

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil suatu penelitian yang nantinya oleh peneliti akan dilakukan perbandingan penelitian yang akan dilaksanakan. Dari dilakukannya penelitian terdahulu ini, peneliti dapat memeriksa apa yang kurang dan lebih untuk dikembangkan. Keterkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu telah meneliti tentang pengalaman Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karuawan, dan Kesejahteraan Karyawan. Berikut ini persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini :

2.1.1 Khaled Adnan Bataineh (2019)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan keseimbangan kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang melalui survey berbasis kuesioner dirancang untuk menguji model tersebut berdasarkan data 289 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

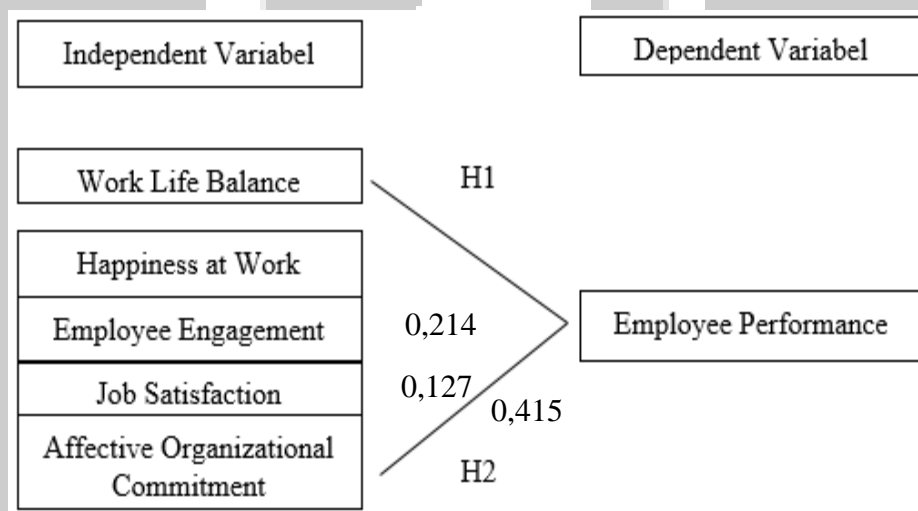
Persamaan :

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja
- b. Persamaan topik yang digunakan yaitu mengenai Kinerja Karyawan

Perbedaan :

- a. Adanya variabel eksogen tambahan yang di mediasi yaitu Kesejahteraan Karyawan
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada sektor farmasi yang berada di Yordania. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Kota Surabaya.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran dari Khaled Adnan Bataineh (2019)



Sumber : Khaled Adnan Bataineh (2019) dengan judul "*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*"

Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN KHALED ADNAN BATAINEH (2019)

2.1.2 Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan penelitian metodologi kuantitatif melalui survei terhadap 360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan. Penelitian ini menggunakan Hasil dari PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan Kesejahteraan Karyawan.

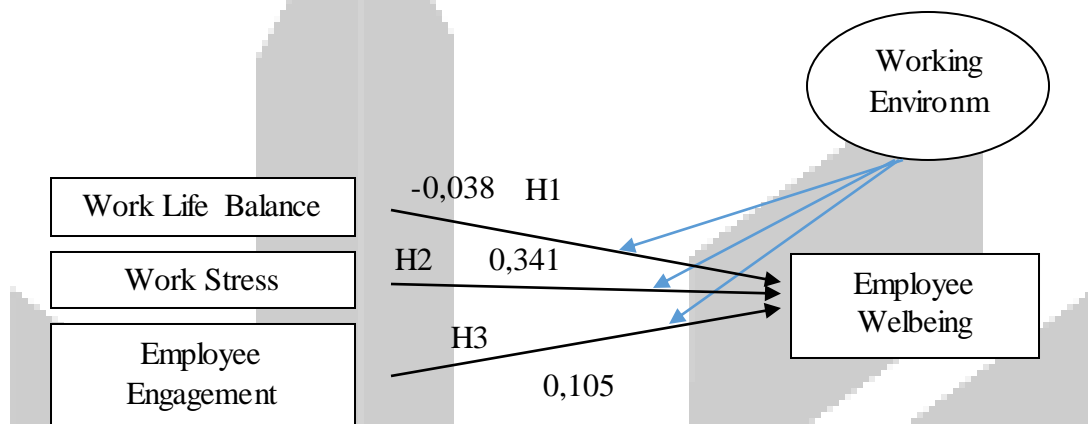
Persamaan :

