

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Work Life Balance*

a. Definisi *work life balance*

Setiap individu mempunyai peran sekaligus dalam kehidupannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, keluarga maupun peran bagi dirinya sendiri. *Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Yang dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi tiap individu

Fisher, mengatakan *work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang bisa membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga keduanya bisa berjalan dengan baik tanpa saling mengganggu atau menimbulkan konflik.¹⁹

Hutcheson mengungkapkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan kendali, pencapaian, dan kepuasan dalam

¹⁹ Fisher, Gwenith G bulger, Carrie A dan Smith, Carla S. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, Psychological Association, Amerika, 2009. Halaman: 442-443.

hidup seseorang. Dalam hal ini berarti setiap individu memiliki perasaan untuk mampu membuat pilihan yang sesuai dengan dirinya, mengingat situasi dan tujuannya. Setiap individu menelaraskan pilihannya dengan hal-hal yang penting bagi kehidupannya, sehingga dapat menikmati rasa puas dari pilihan yang telah dibuat. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup lebih dari waktu. Ini termasuk perasaan senang tentang tingkat keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan dan non pekerjaan.²⁰

Mardiani dan Widiyanto mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau karir, keluarga, dan tanggung jawab lainnya yang dimana tiap individu harus membagi dan mengatur hal tersebut, sehingga tidak adanya konflik antara kehidupan pribadi dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Fleksibilitas, waktu kerja, keluarga, waktu luang, demografi, kesejahteraan, migrasi secara luas memiliki keterkaitan dengan *work life balance*. Rendahnya kebahagiaan, kepuasan kerja, burnout, dan konflik kehidupan kerja pada karyawan merupakan akibat dari tidak tercapainya *work life balance*.²¹

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kehidupan karyawan dapat menyeimbangkan perannya

²⁰ Hutcheson, P. G. (2012). *Work life balance*-book 1.

²¹ Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.

dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka dapat disebut *work life balance* ada pada diri karyawan.

b. Dimensi *work life balance*

Work Life Balance memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu :²²

- a. WIPL (*Work Interference Personal Life*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference Work*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati ndividu pada saat bekerja.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) Dimensi ini mengacu pada

²² Fisher, Gwenith G bulger, Carrie A dan Smith, Carla S. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, Psychological Association, Amerika, 2009. Halaman: 447-451.

sejauh manapekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Work Life Balance berhubungan dengan berbagai faktor-faktor lain, diantaranya:²³

- a. Dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan work family policies/benefits dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap dampak karir karyawan.
- b. Dukungan keluarga dapat menjadikan tercapainya *Work Life Balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan.
- c. Kepribadian seseorang juga berhubungan dengan bagaimana seorang mempersepsikan keadaan balance di keluarga dan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kontrol diri baik akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat

²³ Fisher, Gwenith G bulger, Carrie A dan Smith, Carla S. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*, Psychological Association, Amerika, 2009. Halaman: 444-452.

meminimalisir konflik yang terjadi dalam keduanya.

- d. Orientasi kerja berhubungan dengan *Work Life Balance*, karena saat ini banyak orang yang memang memiliki keinginan untuk bekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi konsekuensi dari pekerjaan tersebut.
- e. Jenjang karir Semakin tinggi jabatan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *Work Life Balance*.
- f. Iklim organisasi juga berperan dalam tercapainya *Work Life Balance*. Seseorang lebih mudah mencapai *Work Life Balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²⁴ Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang

²⁴ Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.²⁵

Edwin Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sebagai sesuatu yang memenuhi atau memberikan kontribusi pada pencapaian nilai-nilai penting bagi dirinya.” Dengan kata lain, seseorang merasa puas dengan pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapannya dan membantu memenuhi apa yang ia anggap penting.²⁶

Handoko mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.²⁷

²⁵ Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

²⁶ Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129–134). Rand McNally.

²⁷ Retnowati, E., Handoko, R., & Ihya, R. (2021). Pengaruh Insentif, Bonus Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1-9.

b. Dimensi kepuasan kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:²⁸

1. Pekerjaan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:²⁹

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk

²⁸ Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129–134). Rand McNally.

