

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam menyempurnakan hasil dari penelitian ini, peneliti menggunakan hasil penelitian terdahulu yang dapat memperkuat analisis yang akan dilakukan. Adapun beberapa jurnal hasil penelitian terdahulu yang dirujuk berkaitan dengan judul penelitian, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan PT BJTI. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu:

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

Penelitian yang berjudul “*Effects of Internal Service Quality on Nurses’ Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kualitas layanan internal (ISQ) pada kepuasan kerja perawat, komitmen karyawan, kesejahteraan dan kinerja kerja di sektor kesehatan Pakistan dan menguji peran mediasi kesejahteraan perawat untuk hubungan kepuasan kerja dan komitmen dengan kinerja pekerjaan. Penelitian ini menggunakan sampel 412 karyawan perawat dari 20 pusat layanan kesehatan sektor swasta yang beroperasi di Pakistan. *Partial least square* dari model persamaan struktural (PLS-SEM) dan pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan melalui *Smart PLS 3.2.8* untuk

analisis data. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivasu, Amir Riaz



Sumber: Jurnal

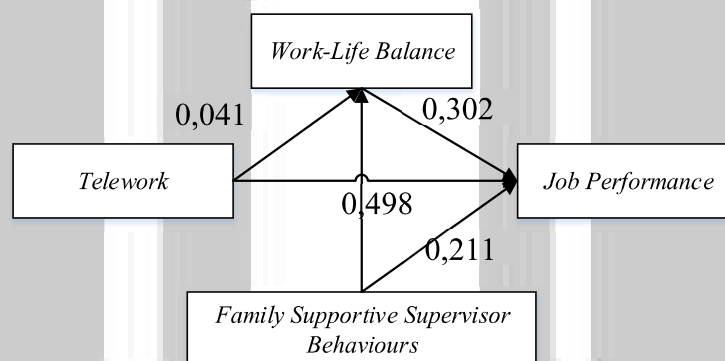
Hasil penelitian menunjukkan bahwa ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan telah memediasi kepuasan kerja dan hubungan kinerja. Namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel yang sama yakni kesejahteraan karyawan dan sama – sama menggunakan variabel mediasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yakni terdapat variabel kepuasan karyawan dan komitmen dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan memiliki variabel lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Angela Maria De Valdenebo Campo dan Beatrice Avolio dan Sandra Idrovo Carlier (2021)

Penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Telework*, Prestasi Kerja, *Work-Life Balance* dan Perilaku Supervisor yang Mendukung Keluarga dalam Konteks COVID-19. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 519, yang dikumpulkan dari perusahaan layanan swasta besar di Kolombia selama pandemi COVID-19, dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM). Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Angela Maria De Valdenebo Campo dan Beatrice Avolio dan Sandra Idrovo Carlier (2021)



Sumber: Jurnal

Hasil penelitian tidak menunjukkan korelasi antara *telework* dan *job performance* atau WLB dalam konteks pandemi. Namun, hubungan positif ditemukan antara kinerja pekerjaan dan FSSB dan WLB dan antara FSSB dan WLB. Temuan ini membantu kami untuk memahami pentingnya WLB dan FSSB

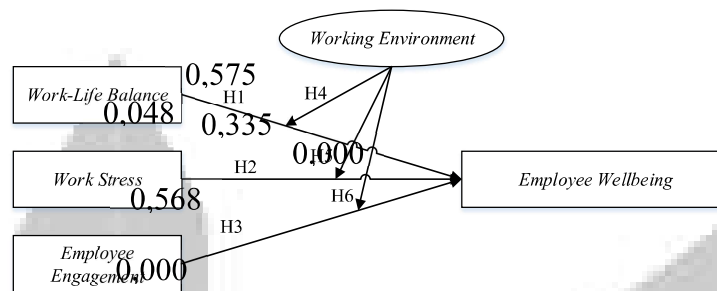
untuk *teleworkers* dan cara faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja pekerjaan. Hasil ini dapat membantu perusahaan merancang strategi untuk implementasi *telework* setelah COVID-19.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama – sama menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya adalah variabel yang digunakan, dalam penelitian terdahulu terdapat *variabel telework* dan *supportive superviso behaviours*.

2.1.3 Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbasm Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020)

Penelitian yang berjudul “*Antecedents Of Employee Wellbeing In The Banking Sector: The Moderating Role Of Working Environment*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, *engagement* karyawan dan lingkungan kerja pada kesejahteraan karyawan di sektor perbankan Pakistan. Karena kebijakan sumber daya manusia yang kompleks di Pakistan, kesejahteraan karyawan diabaikan di beberapa lembaga perbankan, studi ini membahas kesenjangan penelitian dengan cara ini. Berdasarkan teori tuntutan-sumber daya pekerjaan, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui survei terhadap 360 karyawan dari bank swasta dan publik di Pakistan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbasm Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (2020)



Sumber: Jurnal

Hasil dari PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan stres kerja secara signifikan terkait dengan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki efek interaktif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi untuk memperluas literatur yang ada tentang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini memberikan pedoman kepada praktisi sumber daya manusia, manajer, dan pembuat kebijakan tentang merancang strategi untuk kesejahteraan karyawan mereka di masa depan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan yakni keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan dan melakukan uji pengaruh. Sedangkan perbedaannya adalah terdapat variabel mediasi dalam penelitian yang akan dilakukan yakni variabel lingkungan kerja. Selain itu juga terdapat variabel kinerja karyawan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad	<i>Effects of</i>	<i>Internal Service</i>	Penelitian ini	<i>Partial least</i>	Hasil penelitian

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Muddassar Sarfraz, Larisa Ivasu, Amir Riaz (2020)	<i>Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment and Performance : Mediating Role of Employee Well-Being</i>	<i>Quality, Job Satisfaction, Commitment, Performance and Employee Well-Being</i>	menggunakan sampel 412 karyawan perawat dari 20 pusat layanan kesehatan sektor swasta yang beroperasi di Pakistan.	square dari model persamaan struktural (PLS-SEM) dan pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan melalui <i>Smart PLS 3.2.8</i> untuk analisis data.	menunjukkan bahwa ISQ secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, kesejahteraan karyawan keperawatan. Selain itu, kesejahteraan karyawan telah memediasi kepuasan kerja dan hubungan kinerja. Namun, kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja.
2	Angela Maria De Valdenebo Campo dan 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</i>	<i>The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19</i>	Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 745 responden, akan tetapi hanya 519 responden yang memenuhi kriteria. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah <i>random sampling</i>	Analisis statistik menerapkan model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM),	Hasil penelitian tidak menunjukkan korelasi antara telework dan job performance atau WLB dalam konteks pandemi. Namun, hubungan positif ditemukan antara kinerja pekerjaan dan FSSB dan WLB, dan antara FSSB dan WLB. Temuan ini membantu kami untuk memahami pentingnya WLB dan FSSB untuk <i>teleworkers</i> dan cara faktor-faktor ini mempengaruhi

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
						kinerja pekerjaan. Hasil ini dapat membantu perusahaan merancang strategi untuk implementasi <i>telework</i> setelah COVID-19.
3	Saba Gulzar, Shagufta Ghauri, Zuhair Abbasm Kanwal Hussain, Abdul Bashiru Jibril (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, working environment and employee wellbeing</i>	Teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>convenience sampling technique</i> , sehingga diperoleh 500 responden. Akan tetapi hanya 360 responden yang layak.	Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear berganda dan menggunakan uji <i>path</i>	Hasil dari PLS-SEM (<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan stres kerja secara signifikan terkait dengan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki efek interaktif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi untuk memperluas literatur yang ada tentang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini memberikan pedoman kepada praktisi sumber daya manusia, manajer dan pembuat kebijakan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
						tentang merancang strategi untuk kesejahteraan karyawan mereka di masa depan.

Sumber: Data Diolah

2.2 Landasan Teori

Landasan teori adalah bagian penting dalam suatu penelitian atau kajian karena memberikan dasar dan pemahaman teoretis yang mendukung konsep atau definisi yang dipakai dalam penelitian tersebut. Oleh karena itu, pada landasan teori yang berkaitan dengan topik Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, dan Kinerja Karyawan, akan dijelaskan variabel tersebut.