- a. Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja
- b. Persamaan topik yang digunakan yaitu mengenai Kesejahteraan Karyawan

Perbedaan :

- a. Adanya variabel eksogen tambahan yaitu Kinerja Karyawan
- b. Penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perbankan yang berada di Pakistan. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Kota Surabaya.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran dari Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020)



Sumber : Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020) dengan judul “ *Antecedents of employee wellbeing in the banking sector: the moderating role of working environment* ”

Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN SABA GULZAR, SHAGUFTA GHAURL,
ZUHAIR ABBAS, KANWAL HUSSAIN, ABDUL BASHIRU JIBRIL
(2020)

2.1.3 Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efek kualitas layanan internal, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan peran mediasi Kesejahteraan Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang menggunakan penelitian kuantitatif *cross sectional* yang mempunyai data 412 karyawan dari 20 sektor kesehatan swasta. Penelitian ini menggunakan metode Smart PLS 3.2.8 untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan dapat memediasi Kinerja Karyawan.

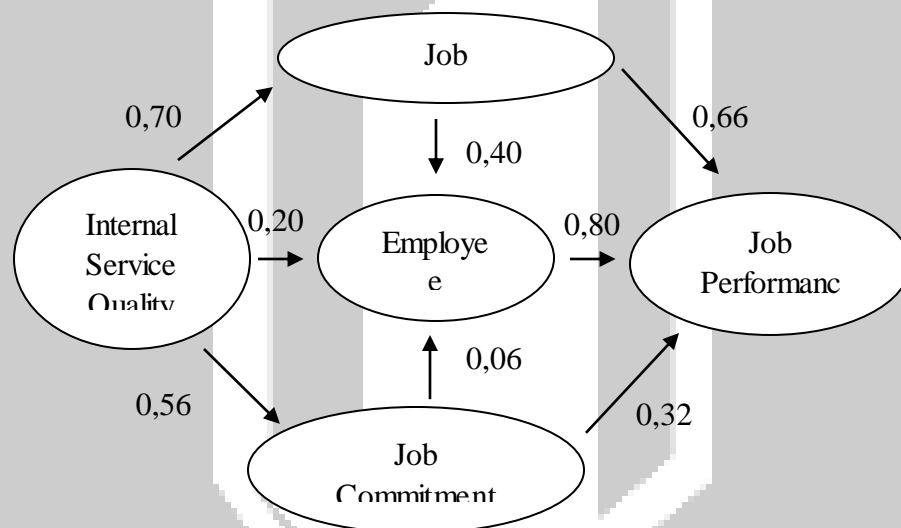
Persamaan :

- Variabel eksogen yang terdapat kesamaan yaitu menggunakan variabel Kesejahteraan Karyawan.
- Persamaan topik yang digunakan yaitu mengenai Kinerja Karyawan

Perbedaan :

- Adanya variabel eksogen tambahan yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan
- Penelitian terdahulu dilakukan pada perawat yang berada di Pakistan. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Kota Surabaya.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran dari Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)



Sumber : Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020) dengan judul “ *Effects of internal service quality on nurses job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being* “

Gambar 2.3

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

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz (2020)	Effects Of Internal Service Quality On Nurses' Job Satisfaction, Commitment And Performance: Mediating Role Of Employee Well-Being	Kualitas Layanan Internal, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Peran Mediasi Kesejahteraan Karyawan.	412 karyawan dari 20 sektor kesehatan swasta di Pakistan.	SEM - PLS	ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan memiliki hubungan kepuasan kerja dan kinerja yang dimediasi; namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan prestasi kerja
2.	Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbas, Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020)	Antecedents Of Employee Wellbeing In The Banking Sector: The Moderating Role Of Working Environment	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan.	360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan.	PLS-SEM (<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>).	<i>Employee Engagement</i> (EE) dan <i>Work Stress</i> (WS) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Employee Wellbeing</i> (EWB). <i>Work-Life Balance</i> (WLB) tidak menemukan bukti

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						yang cukup dengan kesejahteraan karyawan.
3.	Khaled Adnan Bataineh (2019)	Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Kinerja Karyawan.	289 karyawan sektor farmasi di Yordania	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : (Muhammad Ibrahim Abdullah et al, 2020) ; (Saba Gulzar et al, 2020) ; (Khaled Adnan Bataineh, 2019)

2.2 Landasan Teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat. Landasan teori secara isi memuat teori-teori setiap variabel, dan variabel ini digunakan sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian. Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang digunakan yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

2.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fisher-MCAuley (2003) dalam (Agha, 2017:111) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah keyakinan karyawan tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan perasaan stress kerja, kepuasan kerja dan alasan seorang karyawan berhenti dari pekerjaannya. .

