

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Life Balance*

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara harmonis. Menurut J. H. Greenhaus et al., (2003), *work life balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat secara seimbang dan merasa puas terhadap peran dalam pekerjaan maupun keluarga. Keseimbangan ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga mampu menjalani kehidupan pribadi dengan baik.

Khateeb R Fatima (2021) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan individu dalam mendistribusikan waktu, energi, dan komitmen secara adil antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat memberikan kepuasan secara bersamaan. Keseimbangan ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya berorientasi pada pekerjaan, tetapi juga tetap memperhatikan kebutuhan kehidupan pribadinya.

Work Life Balance sebagai penilaian individu terhadap sejauh mana efektivitas dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadinya dapat berjalan secara seimbang sesuai dengan nilai-nilai hidup yang dimiliki. Definisi ini menekankan bahwa keseimbangan tidak hanya dilihat dari pembagian waktu, tetapi juga dari tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam menjalani kedua peran tersebut (J. Greenhaus, 2011)

Berdasarkan beberapa pengertian *Work Life Balance* menurut Greenhaus et al. (2003), Khateeb R. Fatima (2021), dan J Greenhaus (2011), dapat dilihat bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara optimal, baik dari segi pembagian waktu, keterlibatan peran, maupun tingkat kepuasan yang dirasakan. Keseimbangan ini tidak hanya berfokus pada kemampuan menjalankan tuntutan pekerjaan, tetapi juga pada terpenuhinya kebutuhan kehidupan pribadi sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki individu. Dengan demikian, *Work Life Balance* mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola peran kerja dan peran pribadi secara harmonis agar keduanya dapat berjalan seimbang dan memberikan kepuasan.

2.1.1.2 Faktor – faktor *Work Life Balance*

Menurut J Greenhaus (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* adalah:

1. Beban Kerja, secara psikologis dan fisik merupakan jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menguras waktu, tenaga, dan energi pegawai, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Jam kerja dan fleksibilitas, secara organisasional jam kerja dan fleksibilitas waktu berkaitan dengan pengaturan durasi kerja serta keleluasaan pegawai dalam mengatur waktunya. Jam kerja yang panjang, lembur yang berlebihan, serta kurangnya fleksibilitas waktu dapat mempersempit kesempatan pegawai untuk berinteraksi dengan keluarga dan menjalani kehidupan sosial, sehingga memengaruhi *Work Life Balance*.
3. Faktor dukungan atasan dan rekan kerja, secara sosial dukungan atasan dan rekan kerja merupakan bentuk bantuan emosional, instrumental, dan motivasional yang diterima pegawai di lingkungan kerja. Dukungan ini sangat membantu pegawai

dalam mengelola tekanan kerja dan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.1.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Rhamadhan & Raharjo,(2025) indikator-indikator ini dapat digunakan dalam menilai *Work Life Balance* :

1. Ketersediaan Waktu Pribadi: Apakah karyawan memiliki cukup waktu untuk keluarga, teman, rekreasi, atau aktivitas pribadi lainnya di luar pekerjaan. Indikator ini mencerminkan adanya ruang untuk pemulihan dari tekanan kerja.
2. Kemampuan Memisahkan Waktu Kerja dan Pribadi: Sejauh mana karyawan mampu kemampuan memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti tidak membawa pekerjaan ke rumah atau tetap bisa istirahat di akhir pekan
3. Kepuasan terhadap Pembagian Waktu: Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap cara ia membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Semakin tinggi tingkat kepuasan ini, maka semakin baik persepsi individu terhadap work-life balance-nya.
4. Fleksibilitas kerja: Menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dan pola kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Indikator ini mencerminkan dukungan pengaturan kerja yang membantu terciptanya *work - life balance*.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Sedangkan menurut Norawati et al.,(2021) beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang perlu dikerjakan oleh bagian Perusahaan

dan pengelola usaha pada durasi tertentu. Beban kerja diartikan juga sebagai selisih antara kinerja atau kapasitas karyawan dengan target kerja yang perlu dikelola (Tinambunan et al.,2022). Kalliath dan Brough (2008) yang menyatakan work-life balance sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016), Beban kerja merupakan kumpulan dari pekerjaan yang harus dikerjakan oleh unit atau pemegang jabatan untuk jangka waktu tertentu dengan menggunakan metode seperti analisis beban kerja atau analisis jabatan. Efektif dan efisien suatu unit organisasi bekerja dan beban kerja merupakan jumlah dari pekerjaan yang secara signifikan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang lama, tekanan kerja signifikan, tanggung jawab yang signifikan atas pekerjaan yang dilakukan (Suci R. Ma'rih,2017).

