

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

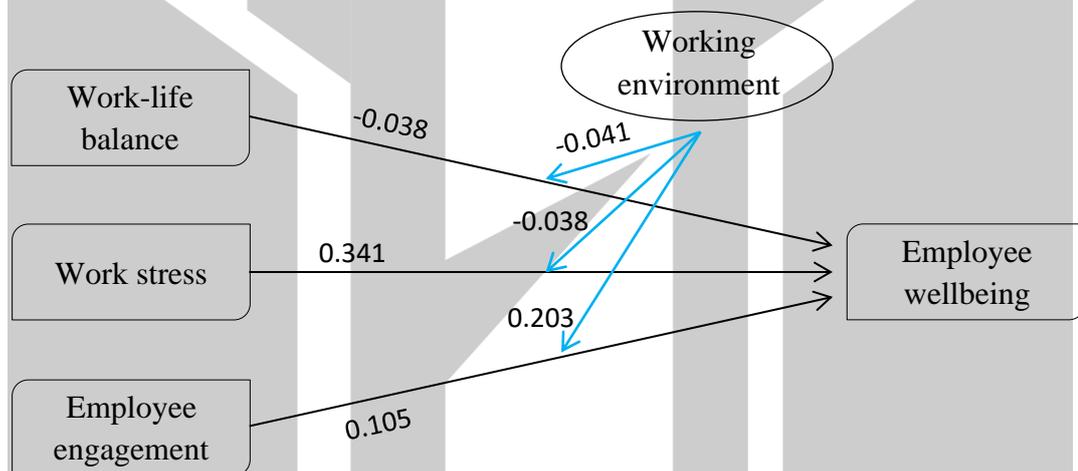
Penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dengan demikian penelitian ini akan dilakukan dengan kesamaan relevansi dengan persamaan dan perbedaan pada objek penelitian yang diteliti.

2.1.1 Gulzar et al., (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Gulzar et al., pada tahun 2020 dengan judul “*Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking Sector: The Moderating Role of Working Environment*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan di Sektor Perbankan Pakistan. Metode penelitian didasarkan pada metodologi kuantitatif melalui survei, dan *positioning* filosofisnya adalah paradigma positivisme. Penelitian ini menggunakan model penelitian eksplanatori yang mengajukan pengujian bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Survei terdiri dari 360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (EE) dan *Work Stress* (WS) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Wellbeing* (EWB) dengan ($\beta = 0.105$, $t = 1.972$) dan ($\beta = 0.341$, $t = 8.202$), masing-masing. Sedangkan mengenai pengaruh tidak langsung (moderasi),

hasilnya yaitu konstruk Working Environment (WE) sebagai variabel moderasi memainkan peran moderasi yang signifikan antara interaksi EE dan EWB dengan ($\beta = 0.203$, $t = 4.032$). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan menentukan tingkat motivasi terhadap semangat mereka dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, yang akibatnya akan meningkatkan tingkat moral dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu :



Sumber : (Gulzar et al., 2020)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN GULZAR Et AL., 2020

Persamaan :

1. Dependen variabel yaitu Kesejahteraan Karyawan
2. Independen variabel yaitu Keseimbangan Kehidupan-Kerja
3. Moderate variabel yaitu Lingkungan Kerja

Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah Keseimbangan kehidupan kerja, Stress kerja, Keterikatan karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja. Sedangkan penelitian terkini menggunakan variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan data 360 karyawan dari bank swasta dan publik, sedangkan penelitian terkini menggunakan data 100 Karyawan Milenial di Jawa Timur.
3. Penelitian terdahulu menggunakan karyawan bank swasta dan publik di Pakistan sebagai objek penelitiannya, sedangkan penelitian terkini menggunakan karyawan Milenial di Jawa Timur sebagai objek penelitian.

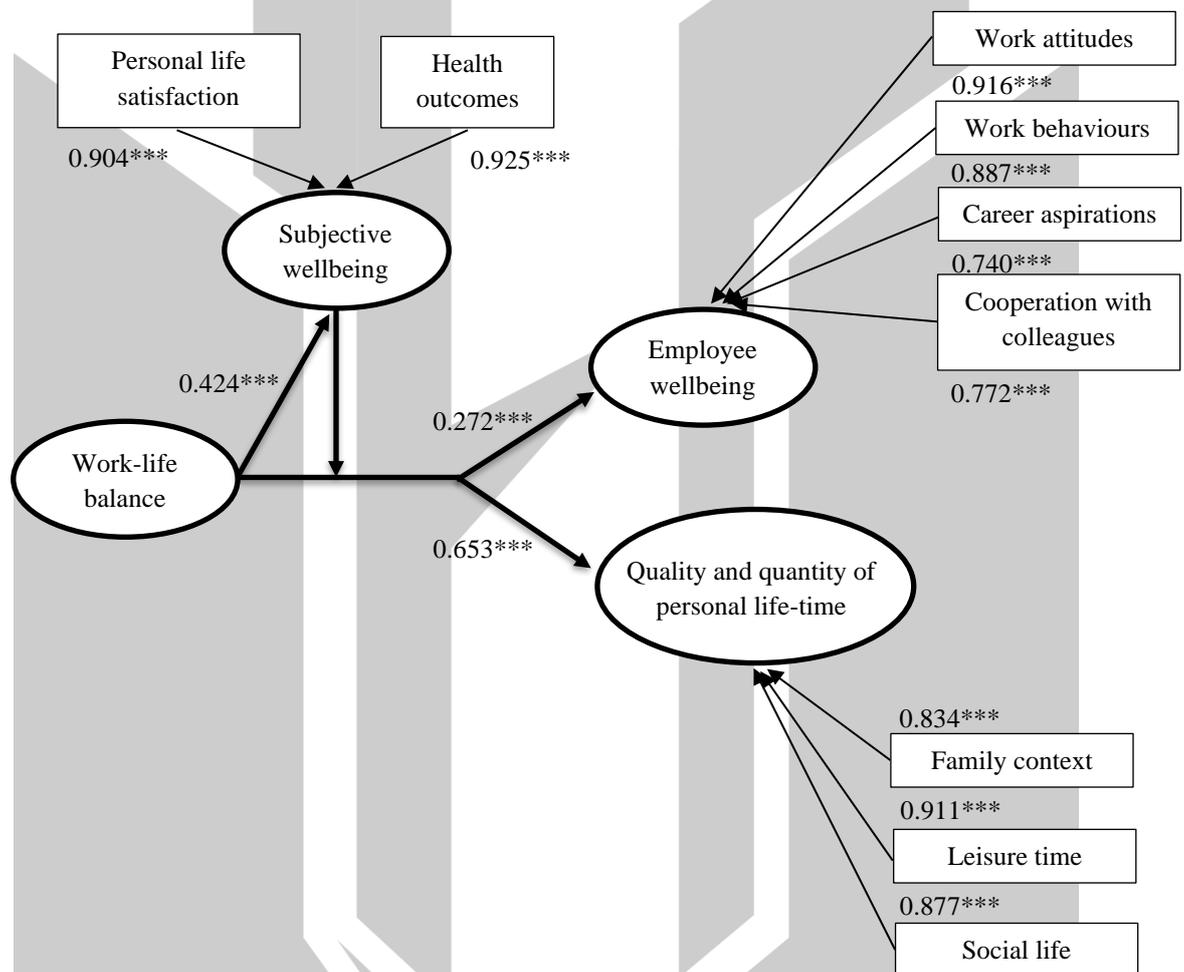
2.1.2 Wong et al., (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Wong et al., pada tahun 2021 dengan judul "*The Interplay of Socioecological Determinants of Work–Life Balance, Subjective Wellbeing and Employee Wellbeing*". Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan subjektif, kesejahteraan karyawan dan alokasi waktu berkualitas diperiksa. Sampel penelitian ini terdiri dari 1063 responden, menggunakan survey online.

Analisis faktor eksplorasi (EFA) diadopsi untuk menguji analisis faktor awal instrumen dengan menggunakan SPSS 24.0. Pengukuran dan model struktural dianalisis masing-masing melalui analisis faktor konfirmatori (CFA) dan pemodelan persamaan struktural (SEM), menggunakan SPSS 24.0 dan AMOS 24.0.

Estimasi kemungkinan maksimum (MLE) digunakan untuk model CFA dan SEM. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas dan kuantitas waktu hidup pribadi.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu :



Sumber : (Wong et al., 2021)

Gambar 2. 2

KERANGKA PEMIKIRAN WONG Et Al., 2021

Persamaan :

1. Dependen variabel yaitu Kesejahteraan Karyawan
2. Independen variabel yaitu Keseimbangan Kehidupan-Kerja
3. Pengumpulan data responden menggunakan survey online

Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah Keseimbangan kehidupan-kerja terhadap Kesejahteraan subjektif, kesejahteraan karyawan, kualitas dan kuantitas waktu hidup pribadi yang dimoderasi oleh Kesejahteraan subjektif. Sedangkan penelitian terkini menggunakan variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan data 1063 responden, sedangkan penelitian terkini menggunakan data 100 Karyawan Milenial di Jawa Timur.
3. Penelitian terdahulu menganalisis faktor eksplorasi (EFA) menggunakan SPSS 24.0, sedangkan penelitian terkini menggunakan SMART PLS.

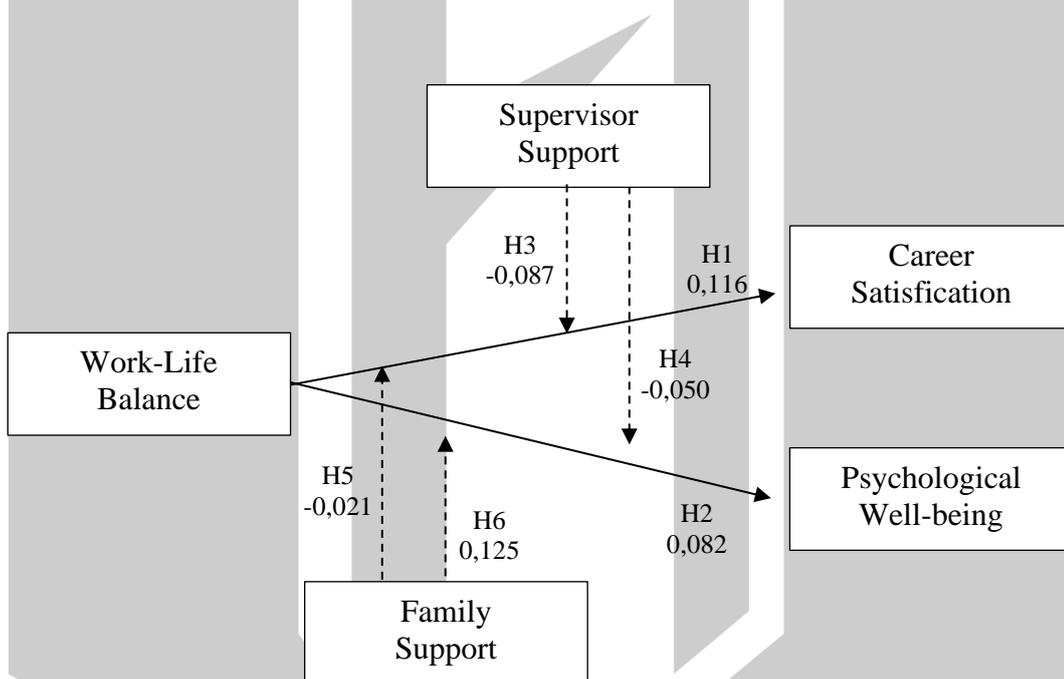
2.1.3 Rahim et al., (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Rahim et al., pada tahun 2020 dengan judul *“Linking Work-Life Balance And Employee Well-Being: Do Supervisor Support And Family Support Moderate The Relationship?”*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesejahteraan individu (kepuasan karir dan kesejahteraan psikologis) di antara staf universitas *Open Distance Learning (ODL)* dan efek moderasi dari dukungan supervisor dan

dukungan keluarga pada hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kedua komponen kesejahteraan individu juga diperiksa.

Metode penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei online, terdapat sembilan puluh empat responden dari akademisi, dukungan akademik, dan staf operasional yang bekerja di salah satu universitas *Open Distance Learning* (ODL) Malaysia. Berdasarkan hasil penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja karyawan mempengaruhi kepuasan karir dan kesejahteraan psikologis.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu :



Sumber : (Rahim et al., 2020)

Gambar 2. 3
KERANGKA PEMIKIRAN RAHIM Et Al., 2020

Persamaan :

1. Dependen variabel yaitu Kesejahteraan
2. Independen variabel yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja
3. Pengumpulan data responden menggunakan survey online

Perbedaan :

1. Variabel yang digunakan adalah Keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan karir, dan kesejahteraan psikologis yang dimediasi oleh dukungan supervisor, dan dukungan keluarga. Sedangkan penelitian terkini menggunakan variabel Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan yang dimoderasi oleh Lingkungan kerja.
2. Penelitian terdahulu menggunakan data terdapat sembilan puluh empat responden dari akademisi, dukungan akademik, dan staf operasional yang bekerja di salah satu universitas *Open Distance Learning* (ODL) Malaysia, sedangkan penelitian terkini menggunakan data 100 Karyawan Milenial di Jawa Timur.
3. Penelitian terdahulu menggunakan akademisi dan staf operasional di salah satu universitas *Open Distance Learning* (ODL) Malaysia sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian terkini menggunakan Karyawan Milenial di Jawa Timur sebagai objek penelitian.

Tabel 2. 1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian (Variabel Bebas)	Variabel Penelitian (Variabel Moderasi/Mediasi)	Variabel Penelitian (Variabel Terikat)	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Gulzar et al., 2020)	<i>Antecedents of Employee Wellbeing in The Banking Sector: The Moderating Role of Working Environment</i>	<i>Work-life balance, Work stress, Employee engagement</i>	<i>Working environment (Moderasi)</i>	<i>Employee wellbeing</i>	360 karyawan dari bank swasta dan publik	Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), uji reliabilitas, uji validitas	Lingkungan kerja karyawan menentukan tingkat motivasi terhadap semangat mereka dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.
2	(Wong et al., 2021)	<i>The Interplay of Socioecological Determinants of Work–Life Balance, Subjective Wellbeing and</i>	<i>Work-life balance</i>	<i>Subjective wellbeing (Moderasi)</i>	Employee wellbeing, Quality and quantity of personal life-time	dari 1063 responden	Analisis faktor eksplorasi (EFA), analisis faktor konfirmatori (CFA), pemodelan	Keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas dan kuantitas

		<i>Employee Wellbeing</i>					persamaan struktural (SEM) menggunakan SPSS 24.0	waktu hidup pribadi.
3	(Rahim et al., 2020)	<i>Linking Work-Life Balance And Employee Well-Being: Do Supervisor Support And Family Support Moderate The Relationship</i>	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Supervisor Support, Family Support (Moderasi)</i>	<i>Career Satisfication, Psychological Well-being</i>	94 responden dari akademisi, dukungan akademik, dan staf operasional yang bekerja di salah satu universitas <i>Open Distance Learning (ODL) Malaysia.</i>	<i>Partial Least Squares (PLS).</i>	keseimbangan kehidupan-kerja karyawan mempengaruhi kepuasan karir dan kesejahteraan psikologis.

Sumber : (Gulzar et al., 2020; Rahim et al., 2020; Wong et al., 2021)

2.2 Landasan Teori

Penulis menggunakan teori – teori yang mendukung penelitian ini.

Landasan teori yang digunakan adalah sebagai berikut :

2.2.1 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan ialah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja menurut Juniper (2010) dalam (Wardani, 2021, p. 20). Kesejahteraan karyawan juga dapat didefinisikan sebagai kualitas kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja, kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja, serta kelelahan emosional.

Menurut Zheng et al., (2015) dalam (Wardani, 2021, p. 26) mengemukakan bahwa indicator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Kesejahteraan hidup adalah tanggapan seseorang terhadap pengalaman yang dialami semasa hidupnya,
2. Kesejahteraan tempat kerja adalah perasaan sejahtera yang dicapai oleh karyawan berasal dari pekerjaan yang dilakukan,
3. Kesejahteraan psikologi adalah keadaan fungsi psikologis yang dirasakan oleh seseorang.

Menurut (Wardani, 2021, pp. 26-27) mengemukakan bahwa indicator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Gaji adalah suatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan

2. Insentif adalah sarana motivasi, berupa sesuatu yang bersifat mendorong dan sengaja diberikan kepada karyawan supaya menimbulkan semangat untuk berprestasi
3. Bonus adalah suatu imbalan lain yang bersifat ekstrinsik dan berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru
4. Layanan kesehatan adalah bentuk imbalan lain terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan, layanan kesehatan yang didapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

Menurut Achour, dkk. (2015) dalam (Wardani, 2021, pp. 26-27) mengemukakan bahwa indikator kesejahteraan karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi senang karyawan yang berasal dari pengalaman yang dilalui karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya
2. Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu konflik yang dialami oleh karyawan, dimana peran untuk menjalankan tugas pekerjaan dan peran lain yang dilakukan di dalam keluarga sehingga menimbulkan ketimpangan
3. Religiusitas adalah sesuatu yang menghubungkan kembali antara Tuhan dengan manusia.

Pada penelitian ini, Peneliti menunjuk dan menggunakan indikator dari (Zheng et al., 2015) dalam (Wardani, 2021).

2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mampu mengelola secara berkelanjutan berbagai tuntutan dalam kehidupannya (Sari et al.,

2021). Hudson (2015:4) dalam Sari et al., (2021) berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan total waktu pengabdian dalam pekerjaan yang berbayar serta peran di luar pekerjaan. (Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, 2017) mendefinisikan Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan sejauh mana karyawan dapat mengintegrasikan pekerjaan dan masalah keluarga secara seimbang. Dengan demikian dapat disimpulkan keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada karyawan yang dapat menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaannya, juga dapat menghabiskan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya.

Menurut Hayman (2005) dalam Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, (2017) mengemukakan bahwa indicator keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. *Work interference with personal life* (gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu
2. *Personal life interference with work* (gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan) adalah sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya
3. *Work Personal life echanment* (peningkatan kehidupan pribadi kerja) adalah sejauh mana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling meningkatkan.

Menurut McDonald et al. (2005) dalam (Sari et al., 2021) mengemukakan bahwa indicator keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan waktu adalah banyak waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaannya maupun hal-hal lain diluar pekerjaan

2. Keseimbangan keterlibatan adalah tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal lain diluar pekerjaannya
3. Keseimbangan kepuasan adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal lain di luar pekerjaannya

Menurut Greenhaus et al. (2003) dalam (Muafi, 2021) mengemukakan bahwa indicator keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan waktu adalah keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan keluarga
2. Keseimbangan keterlibatan adalah keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga
3. Keseimbangan kepuasan adalah keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan dan keluarga

Pada penelitian ini, Peneliti menunjuk dan menggunakan indicator dari Hayman (2005) dalam (Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, 2017).

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Aryateja, Susita, 2021). Nuraini (2013:97) dalam Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan yang dapat mendorong suatu individu untuk melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya

pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sri Widodo (2016:95) dalam Darmadi (2020) mengemukakan lingkungan kerja ialah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan keseharian tugasnya dengan seluruh sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Sedarmayanti (2011) dalam (Aryateja, Susita, 2021) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi di tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja yang berhubungan dengan hubungan antar rekan kerja atau hubungan dengan atasan dan bawahan.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas adalah hal yang mendukung dan memudahkan berbagai kegiatan bagi pekerja
2. Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan dan menimbulkan gangguan atau tidak kenyamanan
3. Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara dari luar ke dalam di suatu ruangan
4. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa secara teratur untuk kepentingan yang telah disepakati

Menurut (Darmadi, 2020) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya adalah penggunaan cahaya yang disengaja di suatu tempat atau ruangan untuk mencapai efek praktis atau estetika
2. Pengaturan suhu udara adalah keadaan panas atau dingin udara di suatu tempat atau ruangan
3. Kelembapan adalah kondisi yang akan mempermudah penguapan keringat saat bekerja
4. Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan dan menimbulkan gangguan atau tidak nyaman
5. Bau-bauan adalah aroma yang dapat tercium dan apabila sesuai akan meningkatkan konsentrasi pekerja
6. Keamanan dan kenyamanan adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas yang dimiliki, baik dari dalam maupun luar tempat kerja demi kenyamanan pekerja
7. Tata warna adalah aspek penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan
8. Musik adalah suatu usaha untuk memberikan energi positif, menurunkan tekanan, dan menenangkan pikiran para karyawan di tempat kerja.

Pada penelitian ini, Peneliti menunjuk dan menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2011) dalam (Aryateja, Susita, 2021)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Karyawan yang diberikan kesempatan keseimbangan kehidupan kerja akan memiliki sikap yang lebih puas dan berkomitmen di tempat kerja. Penelitian oleh

(Petrou dkk. 2012 dalam Gulzar et al., 2020) menemukan hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan. (Lyness & Judiesch, 2014 dalam Gulzar et al., 2020) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan kehidupan kerja dan efektif dalam peran kehidupan cenderung memiliki rasa kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi.

Seseorang yang merasakan harmoni dalam kehidupannya menunjukkan adanya keseimbangan antara peran di tempat kerja dan keluarga (Direnzo et al., 2015 dalam Rahim et al., 2020). Adanya dukungan baik dari atasan maupun keluarga berupa penguatan positif dan kerjasama ketika karyawan menghadapi ketidakseimbangan antara peran tempat kerja dan peran dalam keluarga mereka, dapat menginspirasi mereka dalam pekerjaan mereka, menjadi lebih energik, dan memberdayakan mereka untuk berhasil Moen dkk. (2017) dalam Rahim et al., (2020).

Praktik keseimbangan kehidupan-kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, melainkan juga berkorelasi positif dengan kesejahteraan karyawan dan kualitas dan kuantitas waktu hidup pribadi (Wong et al., 2021). Oleh sebab itu keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian oleh (Rahim et al., 2020) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan karyawan. Hasil ini sependapat dengan (Wong et al., 2021) yang juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan.

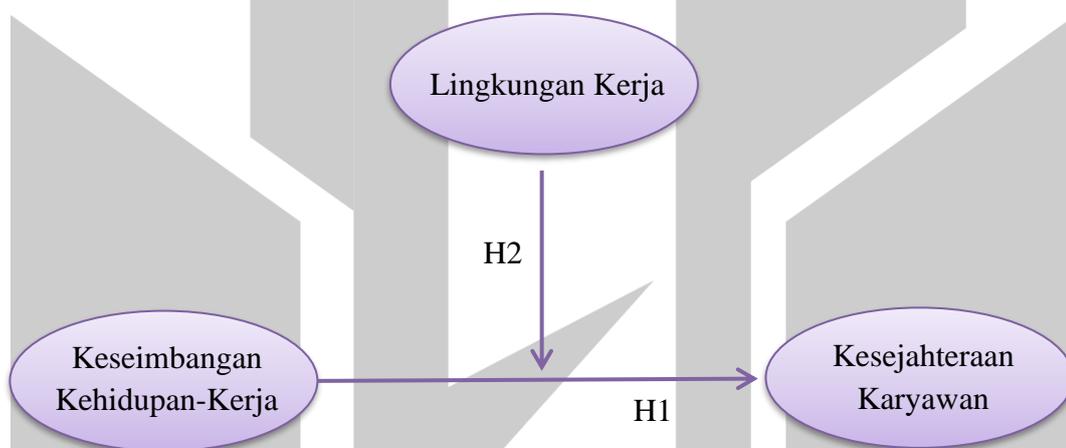
2.3.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Yang Di Moderasi Oleh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja. Hubungan yang sehat dengan rekan kerja, beban kerja yang dapat dikelola, praktik kerja unggulan, dan otonomi untuk bekerja merupakan contoh adanya kesejahteraan karyawan dalam lingkungan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2018) dalam (Valianti & Hamzah, 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung. Setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan sesuatu yang positif dalam pekerjaannya yang dapat menunjang produktivitas setiap individu itu sendiri.

Hasil penelitian menemukan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, yang memainkan efek moderasi yang signifikan antara interaksi keterikatan karyawan dan kesejahteraan karyawan (Gulzar et al., 2020). Dengan demikian keseimbangan kehidupan-kerja dapat berpengaruh positif signifikan pada kesejahteraan karyawan yang dimoderasi lingkungan kerja. (Gulzar et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan menentukan tingkat motivasi terhadap semangat mereka dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, yang akibatnya akan meningkatkan tingkat moral dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. (Wong et al., 2021) menyatakan bahwa faktor lingkungan sebagai penentu langsung keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan sendiri oleh karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan

emosional karyawan di tempat kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan positif sangat membantu karyawan untuk memfokuskan diri dari pekerjaan mereka yang sangat penting untuk pemberdayaan dan kesejahteraan karyawannya.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 4

KERANGKA PEMIKIRAN ANASTASYA AI AYUKI KURASHIKI

2.5 Hipotesis Penelitian

1. H1 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan Milenial di Jawa Timur.
2. H2 : Lingkungan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan Milenial di Jawa Timur.