Menurut Fisher-MCAuley (2003) dalam (Agha, 2017:111) mengemukakan bahwa indikator dari Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. *Work Interference with Personal Life* / Gangguan Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi (WIPL) adalah faktor-faktor terkait pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi.
- b. *Personal Life Interference with Work* / Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan (PLIW) adalah dampak atau gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan.
- c. *Work Personal Life Enhancement* / Peningkatan Kehidupan Pribadi Kerja (WPLE) adalah sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling meningkatkan.

Menurut Shaffer et al (2016) dalam (Bataineh, 2019) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah keseimbangan antara dua peran yang sepenuhnya terpisah yang dilakukan oleh seseorang.

Menurut Shaffer et al (2016) dalam (Bataineh, 2019) mengemukakan bahwa indikator dari Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Peran Pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang dapat memberikan peran bagi karyawannya yang ditanam oleh keadaan yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut
- b. Peran Keluarga adalah upaya dalam memberikan pelajaran untuk tumbuh kembang anak.

Pada penelitian ini akan menggunakan indikator pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut Fisher-MCAuley (2003) dalam (Agha, 2017:111).

2.2.2 Kesejahteraan Karyawan

Menurut Baek & Yang (2017); Li & Hasson (2020); Rantika (2017) dalam (Abdullah et al., 2020) Kesejahteraan Karyawan adalah sejumlah faktor yang bisa menjadi sumber kesejahteraan, termasuk diantaranya yaitu kepemimpinan, pemberdayaan, otonomi, ketahanan, stress, dan kelelahan.

Menurut Baek & Yang (2017); Li & Hasson (2020); Rantika (2017) dalam (Abdullah et al., 2020) mengemukakan bahwa indikator dari Kesejahteraan Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas hidup adalah perasaan subjektif seseorang mengenai kesejahteraan dirinya berdasarkan pengalaman hidupnya saat ini secara keseluruhan
- b. Kesehatan adalah kondisi kesejahteraan mental, fisik, dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu

- c. Kapasitas adalah sumber daya yang digunakan untuk menciptakan suatu nilai tambah dalam kegiatan proses untuk menghasilkan produk atau jasa

Menurut Manullang (2015) dalam (Pratiwi et al., 2019) Kesejahteraan Karyawan adalah layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji.

Menurut Manullang (2015) dalam (Pratiwi et al., 2019) mengemukakan bahwa indikator dari Kesejahteraan Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Layanan Pekerja adalah sebuah layanan yang difasilitasi untuk karyawan guna mempermudah pekerjaannya.
- b. Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkannya dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Pada penelitian ini akan menggunakan indikator pada variabel Kesejahteraan Karyawan menurut Baek & Yang (2017); Li & Hasson (2020); Rantika (2017) dalam (Abdullah et al., 2020).

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Na-Nan (2018) Kinerja Karyawan adalah perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi dalam hal kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu kerja.

Menurut Peterson dan Ploughman (1953) dalam (Na-Nan, 2018) mengemukakan bahwa Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Waktu Kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan sebuah aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dalam berkaitan dengan kesulitan tugas.

- b. Kuantitas Pekerjaan adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan karena mengacu pada unit output seperti kuantitas produk, kuantitas limbah, dan angka penjualan.
- c. Kualitas Pekerjaan adalah kualitas pekerjaan karyawan terhadap sebuah aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk pemenuhan kriteria yang ditetapkan berkaitan dengan pengadaan, produksi, pemeriksaan kualitas, inspeksi, dan pengiriman barang dan jasa.