Dari beberapa pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kapasitas, keterampilan, dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai target kerja secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Efendi & Suwarsi, (2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang pegawai yaitu :

1. Tuntutan waktu, tingginya beban kerja pada karyawan adalah tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, sehingga menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut memperkuat persepsi bahwa intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas waktu yang tersedia.

2. Jumlah dan tekanan pekerjaan, dengan volume pekerjaan yg tinggi menyebabkan karyawan menghadapi tekanan kerja yang lebih besar. Hal ini tercermin dari hasil penelitian yang mengindikasikan bahwa beban kerja secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa tuntutan aktivitas kerja yang diterima karyawan cukup berat.
3. Tanggung jawab atas pekerjaan, tanggung jawab yang melekat pada posisi atau jabatan yang dilaksanakan. Beban tanggung jawab yang tinggi, termasuk pengawasan, pencapaian target, dan kualitas hasil kerja, menambah kompleksitas pekerjaan dan berpotensi meningkatkan tekanan psikologis dalam penyelesaian tugas.
4. Jam kerja yang tinggi, jam kerja yang melebihi kapasitas normal dapat meningkatkan beban kerja. Durasi kerja yang panjang menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga memperberat persepsi terhadap tuntutan pekerjaan.
5. Tekanan kerja yang besar, mencakup tuntutan untuk mencapai target operasional, mengikuti standar perusahaan, serta menghadapi kondisi kerja yang menuntut ketelitian. Tekanan ini termasuk salah satu elemen yang secara teoretis membentuk beban kerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator-indikator beban kerja

Menurut Rhamadhan & Raharjo,(2025) ada beberapa indikator dari beban kerja, yaitu :

1. Jumlah Tugas: Menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam satu hari atau satu minggu. Jumlah tugas yang melebihi kapasitas kerja dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan.

2. Tekanan Waktu: Menggambarkan seberapa ketat tenggat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tenggat waktu yang terlalu singkat dapat meningkatkan kecemasan dan mengurangi konsentrasi.
3. Tingkat Kesulitan Pekerjaan: Mengukur seberapa kompleks atau menantang suatu tugas, termasuk apakah pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian khusus atau keputusan yang berat.
4. Intensitas Pekerjaan: Menunjukkan tingkat intensitas kerja yang dirasakan karyawan, seperti kecepatan kerja yang tinggi dan tuntutan untuk bekerja secara terus-menerus tanpa jeda yang cukup. Intensitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan persepsi beban kerja.

2.1.3 Dukungan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Konsep dukungan organisasi merupakan salah satu metode dimana perspektif yang tidak harus ditentukan berkembang pada karyawan. Hakkak dan Ghodsi (2013) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai dukungan atau kerjasama yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Muse dan Stamper (2007) mendefinisikan dukungan organisasi sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi mereka dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan menjadi salah satu konsep penting untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan (Darmawan, 2019).

Bagaimana persepsi dukungan organisasi meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi akan mengkompensasi upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger et al., 1986). Karyawan membalas dukungan yang mereka terima yang mungkin juga datang dalam bentuk pujian untuk pekerjaan yang baik, dengan

menjadi anggota organisasi yang kompeten dan berkomitmen pada organisasi (Graham, 1991). Menurut Robbins dan Judge (2013) persepsi dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai partisipasi mereka dan menciptakan kesejahteraan bagi mereka. Contohnya individu percaya bahwa organisasi akan mengakomodasi kebutuhannya. Selain itu, Hasanah dan Budiani (2019) juga mengatakan persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan tingkat kesiapan organisasi dalam memberi bantuan dan pertolongan pada karyawan saat dibutuhkan.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan adalah sejauh mana karyawan merasa organisasi memberikan perhatian, bantuan, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor dukungan organisasi

Menurut Rabani & Budiani (2021) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi, yaitu :

1. Keadilan organisasi, merujuk pada sejauh mana karyawan menilai bahwa keputusan, pembagian tugas, dan kesempatan pengembangan dilakukan secara adil. Ketika individu merasa perlakuan organisasi tidak memihak serta konsisten, mereka akan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusinya. Dalam konteks ini, persepsi keadilan meningkatkan rasa dihargai dan memunculkan keyakinan bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka.
2. Dukungan atasan, Dukungan berupa arahan kerja, penerimaan terhadap pendapat, dan bantuan ketika menghadapi masalah membuat karyawan merasa organisasi memberikan perhatian personal. Sikap positif supervisor memunculkan persepsi bahwa organisasi mendukung, melindungi, dan memfasilitasi kebutuhan karyawan.