²⁹ Afandi, R. R. V. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*) merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*) sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah komponen dasar penelitian, mewakili konsep yang dapat mengambil beberapa nilai terukur. Mereka membedakan anggota kelompok, mempengaruhi hasil, dan dapat diklasifikasikan sebagai variabel independen, dependen, asing, moderasi, intervensi, aktif, atau atribut.³⁰ Variabel penelitian

³⁰ Anjali, Raghuwanshi., Adarsh, Kumar, Srivastav. (2024). 1. Identifying and analyzing variables in musculoskeletal healthcare research. Journal of musculoskeletal surgery and research, doi: 10.25259/jmsr_199_2024

merupakan atribut atau objek yang menunjukkan adanya "variasi" yang dapat ditemukan, baik antara satu dengan lainnya maupun antara satu objek dengan objek lainnya dalam suatu konteks penelitian.³¹ Penelitian ini, definisi operasional menggunakan dua variabel, yaitu variabel yang pertama *work life balance* (X), variabel yang kedua kepuasan kerja (Y). Sementara itu karyawan perempuan sigaret kretek tangan (SKT) di PT. Gudang Garam Tbk. Kediri (fenomena).

1. Variabel *Independen* (X)

Variabel independen atau variabel x, variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia, variabel ini disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan maupun munculnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah pengaruh *Work Life Balance*.

2. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel dependen, atau yang dikenal sebagai variabel Y, merupakan variabel hasil. Dalam bahasa Indonesia, variabel ini disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari keberadaan variabel bebas. Dalam penelitian ini, Variabel dependent adalah Kepuasan Kerja.

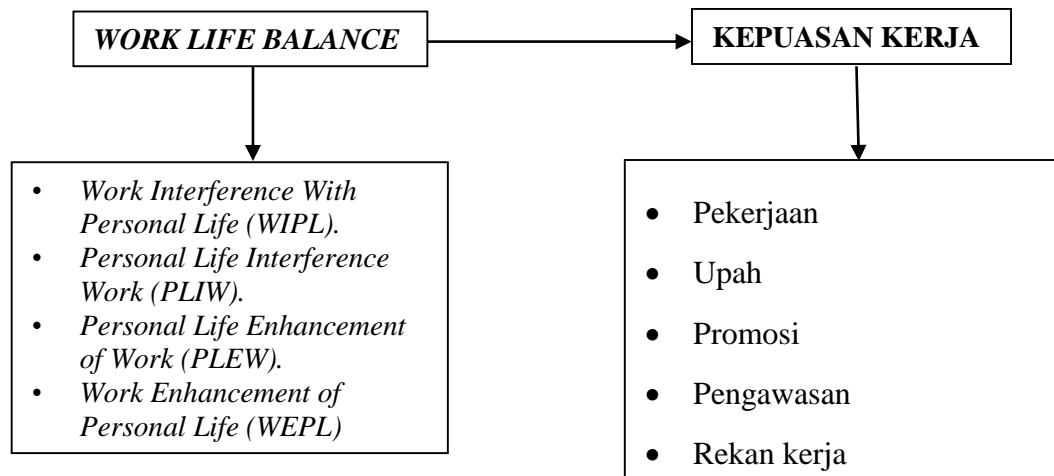
³¹ Sugiyono, Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Alfabeta: Bandung 2017). 38-39.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel, di mana dalam model tersebut terdapat keterkaitan yang saling mempengaruhi, yang menggambarkan hubungan sebab akibat. Dalam konteks penelitian, kerangka berpikir digunakan untuk menjelaskan bagaimana satu variabel dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini penting untuk memahami mekanisme yang ada di balik fenomena yang sedang diteliti, serta memberikan arah yang jelas dalam proses analisis data.³²

Adapun penelitian ini memiliki asumsi bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan perempuan Sigaret Kretek Tangan (SKT) di PT. Gudang Garam Tbk. Kediri, dengan gambaran pengaruh keduanya sebagai berikut.

Kerangka Teoritis



³² Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Kediri: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan awal yang bersifat sementara. Dugaan ini perlu diuji kebenrannya melalui proses penelitian yang sistematis.³³ Dalam sebuah penelitian, hipotesis berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan jalannya penelitian, memungkinkan peneliti untuk fokus pada data atau informasi yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut, peneliti harus mengumpulkan dan menganalisis data secara menyeluruh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau harus ditolak. Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Ha : Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Sigaret Kretek Tangan (SKT) di PT. Gudang GaramTbk. Kediri

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Sigaret Kretek Tangan (SKT) di PT. Gudang GaramTbk. Kediri

³³ Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania.