran penelitian :



Sumber : Angela Maria De Valdenebro Campo, Beatrice Avolio, dan Sandra Idrovo Carlier (2021)

Gambar 2.3

KERANGKA PEMIKIRAN ANGELA MARIA DE VALDENEBRO CAMPO, BEATRICE AVOLIO, DAN SANDRA IDROVO CARLIER (2021)

Hasil Penelitian :

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja.

Persamaan :

1. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner pada *instrument* penelitian.
2. Pada uji analisis data yang menggunakan PLS-SEM melalui *smart* PLS.
3. Menggunakan variabel kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah pekerjaan jarak jauh, kinerja karyawan,

keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku *supervisor* suportif keluarga pada konteks *Covid-19*. Penelitian terkini hanya menggunakan kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan milenial di Jawa Timur.

2. Sampel penelitian terdahulu menggunakan sebanyak 519 data karyawan, penelitian saat ini sebanyak 100 karyawan.
3. Tujuan penelitian terdahulu untuk menguji hubungan antara pekerjaan jarak jauh, kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku *supervisor* suportif keluarga dalam konteks *Covid-19*. Penelitian saat ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kesejahteraan karyawan milenial di Jawa Timur.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivascu dan Amir Riaz (2020)	<i>Effects of Internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being</i>	kualitas layanan (ISQ) , kepuasan kerja perawat, komitmen karyawan, kesejahteraan dan kinerja karyawan	412 karyawan yang berpusat pada sektor kesehatan swasta di Pakistan	<i>Partial Least Square -SEM</i>	ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan telah memediasi kepuasan kerja dan kinerja, namun kesejahteraan karyawan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja.
2.	Sajid Haider, Shasta Jabeen dan Jamil Ahmad (2018)	<i>Moderated Meditation Between Work Life Balance And Employee Job Performance : The Role Of Psychological Well Being And Satisfaction With Coworkers</i>	Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan karyawan, kepuasan dengan rekan kerja, kinerja karyawan	400 karyawan bank komersial di Pakistan	<i>Partial Least Square -SEM</i>	Kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Mediasi antara kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja di moderasi oleh kepuasan dengan rekan kerja
3.	Angela Maria De Valdenebro Campo, Beatrice Avolio, dan Sandra Idrovo Carlier (2021)	<i>The Relationship Between Telework, Job Performance, Work Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of Covid-19, kinerja karyawan</i>	pekerjaan jarak jauh, kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan perilaku <i>supervisor</i> suportif keluarga	519 pekerja jarak jauh yang menduduki posisi tingkat menengah di organisasi yang telah menggunakan modalitas ini perusahaan besar swasta	<i>Partial Least Square -SEM</i>	<i>Supervisor</i> suportif keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Sumber : (Abdullah et al., 2020), (Haider et al., 2018), (Campo et al., 2021)

2.2 Landasan Teori

Peneliti menggunakan teori-teori berikut yang mendukung penelitian ini. Landasan teori yang digunakan adalah sebagai berikut :

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Campbell dan Wiernik (2015) dalam (Nangoy et al., 2020) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku individu karyawan yang memiliki relevansi dengan tujuan organisasi.

Menurut Pitt-Catsouphes et al., (2007) dalam (Dousin et al., 2019), Kinerja karyawan adalah perilaku kerja yang membahas tentang cara karyawan berperilaku dalam menanggapi beberapa konflik kehidupan kerja yang belum terselesaikan, kondisi atau keadaan di tempat kerja.

Menurut Karakas., (2010) dalam Pradhan et al., (2017) Kinerja adalah pencapaian kinerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang dikaitkan dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti profil, rekan kerja, dan atasan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator menurut Pradhan et al., (2017) yaitu:

1. Kinerja tugas, merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan pengalaman sebelumnya dalam konteks organisasi.
2. Kinerja adaptif, merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk profil pekerjaan dalam situasi kerja yang dinamis.
3. Kinerja kontekstual, merupakan sikap seperti menjadi sukarelawan untuk

pekerjaan ekstra, membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas yang sulit, menjunjung tinggi antusiasme di tempat kerja, bekerja sama dengan orang lain pada saat dibutuhkan, berbagi sumber daya dan informasi penting untuk pengembangan organisasi mematuhi aturan dan peraturan yang ditentukan dan mendukung keputusan organisasi untuk perubahan yang lebih baik.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator menurut (Nangoy et al., 2020) yaitu :

1. Kinerja tugas merupakan bagaimana seorang karyawan berperilaku untuk memenuhi deskripsi pekerjaan karyawan.
2. Kinerja kontekstual merupakan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis serta konsisten dengan tujuan organisasi.
3. Kinerja adaptif merupakan perilaku pengembangan yang saling bergantung, ketidakpastian dalam sistem kerja dan perubahan konstan dalam pengaturan kerja.
4. Kinerja inovatif merupakan sejauh mana karyawan menghasilkan, mempromosikan dan memelihara ide-ide segar yang dapat menguntungkan organisasi.

