

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Work-Life Balance

1. Definisi *Work-Life Balance*

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang *work-life balance*. Kalliath dan Brough (2008) yang menyatakan *work-life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non-kerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *work-life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O’Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan persepsi individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum.

Menurut Delecta (2011) *work-life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2011) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahawa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk

mencapai *work-life balance*. Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Lockwood (2003) yang mengatakan *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama.

Penjelasan lain dikemukakan oleh Hudson (2005) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan hidup individu akan antara peran ganda dalam menyeimbangkan kerja dan non kerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas mengenai *work-life balance*, maka peneliti akan menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya.

2. Aspek-Aspek *Work-Life Balance*

Work-life balance terdiri dari beberapa aspek yang diungkap oleh beberapa ahli. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari aspek-aspek berikut:

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek

kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. contohnya stres kerja

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

Sedangkan menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

a. *WIPL (Work Interference With 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 With 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 seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

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

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek di atas mengenai *work-life balance*, maka peneliti akan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance*, yaitu :

- a. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- c. Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

Sedangkan menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (2003) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu :

- a. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja. Menurut Novelia,

Sukhirman, dan Hartana (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepribadian merupakan suatu faktor dalam mempengaruhi *work-life balance*.

b. Karakteristik Keluarga

Karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulaifah (2015) yang mengatakan bahwa keadaan keluarga pada orang tua yang pisah kerja (*long distance family*) memiliki *work family interface* yang lebih tinggi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan, maka kompleksitas dan control terhadap pekerjaan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian *work life balance*. Jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan (Valcour, 2007).

d. Sikap

Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti

pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Munandar (2001) bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Berbeda dengan penejelasan sebelumnya, definisi yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (1988) mengatakan bahwa beban kerja adalah sebuah konstruk hipotetis yang mewakili biaya yang harus dikeluarkan oleh si pegawai untuk mencapai tingkat kinerja tertentu.

Selain itu juga, menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Manuaba (2000) yang mengatakan bahwa, beban kerja terdiri atas dua macam yaitu fisik dan mental. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Menpan (Dhania, 2010), mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan suatu jumlah pekerjaan yang telah ditentukan atau dianalisis berdasarkan jumlah jam kerja dari suatu jabatan atau unit organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas, peneliti akan menggunakan definisi beban kerja menurut oleh Hart dan Staveland (1988) mengatakan bahwa beban kerja adalah sebuah konstruk hipotetis yang mewakili biaya yang harus dikeluarkan oleh si pegawai untuk mencapai tingkat kinerja tertentu

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Selain itu juga, menurut Hart dan Staveland (1988) menjelaskan ada 6 dimensi dalam pengukuran beban kerja, yaitu :

a. *Mental Demand* (Tuntutan Mental)

Tuntutan mental yaitu besarnya aktivitas mental perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. Contohnya pegawai di Divisi Haji dan Umroh harus menyusun berkas jamaah berdasarkan tahun keberangkatan, kloter dan kelompok.

b. *Physical Demand* (Tuntutan Fisik)

Tuntutan fisik yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contohnya pegawai di Divisi Kepegawaian harus meyortir setiap surat yang masuk dan keluar setiap hari.

c. *Temporal Demand* (Tuntutan Waktu)

Tuntutan waktu yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Misalnya apakah pekerjaan tersebut dilakukan dengan santai, lamban, cepat bahkan terlalu cepat sehingga berdampak pada kelelahan. Contohnya di Divisi Kepegawaian di Bidang Keuangan harus mencairkan gaji setiap pegawai selama waktu yang telah ditentukan.

d. *Performance* (Performansi)

Performansi yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Contohnya ketika pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mencapai target.

e. *Effort* (Tingkat Usaha)

Tingkat usaha yaitu menjelaskan mengenai usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan. Contohnya yaitu pekerja yang membutuhkan banyak tenaga untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

f. *Frustration Level* (Tingkat Frustrasi)

Tingkat frustrasi yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan. Contohnya perasaan lelah, terganggu atas beratnya beban kerja seorang pekerja yang sedang bekerja.