3. Reward dan kondisi kerja, mencakup penghargaan, kompensasi, keamanan kerja, fasilitas kerja, serta kondisi kerja yang nyaman. Ketika organisasi memberikan penghargaan atau fasilitas secara sukarela (bukan semata tuntutan regulasi), hal tersebut diinterpretasikan sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.
4. Kebijakan kerja suportif, mempengaruhi persepsi dukungan melalui kebijakan-kebijakan yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan kerja dan pribadi. Ketika organisasi membuat aturan yang mempermudah karyawan menjalankan perannya (misalnya fleksibilitas waktu, fasilitas rumah tinggal), hal ini meningkatkan persepsi dukungan.
5. Sumber daya organisasi, sumber daya seperti dukungan rekan kerja, keamanan kerja, fasilitas, serta bantuan operasional membantu karyawan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Penyediaan sumber daya dipahami sebagai bentuk dukungan organisasi yang secara langsung memengaruhi persepsi positif karyawan terhadap organisasi.

2.1.3.3 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Arya (2016) ada beberapa indikator dukungan organisasi, yaitu :

1. Pengakuan, gaji dan kesempatan promosi : Teori dukungan organisasi mengenai kesempatan untuk mendapatkan hadiah untuk meningkatkan kontribusi dan dukungan.
2. Kesehatan dan keamanan dalam bekerja: Jaminan bahwa organisasi mempertahankan karyawan dimasa depan, memberikan indikasi kuat terhadap dukungan organisasi.

3. Kemandirian: Organisasi harus menunjukkan rasa kepercayaannya terhadap hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka termasuk penjadwalan pekerjaan, dan berbagai tugas akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
4. Peran Stressor: Stress mengacu pada ketidakmampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Stress terkait tiga aspek peran karyawan dalam organisasi, yaitu: kelebihan beban pekerjaan, kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu sebagai penunjang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Reynaldi et al., (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Work Life Balance</i> Pada Pelaut Di Kapal Kargo	Variabel bebas : Beban Kerja (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Variabel Terikat: <i>Work Life Balance</i> (Y)	Populasi: Pelaut di kapal kargo Sampel: 73 Pelaut Teknik Analisis Data: Menggunakan metode survey, skala likert	Hasil uji hipotesis pada beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama merupakan faktor prediktor terhadap <i>work life balance</i> pada Pelaut di kapal kargo.

2	Latama et al., (2022)	Pengaruh <i>psychological distress</i> dan beban kerja terhadap <i>work-life balance</i> perawat di pandemi-covid-19	Variabel bebas : <i>psychological distress</i> (X1) beban kerja (X2) Variabel Terikat : <i>Work Life Balance</i> (Y)	Populasi: Seluruh perawat IGD RSUD Sumedang Sampel: 36 responden Teknik Analisis Data: uji regresi linear berganda	Hasil penelitian bahwa <i>psychological distress</i> dan beban kerja secara serentak dan signifikan mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19
3	Andara et al.,(2022)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Dan <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Karyawan	Variabel bebas : <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) <i>Organizational Culture</i> (X2) Variabel Terikat : <i>Work Life Balance</i> Karyawan (Y)	Populasi : Seluruh karyawan milenial PT Incasi Raya Inderapura Sampel : 80 karyawan Teknik Analisis Data: Metode sensus. Pengumpulan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> dan <i>organizational culture</i> memiliki pengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life</i>

				<p>dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Kemudian dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>.</p>	<i>Balance</i>) karyawan.
4.	Deski & Chusairi, (2024)	Dukungan Organisasi Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pekerja	<p>Variabel bebas : Dukungan Organisasi(X1) Variabel Terikat : <i>Work-Life Balance</i> (Y)</p>	<p>Populasi : Seluruh artikel/jurnal penelitian mengenai dukungan organisasi dan <i>work-life balance</i> yang terbit tahun 2013–2023 Sampel : 6 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dari total 78</p>	Dukungan organisasi berperan penting demi terwujudnya <i>work-life balance</i> pada para pekerja.

				artikel yang ditemukan Teknik Analisis Data: menggunakan metode TDSVIA (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	
5	Rusdi et al., (2022)	Effect of Workload and Organizational Support on Work-Life Balance (Study on Midwives of Community Health Centers in East Lombok Regency)	Variabel bebas : Workload (X1) Organizational Support (X2) Variabel Terikat : <i>Work Life Balance</i> (Y)	Populasi : 180 bidan di Kabupaten Lombok Sampel : 105 orang Teknik Analisis Data: Validitas dan reabilitas	Menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance.