Penelitian ini merujuk dan menggunakan definisi dari Campbell et al., (2015) dalam Nangoy et al., (2020) dan indikator dari Pradhan et al., (2017).

2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Agha et al., (2017) Keseimbangan kehidupan kerja adalah konflik yang terjadi pada karyawan dan keluarga ketika stress yang dirasakan di tempat kerja terbawa ke dalam lingkungan keluarganya.

Menurut Greenhaus et al., (2006) dalam Haider et al., (2018) keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama karena lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel secara positif mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan indikator menurut Hayman (2005) dalam Agha et al., (2017) yaitu:

1. *Work Intereference Personal Life* (WIPL), merupakan hal yang mencakup faktor-faktor terkait pekerjaan yang memengaruhi kehidupan pribadi individu sehingga dapat mengukur dampak pekerjaan pada kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Intereference With Work* (PLIW), merupakan hal yang sebagai dampak atau gangguan kehidupan pribadi pekerjaan serta untuk mengukur dampak kehidupan pribadi pada pekerjaan individu.
3. *Work Personal Life Enhancement* (WPLE), merupakan bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling meningkatkan sehingga membantu memahami dukungan dan peningkatan yang diberikan oleh pekerjaan pada kehidupan pribadi dan sebaliknya.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan indikator menurut Grzywacz dan Carlson (2007) dan Wu Rusyidi et al., (2013) dalam Haider et al., (2018) yaitu:

1. Keseimbangan pekerjaan dengan keluarga, merupakan sejauh mana seorang individu memenuhi harapan terkait peran yang dinegosiasikan baik dalam domain pekerjaan dan keluarga.

2. Konflik pekerjaan dengan keluarga, merupakan sejauh mana pekerjaan menjauhkan aktivitas keluarga.

3. Pengayaan pekerjaan dengan keluarga, sejauh mana keterlibatan dalam keluarga membuat suasana hati yang baik dan membantu pekerjaan menjadi lebih baik.

Penelitian ini merujuk dan menggunakan definisi dari Agha et al., (2017) dan indikator dari Pradhan et al., (2017)

2.2.3 Kesejahteraan Karyawan

Menurut Durand (2015) dalam Gulzar et al., (2020) kesejahteraan yang didefinisikan keadaan mental yang baik terdiri dari evaluasi optimis dan negatif yang dilakukan individu tentang kehidupan karyawan dalam respon afektif dan pengalaman.

Menurut Ryan dan Deci (2001) dalam Xioming et al., (1998) mendefinisikan kesejahteraan sebagai pengalaman subjektif kebahagiaan dan mewujudkan kekuatan potensi manusia yang menganggap kesejahteraan sebagai hasil dari pencapaian pribadi, aktualisasi diri, atau pemosisian diri.

Kesejahteraan karyawan dapat diukur dengan indikator menurut Xioming et al., (1998) yaitu,

1. *Life Well Being* (LWB), merupakan hal mencerminkan emosi pribadi karyawan dan anggota keluarga atau masalah kehidupan keluarga.

2. *Work Place Well Being* (WWB), merupakan elemen terkait pekerjaan seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja.

3. *Psychology Well Being (PWB)*, merupakan elemen yang berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja dan aktualisasi diri.

Menurut Seligman., (2002) dalam Nangoy et al., (2020) kesejahteraan karyawan dapat diukur melalui,

1. *Positive Emotion*, adalah bagian esensial dari kesejahteraan termasuk didalamnya ada kesenangan, keceriaan, kebahagiaan dan lain-lain yang merupakan bagian dari emosi positif.

2. *Engagement*, adalah fokus pada sesuatu yang dikerjakan dan benar-benar merasa kesenangan dalam keterlibatan penuh dengan yang sedang dikerjakan dan akan dirasakan pada kondisi ini pada kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi.

3. *Relationship/Positive Relationship*, adalah setiap orang memerlukan orang lain dan meningkatkan kesejahteraaannya dengan membangun hubungan yang kuat dengan keluarga, teman, ataupun tetangganya.

4. *Meaning*, adalah kehidupan menjadi terbaik jika dapat mendedikasikan lebih besar pada hal lebih luas yang berdampak pada orang lain, bukan hanya pada diri sendiri, sehingga kehidupan menjadi lebih bermakna.