Menurut Faiza & Nazir (2015) dalam (Bataineh, 2019) Kinerja Karyawan adalah sebagai tanggapan dalam bentuk perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang telah diterima oleh karyawan

Menurut Faiza & Nazir (2015) dalam (Bataineh, 2019) mengemukakan bahwa indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan Mental adalah sesuatu yang menggambarkan tingkat dimana seseorang individu belajar, memahami instruksi, dan memecahkan masalah.
- b. Psikologis adalah kondisi yang bisa mempengaruhi kehidupan sehari-hari seorang individu.

Pada penelitian ini akan menggunakan indikator pada variabel Kinerja Karyawan menurut Peterson dan Ploughman (1953) dalam (Na-Nan, 2018).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan variabel antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan dikaitkan dengan analisis hubungan sebab akibat.

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan diri menurut Anisa (2016) dalam (Fauziah, 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khaled Adnan Bataineh (2019) disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja semakin tinggi pula kualitas Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan

Karyawan

Menurut Petrou et al (2012) dalam (Gulzar et al., 2020) menekankan bahwa individu yang diberikan kesempatan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki sikap yang lebih puas dan berkomitmen di tempat kerja. Menurut temuan penelitian mereka, menemukan hubungan positif antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. Menurut Lyness & Judiesch (2014) dalam (Gulzar et al., 2020) bukti menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja dan efektif dalam peran kehidupan cenderung memiliki rasa kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi. Menurut Durand (2015) dalam (

Gulzar et al., 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa berbagai parameter kesejahteraan sebagai bagian dari penemuan kehidupan yang lebih baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gulzar et al., (2020) disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh dengan Kesejahteraan Karyawan karena tidak menemukan bukti yang cukup kuat dengan Kesejahteraan Karyawan. Namun sebenarnya bukan tidak berpengaruh, tetapi ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan seperti efeknya yang mungkin tidak langsung atau ada variabel lain yang dapat memperkuat dan menjadi perantara munculnya suatu kesejahteraan yang baik.

2.3.3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah et al., (2020) kesejahteraan merupakan faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2020) disimpulkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

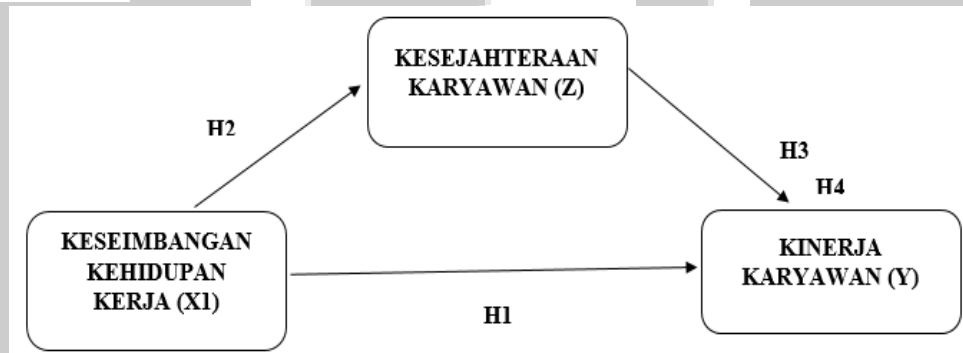
2.3.4. Kesejahteraan Karyawan Sebagai Mediasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lyness & Judiesch (2014) dalam (Saba Gulzar et al, 2020) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan efektif dalam peran kehidupan cenderung memiliki rasa Kesejahteraan Karyawan yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al (2020) karyawan yang

sejahtera akan bekerja lebih efektif sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian Abdullah et al, (2020) mengungkapkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak mempunyai bukti yang cukup kuat dengan Kesejahteraan Karyawan. Tetapi dalam penelitian Fotiadis et al (2019) dalam Abdullah et al, (2020) menemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dikaitkan dengan Kesejahteraan Karyawan. Sehingga secara signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat memediasi hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dari landasan teori dapat dibuat suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika untuk berjalannya sebuah penelitian. Berikut dapat dilihat pada gambar



Sumber : diolah

Gambar 2.4
KERANGKA PEMIKIRAN SALMA DWI RACHMA PRAWESTI

2.5 Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Surabaya
- H₂ : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Surabaya
- H₃ : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Surabaya
- H₄ : Kesejahteraan Karyawan secara signifikan memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Di Kota Surabaya