

BAB II

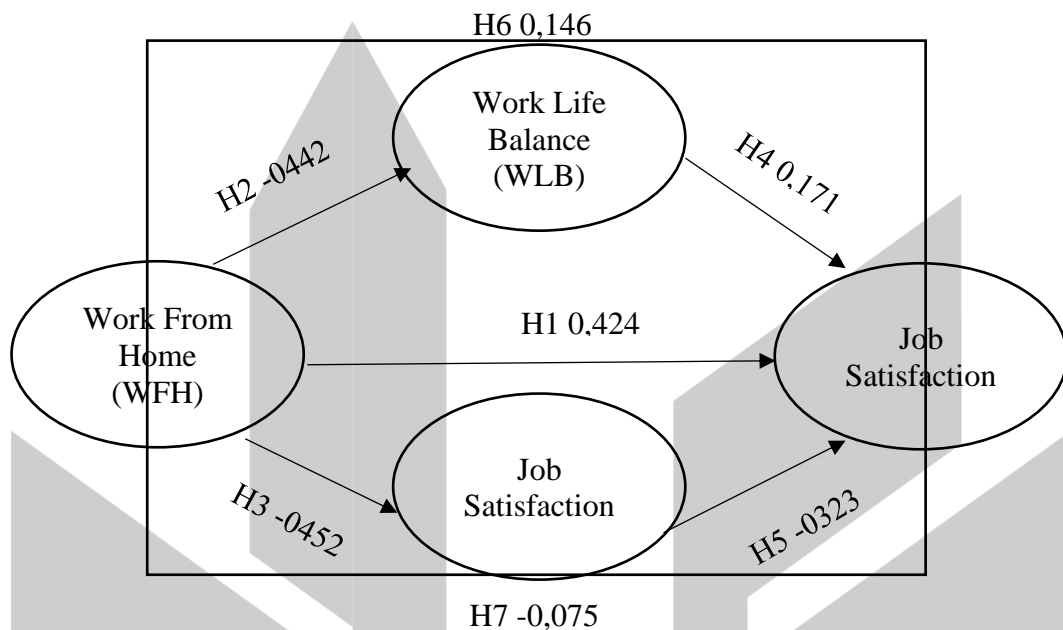
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Menyempurnakan hasil penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi agar dapat memperkuat analisis penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Ada beberapa jurnal terdahulu yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian yang berjudul Pengaruh Kerja dari Rumah (WFH), Kerjasama, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT Kedawung Setia. Berikut ini adalah jurnal terdahulu yang digunakan sebagai referensi.

2.1.1. Penelitian Dodi Wirawan Irawanto , Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz (2021)

Penelitian yang dilakukan memiliki judul *Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kekosongan dengan menyelidiki beberapa prediktor potensial kepuasan kerja selama bekerja dari rumah dari dampak COVID-19 seperti keseimbangan kerja-kehidupan dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, 472 pekerja yang mengubah system pekerjaan menjadi bekerja dari rumah di seluruh Indonesia berpartisipasi dan tanggapannya dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart-PLS. Studi ini mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja memiliki efek yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung pada kepuasan kerja.



Sumber : Dodi Wirawan Irawanto , Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz (2021)

Gambar 2. 1
Kerangka Konsep Penelitian Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz (2021)

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut. Kesimpulan yang pertama yaitu kerja dari rumah atau kerja jarak jauh berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua yaitu kerja dari rumah atau kerja jarak jauh berpengaruh secara signifikan terhadap keseimbangan kerja. Ketiga yaitu yaitu kerja dari rumah atau kerja jarak jauh berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Keempat yaitu keseimbangan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kelima yaitu stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Keenam yaitu kerja dari rumah atau kerja jarak jauh berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja. Kesimpulan