5. *Accomplishment/Achievement*, adalah tujuan-tujuan yang dapat diperoleh, baik tujuan kecil, sedang atau besar.

Penelitian ini merujuk dan menggunakan definisi (Ryan dan Deci (2001) dalam Xioming et al., (1998) dan indikator dari Xioming et al., (1998)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Campo et al., (2021) bahwa peran atasan sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik sehingga mencapai kinerja pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dijelaskan oleh teori pertukaran sosial, ketika karyawan menerima dukungan dari atasannya untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian menurut Campo et al., (2021) membuktikan terdapat studi mengklaim bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pekerjaan. Oleh karena itu *supervisor* atau atasan yang membantu karyawan menemukan cara untuk menyeimbangkan pekerjaan dan domain kehidupan untuk menghasilkan sikap tempat kerja yang positif di antara rekan kerja. Talukder et al, (2018) dalam Campo et al., (2021)

2.3.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat menjadikan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama karena lingkungan kerja yang mendukung dan fleksibel secara positif mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan Greenhaus & Powell, (2006) dalam Haider et al., (2018). Penelitian pada Haider et al., (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan keseimbangan

kehidupan kerja yang lebih besar berkinerja lebih baik ketika kesejahteraan psikologis karyawan diperkuat oleh kepuasan dengan rekan kerja.

2.3.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Guest & Conway, (2002) dalam Abdullah et al., (2020) menunjukkan bahwa organisasi memulai program produktivitas untuk perbaikan karyawan. Program kesehatan dan kesejahteraan tempat kerja telah menjadi hal penting tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi karena memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Lawson et al., (2009) dalam Abdullah et al., (2020) Kesejahteraan karyawan juga dapat menjadikan untuk memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Penelitian pada Haider et al., (2018) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan mediator penting dari efek keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan, dan bahwa proses mediasi akan tergantung asyapada kepuasan karyawan dengan rekan kerja.

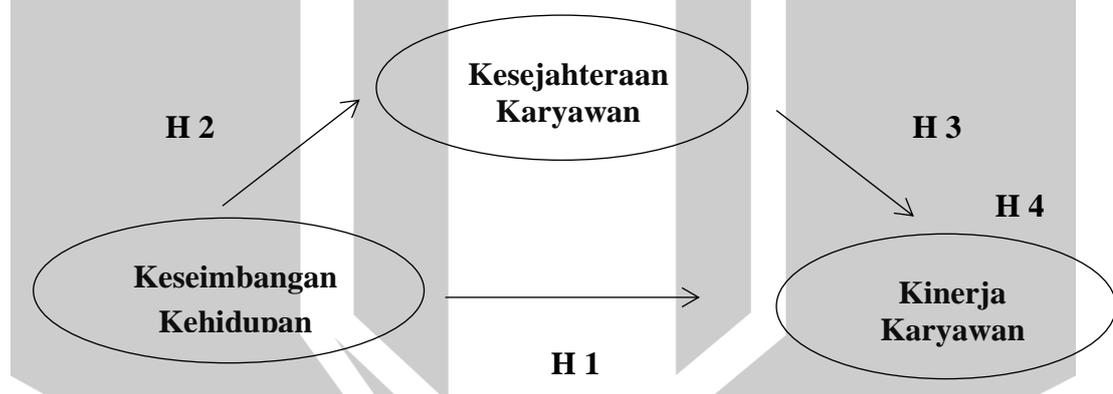
2.3.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi

Penelitian Haider et al., (2018) menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pekerjaan dijelaskan dengan baik melalui proses mediasi dan bahwa kesejahteraan memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja kerja karyawan organisasi yang berfokus pada pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan harus menyadari bahwa manfaat kesejahteraan dari keseimbangan kehidupan kerja, apabila menanggapi masalah kesehatan dan produktivitas yang

berkembang akibat kurangnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan, banyak organisasi mengambil langkah serius untuk mengurangi konflik dalam peran pekerjaan dan keluarga karyawan (Fapohunda, 2014 dalam Haider et al., (2018). Manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja muncul terutama karena peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan yang dihasilkannya. Manfaat kinerja karyawan dari keseimbangan kehidupan kerja terjadi pada dasarnya karena tidak adanya konflik dalam peran pekerjaan dan keluarga meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dalam Haider et al., (2018)

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan rancangan hubungan variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran yang dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada tinjauan pustaka sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data diolah Pradhan et al., (2017); (Agha et al., 2017) ; (Xioming et al.,1998)

Gambar 2.4
KERANGKA PEMIKIRAN FIORENTINA SEPTI NURHALIZA

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan

H3 : Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kesejahteraan karyawan