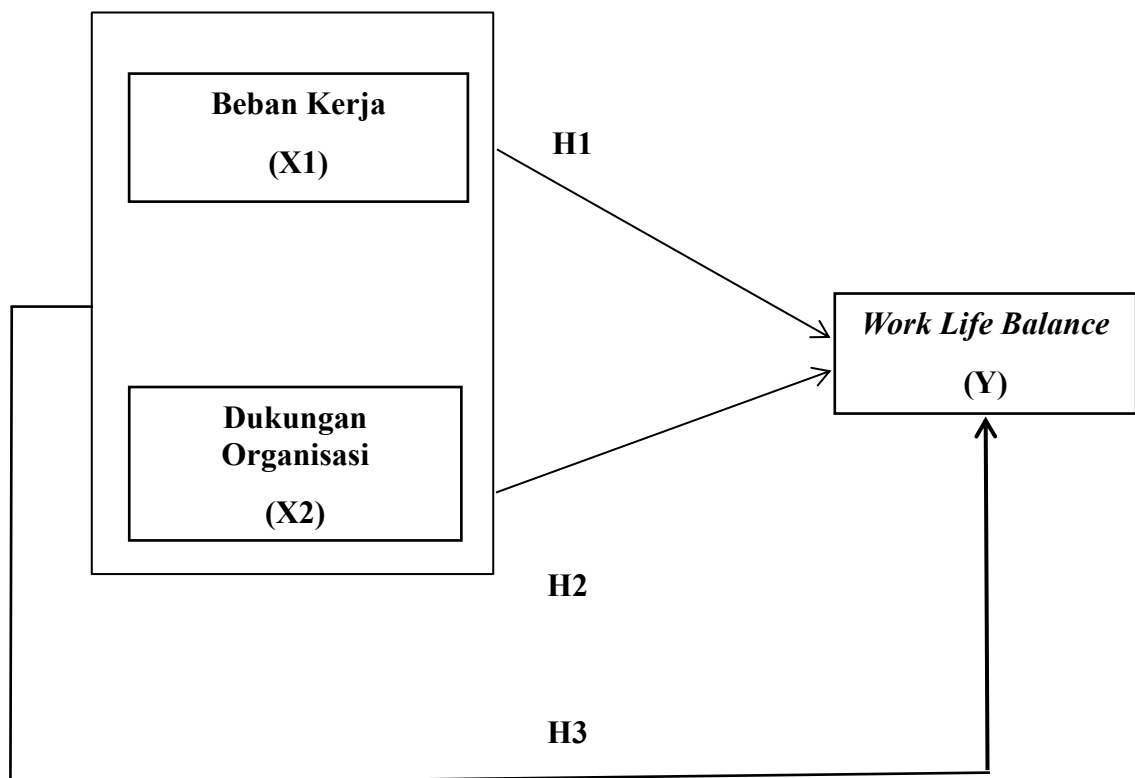
2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Kerangka penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu dan penjelasan terdahulu. Kerangka pikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel-variabel penelitian.

Beban kerja adalah kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Semakin banyak beban kerja seseorang maka semakin besar pula beban terhadap kapasitas fisik dan mentalnya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, namun jadwal yang terlalu terbebani dapat menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan bahkan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Purnamasari et al., 2020).

Menurut Eisenberger et al. (1986), dukungan organisasi yang tinggi membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh instansi tempat mereka bekerja, sehingga mereka memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya dukungan organisasi, pegawai akan lebih mampu mencapai *work life balance* yang baik.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

2.4.1 Beban Kerja Pengaruh Terhadap *Work Life Balance*

Menurut Murdaningrum, (2021) beban kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja pada durasi tertentu dan sesuai dengan potensi dan keterampilan tenaga kerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi et al., (2022) dan Latama et al., (2022) penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif beban kerja

dan *work life balance*. Semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*

2.4.2 Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap *Work Life Balance*

Karyawan membalas dukungan yang mereka terima yang mungkin juga datang dalam bentuk pujian untuk pekerjaan yang baik, dengan menjadi anggota organisasi yang kompeten dan berkomitmen pada organisasi (Graham, 1991).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andara et al.,(2022) dan Deski & Chusairi, (2024) penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dukungan organisasi dan *work life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai maka semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan pegawai, begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan organisasi, semakin rendah *work life balance* pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H2: Diduga dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*

2.4.3 Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap *Work Life Balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi et al., (2022) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance*. Deski & Chusairi, (2024) dengan hasil penelitian dukungan organisasi berperan penting demi terwujudnya *work life balance* pada para pekerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rusdi et al., (2022) juga mendapatkan hal yg sama yaitu bahwa beban kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai

berikut :

H3 : Diduga beban kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.