Sedangkan menurut Reid dan Nygren (Wickens, 1992) ada tiga dimensi dari beban kerja yaitu :

a. *Time Load* (Beban Waktu)

Beban waktu yaitu jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Contohnya yaitu jumlah waktu yang tersedia untuk melakukan suatu tugas tertentu misalnya mengetik, menulis dan lain sebagainya.

b. *Mental Effort* (Beban Usah Mental)

Beban usaha mental yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Contohnya pekerjaan sebagai pegawai bank yang dituntut untuk fokus, berkonsentrasi dan tidak mudah menyerah dalam bekerja.

c. *Psychological Stress* (Beban Tekanan Psikologis)

Beban Tekanan Psikologis menjelaskan tentang tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi. Contohnya pegawai marketing yang dituntut untuk menjual produk dalam rentang waktu yang singkat akan menimbulkan perasaan frustrasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas mengenai aspek beban kerja di atas, maka peneliti menggunakan aspek-aspek beban kerja dari Hart dan Staveland (1988) yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat usaha, dan tingkat frustrasi.

C. Dinamika Psikologi Antara Beban Kerja Dengan *Work-Life Balance*

Secara umum, setiap pegawai atau karyawan akan dipengaruhi oleh beban kerjanya. Semakin tinggi beban kerja seseorang maka dia akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan istirahat dan menyeimbangkan waktu antara kerja dan keluarga. Maka dari itu setiap pegawai atau karyawan akan sulit dalam mencapai *balance*. Selain itu juga diantara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling *significant* satu sama lain yang ditinjau dari setiap aspek variabel.

Pada dimensi pertama dari beban kerja yaitu kebutuhan mental. Kebutuhan mental disini merujuk kepada seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Selain itu juga menjelaskan mengenai apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. Penelitian dari Ramadhnia dan Parwati (2015) menghasilkan bahwa indikator yang paling dominan terletak pada indikator kebutuhan mental (*mental demand*). Oleh karena itu setiap pegawai harus dapat menjaga kestabilan psikologis untuk memenuhi kebutuhan mentalnya. Hal ini sesuai dengan aspek dari *work-life balance* yaitu keseimbangan akan keterlibatan diri. Keterlibatan diri

merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu.

Pada dimensi kedua dari beban kerja yaitu kebutuhan fisik. Dimensi ini merujuk pada jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan. Oleh karena itu, pegawai dapat menjaga energinya untuk memenuhi kebutuhan fisik tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Fisher (Sirajunisa & Panchanatham, 2010) yang mengatakan *work-life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting salah satunya yaitu energi. Energi disini meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dimensi selanjutnya dari variabel beban kerja yaitu kebutuhan waktu. Dimensi ini merujuk bagaimana jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Untuk dapat mencapai *work-life balance* maka setiap pekerja harus memiliki keseimbangan waktu sehingga beban kerja makin berkurang. Hal ini didukung oleh penelitian dari Ganapathi (2016) yaitu “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)” menghasilkan bahwa keseimbangan waktu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pada dimensi selanjutnya yaitu Performansi. Performansi menjelaskan mengenai seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Dimensi ini sesuai dengan aspek dari *work-life balance* yaitu keseimbangan kepuasan. Kepuasan disini merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Hal ini didukung dari penelitian Handayani, Astuti, dan

Prasetya (2016) yaitu “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang)” yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Dimensi berikutnya yaitu tingkat usaha. Tingkat usaha menjelaskan mengenai seberapa keras mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa usaha merupakan kinerja dari karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian dari Saina, Pio, dan Rumawas (2016) yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado”. Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan adanya keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *work-life balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Dimensi terakhir yaitu tingkat frustrasi. Hal ini terlihat dari seberapa tidak aman atau rasa putus asa serta perasaan negatif lainnya seperti tersinggung, terganggu lebih besar dari penasaran rasa aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan. Contohnya perasaan lelah, terganggu atas beratnya beban kerja seorang pekerja yang sedang bekerja. Sehingga dengan adanya kelelahan yang disebabkan akan beratnya beban kerja seorang pekerja akan berdampak pada *work-*

life balance yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Yogaputra (2015) yang berjudul “*work-life balance* ditinjau dari kelelahan kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kelelahan kerja dan kepuasan kerja dengan *work-life balance*. Selain itu juga menurut Fisher (Sirajunisa & Panchanatham, 2010) ada empat komponen penting yang mempengaruhi *work-life balance* salah satunya yaitu ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-life balance* pada pegawai negeri sipil wanita, yang dapat di artikan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pegawai wanita maka semakin sulit dia untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, dan begitu pula sebaliknya.