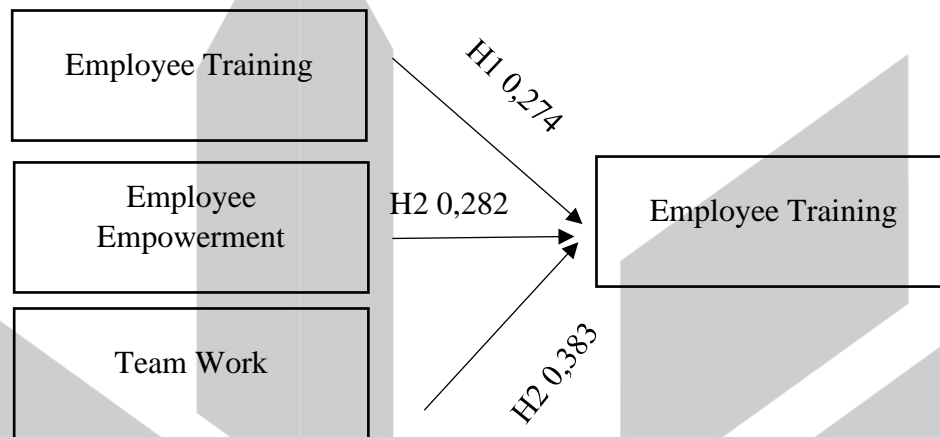
terakhir dari penelitian tersebut yaitu kerja dari rumah atau kerja jarak jauh berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel kerja dari rumah, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja dan memiliki hipotesis yaitu kerja dari rumah berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Persamaan lainnya adalah penelitian terdahulu menggunakan perangkat lunak Smart-PLS dan menggunakan data primer yaitu dengan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel yang digunakan jurnal terdahulu adalah masyarakat seluruh Indonesia yang Kerja Dari Rumah sedangkan penelitian ini hanya kepada karyawan PT Kedawung Setia.

2.1.2. Penelitian Abdul Khaliq Alvi, Dr. Umar Safder Kayani, Dr. Ghulam Mustafa Mir (2020)

Penelitian yang dilakukan memiliki judul *Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Teamwork with Job Satisfaction*. Tujuan penelitian saat ini dirancang untuk memeriksa dampak pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja sama tim pada kepuasan kerja. Pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja tim bersifat mandiri variabel dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Secara keseluruhan, 160 karyawan bank yang bekerja di tingkat manajerial dipilih secara acak. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis demografis, analisis keandalan, analisis korelasi, analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja tim berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga terlihat bahwa

kerja tim muncul sebagai prediktor kuat kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan adalah prediktor kedua yang baik dari kepuasan kerja.



Sumber : Abdul Khaliq Alvi, Dr. Umar Safder Kayani, Dr. Ghulam Mustafa Mir (2020)

Gambar 2. 2
Kerangka Konsep Penelitian Abdul Khaliq Alvi, Dr. Umar Safder Kayani, Dr. Ghulam Mustafa Mir (2020)

Penelitian saat ini dirancang untuk memeriksa dampak pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja sama tim pada kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga terlihat bahwa kerja tim muncul sebagai prediktor kuat kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan adalah prediktor kepuasan kerja kedua yang baik. Artinya, pegawai perbankan bekerja secara teamwork dalam skala besar. Mereka berpikir bahwa mereka dapat bertahan di industri perbankan jika mereka terus bekerja dalam tim. Pada penelitian-penelitian selanjutnya, penelitian-penelitian semacam ini juga akan dilakukan pada

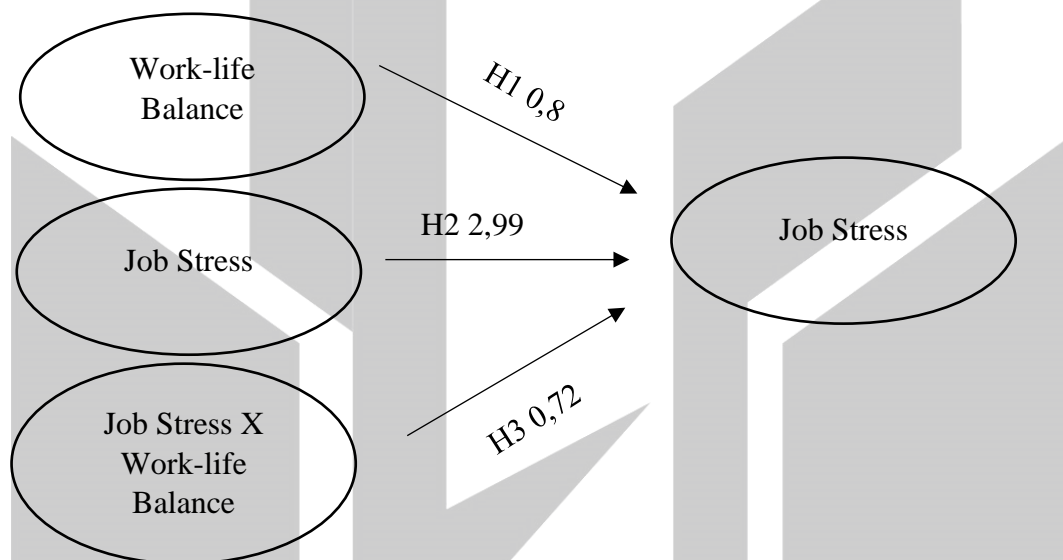
jenis industri lain seperti industri perhotelan, sektor telekomunikasi dan sektor pendidikan. Dalam penelitian masa depan, beberapa prediktor potensial lain dari kepuasan kerja seperti kompensasi karyawan, penilaian karyawan juga akan disertakan.

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel kerjasama dan kepuasan kerja dan variabel kerjasama berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel yang digunakan jurnal terdahulu adalah pekerja di sektor perbankan sedangkan penelitian ini hanya kepada karyawan PT Kedawung Setia. Perbedaan lain dari jurnal terdahulu adalah menggunakan

2.1.3. Melis Attar, Vural Çağlıyan, Aleem Abdul-Kareem (2020)

Pekerjaan telah mengambil tempat yang penting dalam kehidupan seseorang dan hal ini mengakibatkan banyak karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai peran moderasi work-life balance dalam pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Tidak kurang dari 308 responden dari 90 UKM industri yang beroperasi di Konya berpartisipasi dalam penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS 23 dan makro Hayes PROCESS v.3.4.1. Hasil analisis menunjukkan pengaruh negatif stres kerja yang signifikan secara statistik dan pengaruh positif work-life balance terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa work-life balance tidak berperan dalam mengurangi efek stres kerja terhadap kepuasan kerja. Disarankan bahwa pembuat kebijakan dan manajer

UKM harus menggunakan teknik manajemen stres yang cenderung mengurangi konsekuensi negatif dari stres kerja dan memaksimalkan manfaatnya, serta merumuskan strategi yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka.



Sumber : Melis Attar, Vural Çağlıyan, Aleem Abdul-Kareem (2020)

Gambar 2. 3
Kerangka Konsep Penelitian Melis Attar, Vural Çağlıyan, Aleem Abdul-Kareem (2020)

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan Jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel yang digunakan jurnal terdahulu adalah UKM manufaktur yang beroperasi di Konya sedangkan penelitian ini hanya kepada karyawan PT Kedawung Setia.

Tabel 2. 1
PENELITIAN TERDAHULU

Nama Dan Tahun	Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz (2021)	Penelitian Abdul Khaliq Alvi, Dr. Umar Safder Kayani, Dr. Ghulam Mustafa Mir (2020)	Melis Attar, Vural Çağlıyan, Aleem Abdul-Kareem (2020)
Topik Penelitian	Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia	Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Teamwork with Job Satisfaction	Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction
Variabel Penelitian	Work From Home (WFH), Work-life Balance (WLB), Work Stress, Job Satisfaction.	Employee Training, Employee Empowerment, Team Work, Job Satisfaction	Job Stress, Work-life Balance (WLB), Job Satisfaction
Sampel Penelitian	472 pekerja yang dipaksa bekerja dari rumah di seluruh Indonesia	Secara keseluruhan, 160 karyawan bank yang bekerja di tingkat manajerial dipilih secara acak.	308 responden dari 90 UKM manufaktur
Teknik Penelitian	Smart-PLS, Convenience sampling	Skala Likert, Analisis demografis, analisis keandalan, analisis korelasi, analisis regresi	Dalam memilih ukuran sampel, digunakan teknik purposive sampling dan simple random.

Hasil Penelitian	Temuan ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan, pemberdayaan karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Hubungan antara WLB dan kepuasan kerja adalah hubungan positif moderat yang signifikan secara statistik..
-------------------------	--	--	---

2.2. Landasan Teori

Variable penghubung dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerja Dari Rumah (WFH), Kerjasama dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kedawung Setia. Pada Landasan teori ini akan dijelaskan definisi tentang beberapa variable penghubung penelitian tersebut.

2.2.1. Kerja Dari Rumah (WFH)

Menurut Kramer & Kramer (2020) dalam penelitian Dodi et al., (2021) Covid-19 sangat berpengaruh kepada sistem kerja karyawan di seluruh dunia. Salah satu perubahan yang paling terlihat sebagai akibat dari pandemi covid-19 adalah kebijakan *teleworking*, *telecommuting*, atau bekerja dari rumah lintas pekerjaan. Beberapa ahli menyarankan bahwa konsep kerja jarak jauh adalah ide utama di balik bekerja dari rumah Chung (2018).

Teleworking meningkatkan kinerja pekerjaan, mengurangi ketidakseimbangan pekerjaan-keluarga, mengurangi tingkat stres, dan mengurangi niat berpindah Contreras et al., (2020). Manfaat ini dapat dibuktikan

jika karyawan dapat memperoleh dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, dan dukungan teknologi. *Work from home* dilakukan oleh berbagai sektor swasta dan publik di Indonesia untuk bekerja secara aman dengan mengadaptasi konsep telework, telecommuting, atau kerja fleksibel. Menurut Neufeld & Fang (2005) dalam Dodi et al., (2021). Indikator untuk mendukung variabel Kerja dari Rumah sebagai berikut.

a) Produktivitas

Menurut Weidmann & Deming (2021) Produktivitas individu karyawan biasanya tidak dapat diamati secara langsung, sehingga sulit untuk dikonseptualisasikan bahkan ketika tugas diberikan kepada setiap anggota tim.

b) Faktor Sikap

Menurut Carmeli & Weisberg (2006) didefinisikan sebagai perasaan, keyakinan dan pemikiran tentang profesi dan organisasi.

c) Faktor Sosial

Tingkat sosial terdiri dari dua dimensi yaitu lingkungan belajar teknis organisasi dan lingkungan belajar sosial budaya. Lingkungan teknis organisasi mewakili pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Pekerjaan yang karyawan lakukan, tempat karyawan bekerja, dan interaksi sosial. Lingkungan belajar sosiokultural mencakup proses sosial dalam kelompok dan organisasi yang dipengaruhi oleh tradisi, norma, dan nilai sosial yang tetap (Zhao & Ko, 2018).

d) Faktor situasional berdasarkan sumberdaya gangguan.

Faktor situasional merupakan semua faktor-faktor tertentu untuk waktu dan tempat yang tidak diikuti dari pengetahuan tentang sifat stabil dari konsumen dan stimulus, dan yang memiliki pengaruh perilaku saat terjadi Hawkins et al., (2010).

2.2.2. Kerjasama

Menurut Xyrichis A & Ream E (2008) dalam Kakemam et al.,(2021) kerja tim didefinisikan sebagai proses dinamis yang melibatkan dua atau lebih profesional perawatan kesehatan dengan latar belakang dan keterampilan yang saling melengkapi, berbagi tujuan kesehatan yang sama dan melakukan upaya fisik dan mental bersama dalam menilai, merencanakan, atau mengevaluasi perawatan pasien. Hal tersebut diperkuat oleh Jones et al., (2007) dalam Sanyal & Hisam (2018) yang menjelaskan dampak kerja tim terhadap kinerja pekerja telah menjadi topik utama dari banyak penelitian yang dilakukan oleh akademisi dan praktisi dalam beberapa tahun terakhir. Pentingnya tim kerja sebagai semacam entitas terorganisir dalam suatu organisasi, ada minat yang tumbuh dalam memahami bagaimana kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja tim. Para peneliti dan manajer sama-sama menyadari bahwa cara kerja organisasi menempatkan penekanan yang meningkat pada hubungan, khususnya antara pemimpin dan tim kerjanya Suwanti & Udin (2020). Keuntungan dari kerja tim sangat signifikan pertumbuhan produktivitas di bidang yang membutuhkan penyelesaian kreatif dari berbagai tugas, tingkat kemampuan beradaptasi yang tinggi dan manajemen operasional Vašková (2007) dalam Sanyal & Hisam (2018). Jones et al, (2007) dalam Sanyal & Hisam (2018) menyatakan bahwa

penting untuk memahami dampak kerja tim terhadap kinerja, karena beberapa peneliti menganggap kerja tim sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Intinya, kerja tim yang efektif yang didasarkan pada variabel kinerja utama (misalnya, kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi) harus diwujudkan Bajnok et al., (2012) dalam Logan & Michael Malone (2018) Indikator untuk mendukung variabel Kerjasama sebagai berikut :

a) **Kepemimpinan**

Menurut Indrasari (2018) kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama

b) **Kepercayaan**

Menurut Jogiyanto (2019) kepercayaan adalah penilaian individu terhadap informasi setelah menerima, memproses, dan mengumpulkannya, yang mengarah ke berbagai penilaian dan asumsi.

c) **Komunikasi**

Komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik Oekan S. Abdoellah (2019)

2.2.3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Chung & van der Lippe (2020) pada penelitian (Dodi et al., (2021) konsep keseimbangan kehidupan kerja dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam presentasi kesempurnaan dalam

hidup seseorang. Selain itu, laki-laki dan perempuan mengerjakan pekerjaan yang fleksibel di berbagai cara menghasilkan hasil yang bervariasi dalam hal kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada rendahnya produktivitas dan penurunan kinerja seseorang bagi suatu organisasi Konrad et al., (2000) dalam Dodi et al., (2021). Individu akan merasa stres ketika mereka kekurangan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi peran pekerjaan dan keluarga. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja Jackson & Fransman (2018). Indikator untuk mendukung variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai berikut:

- a) Gangguan Pekerjaan Dengan Kehidupan Pribadi (WIPL)
Tugas dan tanggung jawab di tempat kerja berdampak kepada pemenuhan tanggung jawab keluarga.
- b) Gangguan Kehidupan Pribadi Dengan Pekerjaan (PLIW)
Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang berdampak pekerjaan.
- c) Pekerjaan/kehidupan Pribadi
Banyak organisasi telah mulai menawarkan cara kerja baru untuk merespon inovasi tersebut secara efektif, baik dari segi pekerjaan maupun pribadi kehidupan para pekerja.

2.2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan berkaitan dengan sifat pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai, bentuk pendampingan yang diterima, dan rasa kelegaan dan kenikmatan pekerjaan pekerja terhadap jenis pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh kinerjanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), pada situasi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan diri Lijan Poltak Sinambela (2016:303) dalam Rinny et al., (2020). Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional seseorang ketika sesuatu yang menyenangkan dan menguntungkan telah terjadi sebagai akibat dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja mereka Locke (1976). Dalam Dodi et al., (2021) pekerja mengalami rasa kepuasan sebagai hasil dari fitur yang membantu dan memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaan mereka Clark (1996) dalam Dodi et al., (2021). Salah satu kemungkinan penentu yang akan menciptakan inovasi sebagai hasil kerja dari rumah adalah kepuasan pekerja Ellis & Webster (1998) dalam Dodi et al., (2021). Indikator untuk mendukung variabel Kepuasan Kerja menurut Schriesheim & Tsui (1980) dalam dalam jurnal Dodi et al., (2021) sebagai berikut:

a) Rekan Kerja

Dasar pertukaran interprofessional untuk mendapatkan informasi, keterampilan dan pengalaman dalam hubungan dengan rekan-rekan lokal, terutama pada tahap awal karir pasca migrasi mereka. Beberapa responden memiliki kesempatan untuk mengembangkan hubungan baik dengan rekan kerja Mikkola et al., (2018).

b) Supervisor

Atasan bawahan mewakili hubungan interpersonal berkualitas tinggi antara atasan dan bawahan dan mempromosikan dukungan pribadi dari atasan. (Guan & Frenkel 2019).

c) Pendapatan

Ikatan Akuntan Indonesia (2019:22) mengungkapkan dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) mendefinisikan Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas entitas yang biasa dan dikenal dengan sebutan berbeda seperti penjualan, imbalan, bunga, dividen, royalti dan sewa.

d) Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan

Kepuasan kerja adalah keadaan pikiran yang ditentukan oleh tingkat di mana individu merasakan kebutuhan terkait pekerjaannya untuk dipenuhi Evans (1997) dalam Nisha Chanana (2021)

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1. Hubungan antar Variabel Kerja Dari Rumah Kerja untuk memenuhi Variabel Kepuasan Kerja.

Kerja jarak jauh sangat populer di Eropa konteks dalam hal aspek yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja, terutama setelah Eropa *Framework Agreement on Telework*, ditandatangani pada tahun 2002, yang menyatakan bahwa kerja jarak jauh adalah didefinisikan sebagai suatu jenis kegiatan atau pelaksanaan pekerjaan yang memanfaatkan teknologi informasi dimana pekerjaan dapat dilakukan secara teratur Chung & van der Lippe (2020). Kemanjuran *teleworking*

juga didorong oleh permintaan akan keseimbangan kehidupan kerja sebagai akibat dari meningkatnya jumlah orang tua tunggal di dunia saat ini Marx et al., (2021). Menurut Schieman & Glavin (2017) dalam Dodi et al., (2021) bekerja dari rumah adalah pedang bermata dua yang memiliki efek campuran pada keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, dan kepuasan pekerja. Bekerja di rumah meningkatkan kepuasan kerja (Chung, 2018).

2.3.2. Hubungan antar Variabel Kerjasama untuk memenuhi Variabel Kepuasan Kerja.

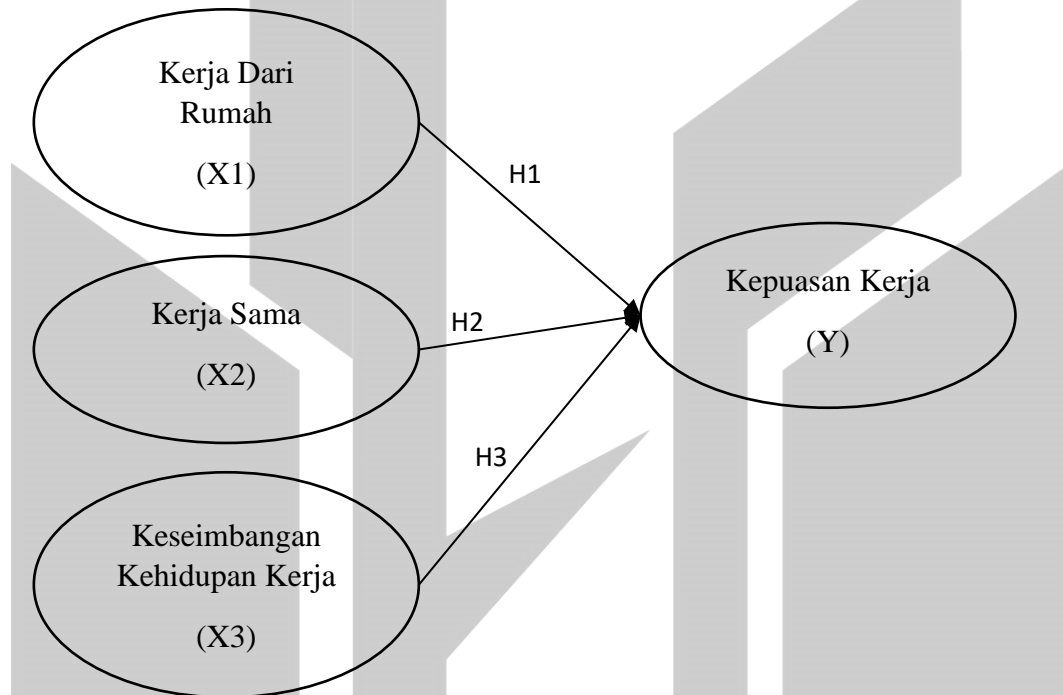
Peneliti juga berpendapat bahwa keberhasilan dan kegagalan upaya tim harus menjadi tanggung jawab tim dan mereka harus mendapatkan penghargaan atas pencapaian tertentu Graber et al., (2018). Menurut Pierce (2020) bahwa teknik pembentukan tim yang tepat juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, hal tersebut di kuatkan oleh DiMeglio (2005) dalam Abdul Khaliq Alvi et al., (2020) bahwa kerja tim adalah hal lain alasan peningkatan tingkat kompetensi dan tingkat kepuasan kerja.

2.3.3. Hubungan antar Keseimbangan Kerja untuk memenuhi Variable Kepuasan Kerja

Berdasarkan beberapa penelitian dilakukan oleh Wenno (2018), mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja Lalu pada penelitian Tarigan dan Ratnaningsih (2018), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja. Semakin

tinggi *Work Life Balance* maka kepuasan kerja juga tinggi dan sebaliknya jika rendah maka kepuasan kerja juga rendah.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 4
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa hipotesis antara lain.

H1: Kerja Dari Rumah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Kedawung Setia.

H2: Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Kedawung Setia.

H3: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Kedawung Setia.