2.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nurwibowo, 2016:4). Secara umum, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2016:27) Lingkungan Kerja adalah total alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok yang memiliki indikator sebagai berikut (Aryateja et al., 2021:154) :

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah seluruh kondisi yang terdapat di dalam tempat kerja dimana dapat memberikan pengaruh kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah seluruh kondisi yang timbul dan berhubungan dengan rekan kerja maupun dengan bawahan.

2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai keseimbangan yang dirasakan antara pekerjaan dan area non-kerja, seperti keluarga, rekreasi, pertumbuhan individu dan pengembangan diri (Dousin, 2019:307). Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai bersama mengenai sejauh mana suatu organisasi menghargai dan mendukung integrasi karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja menurut Ganapathi (2016:127) adalah penyelesaian harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga mereka yang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Agha et al., 2017:111) :

- a. Interferensi kerja dengan kehidupan pribadi
- b. Gangguang kehidupan pribadi dengan pekerjaan
- c. Peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan

2.2.3 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Campo, Avolio, dan Carlier 2021:4). Kesejahteraan harus dilihat sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Kesejahteraan dapat

dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit dan pensiun (Hasibuan, 2017:87). Tujuannya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga produktivitasnya meningkat hal ini dapat dilihat dari indikator berikut (Abdullah et al., 2021:610):

- a. Kualitas Hidup adalah suatu organisasi atau perusahaan yang menyediakan layanan berkualitas untuk mencapai tujuan karyawan yang efektif dan efisien.
- b. Kesehatan adalah kondisi kesejahteraan mental, fisik dan sosial yang dimiliki oleh setiap individu.
- c. Tidur adalah mengalami periode pemulihan, keadaan fisiologi dari istirahat untuk tubuh dan pikiran.
- d. Kapasitas adalah kemampuan seseorang dalam menerima suatu pekerjaan di perusahaan.
- e. Aktivitas adalah suatu tindakan atau kegiatan sehari-hari yang dilakukannya secara rutin dan menjadi sebuah kebiasaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel dan indikator dari Hasibuan (2017:87)

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dalam penelitian ini akan diukur dalam 2 dimensi, yaitu: kinerja tugas, perilaku individu dalam melaksanakan tugas utama

atau tugas teknis dan Kinerja kontekstual, perilaku individu dalam mendukung organisasi, lingkungan sosial (Fattah, 2017:43). Menurut Mangkunegara (2017:54) kinerja karyawan adalah pendapat karyawan sebagai responden atas penjelasan hasil tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut menurut Goodman & Svyantek dalam Rabia Imran et al. (2012) :

- a. Altruisme adalah sikap atau naluri untuk memperhatikan dan mengutamakan kepentingan dan kebaikan orang lain. Altruisme berkebalikan dengan sifat egois yang lebih mementingkan diri sendiri.
- b. Kesadaran adalah pemahaman atau pengetahuan seseorang tentang dirinya dan keberadaan dirinya

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antar Variabel Keseimbangan Kehidupan Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oscar Dousin (2019:307) disebutkan bahwa tidak hanya beban kerja, setiap karyawan yang bekerja juga harus memiliki keseimbangan kualitas hidup yang baik, yang dapat membagi waktu antara bekerja dan bekerja di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan seorang karyawan adalah pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dalam pandangan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat bekerja. Keseimbangan kehidupan

bekerja berkaitan dengan kesejahteraan para pegawai. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja, akan membuat karyawan membuat karyawan menikmati waktunya dalam bekerja, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara psikis. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang dijalankan secara adil akan meningkatkan kesejahteraan karyawan pula. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Campo, Avolio, dan Carlier (2021:6), disebutkan bahwa ketika karyawan merasakan tidak ada keseimbangan dalam hidup mereka karena banyak waktu yang diambil oleh pekerjaan, maka ini akan membuat karyawan mencoba untuk mempertimbangkan pekerjaan alternatif yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan rumah mereka dan akan memberikan beban tersendiri bagi para karyawan.

2.3.2 Hubungan antar Variabel Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dousin (2019:307) dijelaskan bahwasannya kesejahteraan digunakan sebagai sarana untuk mengamankan, melestarikan dan mengembangkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Teori ini menunjukkan bahwa pekerjaan kesejahteraan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengamankan, melestarikan dan mengembangkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Apabila pimpinan merawat tenaga kerjanya dengan baik, mereka akan cenderung lebih efisien dengan meningkatkan produksi dan program untuk perumahan, pendidikan, pelatihan, penyediaan diet seimbang dan langkah-langkah keluarga berencana penting untuk kesejahteraan tenaga kerja karena mereka meningkatkan efisiensi kinerja dari para karyawan (Hasibuan, 2016,76).

2.3.3 Hubungan antar Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja

Fitria dan Nasution (2017:4) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja sangat mendorong adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan kerja mempengaruhi yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan bantuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah sebuah tempat dimana para pekerja dapat menghabiskan waktunya guna menyelesaikan pekerjaannya. Dengan keseimbangan kerja antara kehidupan dan pekerjaan, dapat memberikan bantuan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena lingkungan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan (Sedarmayanti, 2016:77).

2.3.4 Hubungan antar Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Aprilia (2018:17) keseimbangan kehidupan kerja sebagai upaya untuk meminimalisasi konflik dengan mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan sebagai individu dan kehidupan dalam pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Disisi lain, Dousin (2019:307) juga menyebutkan bahwa perusahaan yang tidak mendukung karyawan mereka meraih keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan semakin kesulitan menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. perusahaan yang baik harus

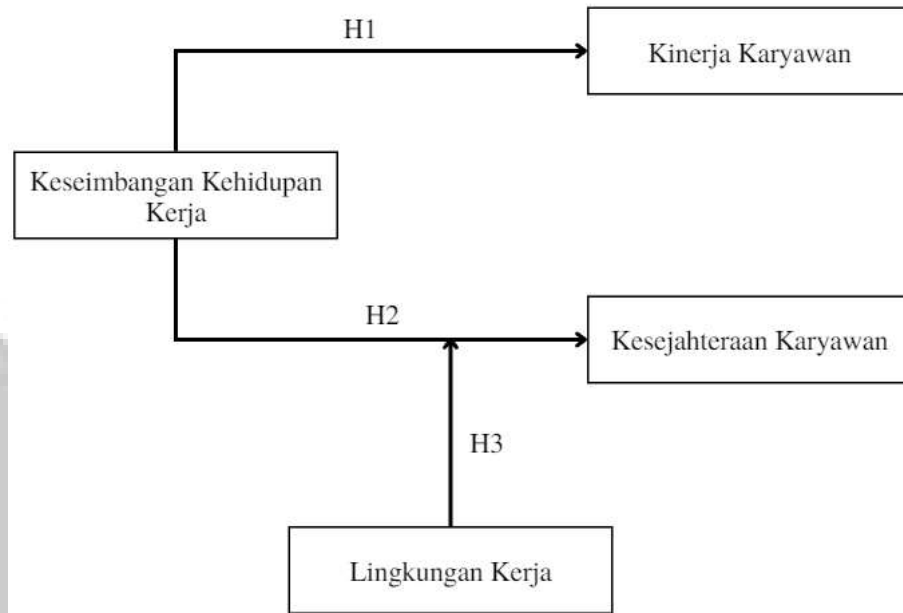
menyadari kewajiban mereka dengan memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kinerja.

2.3.5 Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013:193) lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya kualitas kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat seketika akan meningkat juga produktivitas kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang positif adalah salah satu kunci sukses sebuah perusahaan dalam menciptakan *employee experience*. Suasana yang positif akan mendukung terbentuknya komitmen dan kebersamaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sari, 2018:6).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat dibuat kaitan antara Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Karyawan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian Yofa Nurman Sah Putra

Sumber: Data diolah

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu.

- H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja Secara Signifikan Memoderasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan