

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan beserta dengan uraiannya yang menyangkut dengan *work life balance*, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 *Work Life Balance*

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri, *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi (Al, 2017)

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang di khususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan, *work life balance* adalah sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu dengan orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut (Dina, 2018).

Work Life Balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Poluan, 2018).

Work Life Balance adalah sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut (Dina, 2018)

Berdasarkan rangkuman di atas, dapat diartikan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara waktu yang di keluarkan untuk pekerjaan dan aktivitas untuk pribadi.

2.1.1.2 Manfaat *Work Life Balance*

Fungsi pemimpin dalam organisasi memiliki spesialisasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Menurut Terry (2016: 219) fungsi pemimpin dalam organisasi ada empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian. Menurut Rivai (2019) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yakni:

Menurut Lazar et al (Al, 2017) terdapat manfaat akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan

5. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu tau karyawan manfaat yang di dapatkan dengan adanya penerapan *Work Life Balance* ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
4. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental
5. Berkurangnya tingkat stres kerja

2.1.1.3 Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Wenno (2018) menggolongkan *work life balance* ke dalam 3 aspek yaitu:

1. *WIPL (work interference with personal life)* yang mencermintakn sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
2. *PLIW (personal life interference with work)* yang mencermintan sejauh mana kehidupan pekerjaannya.
3. *WEPL (work/personal enhancement life)* yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

2.1.1.4 Faktor Faktor *Work Life Balance*

Menurut Schabrach et al (Umartiwi, 2017), terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan adanya *work life balance*, antara lain:

1. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu Ketika masih kecil kemudian dapat berpengaruh pada kepribadiannya ketika dewasa.

2. Karakteristik Keluarga

Salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga.

3. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang di gunakan untuk bekerja yang dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

2.1.1.5 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Al (2017) terdapat 3 Dimensi dari *work life balance*, sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.

Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam

kehidupan individu tersebut untuk mempertahankan keselarasan hidup secara keseluruhan.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan diri individu seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadi individu tersebut.

2.1.2 *Burnout*

Burnout yaitu keadaan yang melemahkan seseorang akibat stress yang luar biasa. *Burnout* juga bisa disebabkan karena kelelahan emosional dan adanya mental yang buruk ditempat kerja dihasilkan dari pekerjaan yang memperburuk fisik dan mental karyawannya (Staten, 2018). Terdapat berbagai faktor yang bisa menjadikan seseorang mengalami *burnout*, salah satunya adalah beban kerja.

Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwa *burnout* adalah kondisi seorang karyawan yang mengalami kelelahan secara emosional, fisik, dan adanya penghargaan rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan dan lingkungan kerjanya akibat dari stress yang cukup lama.

2.1.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan semosi

secara berlebihan dan berkepanjangan (Hayati, 2018). *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stress berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik, gaji, atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan stress. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya

Burnout merupakan suatu respon yang disebabkan oleh masalah emosional yang kronis dan tekanan dalam hubungan interpersonal di pekerjaan yang terdiri dari dimensi kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan menurunkan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) (Maslach dalam Bagor, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli yang telah di bahas, maka dapat diartikan bahwa *burnout* adalah keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga seseorang mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja.

2.1.2.2 Karakteristik *Burnout*

Menurut Hayati (2018) ada 11 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan, penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan, penderita *burnout* cenderung menghindari dari tanggung jawab pekerjaan serta sering membolos kerja.

3. Kebosanan dan sinisme, disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makan dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang menyebabkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung, penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena perasaannya.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan pekerjaan, hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakin merasa sanggup, menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati.
6. Merasa tidak dihargai, hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realita menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi, kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
8. Keluhan psikosomatis, penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui penyebabnya.
9. Curiga tanpa alasan, penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.

10. Depresi adalah gangguan mood, kondisi emosional berkepanjangan yang mewarnai seluruh proses berfikir.
11. Penyangkalan, merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.2.3 Aspek *Burnout*

Menurut Maslach dan Leiter dalam Al (2017) membagi tiga aspek yang dapat dijadikan tolak ukur *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan (*Exhaustion*), ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional.
2. Sinisme (*Cynicism*), ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja.

Ketidakefektifan (*Ineffectiveness*), ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat.

2.1.2.4 Dimensi *Burnout*

Menurut Hayati (2018) *burnout* memiliki empat dimensi yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.

1. Kelelahan Emosional

Merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2. Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan dimensi dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

3. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah kecenderungan kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karir dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah diterapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuatu dengan tanggung jawab yang diberikam kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keseluruhan perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak hanya berhubungan dengan kinerja tugas, akan tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya (Jex dan Brit dalam Sarikit, 2017).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dari karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan yaitu pendapatan dari perusahaan juga pasti meningkat (Hayati, 2018).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Lukmiati, 2020).

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tertentu (Al, 2021).

Berdasarkan rangkuman di atas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan dan menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Hayati (2018) Karakteristik kinerja karyawan meliputi:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3 Sasaran Kinerja Karyawan

Menurut Dina (2018) Sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja meliputi unsur unsur sebagai berikut:

1. *The performance*, merupakan orang yang menjalankan kinerja
2. *The action (performance)*, merupakan tentang Tindakan atau kinerja yang dilakukan performer
3. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
4. *The place*, yaitu menuntukan tempat dimana pekerjaan dilakukan
5. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut sangadji dalam Sopiah (2018) menyakan bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan seperti aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan sebagai standar pencapaian waktu pekerjaan.
4. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang dimaksalkan dengan tujuan meningkatkan hasil.

Kemandirian yaitu tingkat seorang pegawai apakah dapat menjalankan pekerjaannya atau bertanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan proses emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan dalam Al, 2017).

Kepuasan kerja umumnya ditafsirkan sebagai respon emosional terhadap penilaian nilai oleh pekerja individu dan hasil dari pemenuhan nilai nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan. Jika nilai pekerjaan terpenuhi, maka kepuasan yang memuaskan akan dialami, dan jika mereka diabaikan, emosi keditakpuasan yang tak tertandingi akan dialami (Henne dalam Rene, 2018)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Edy Sutrisno dalam Syafrina, 2018).

Berdasarkan rangkuman diatas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja pada kepada karyawan bergantung pada pribadi masing masing karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam Sutrisno (2017) yaitu:

1. Faktor Individual: meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
2. Faktor Sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan

Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.1.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Al (2017) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, dimana upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi, dimana terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, dimana terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi.
5. Rekan kerja, dimana terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	<i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ekobis Dewantara: Vol. 3 No. 3. (September 2020)
2	Isra Hayati, Suci Fitria (2018) Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT-Almunawar Medan	<i>Burnout</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: BMT El-Munawar Medan	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,9%,	Jurnal Agama dan Pendidikan Islam Vol. 10 No. 1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
				sedangkan 1,1% dipengaruhi variable lain.	2018, ISSN: 2598-003
3	Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero)	<i>Work Life Balance</i> (X) <i>Burnout</i> (X) Kepuasan Kerja (Y)	Tidak ada	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Administ rasi Bisnis (JAB) Vol. 5 No. 003 2017, ISSN: 2338-9605
5	Alfian Ranny Poluan (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT Bank Negara Indonesia Persero KC Manado	<i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Pegawai (Y)	Beban kerja (X) Gaya Kepemimpinan (X)	<i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Gaya Kepemimpin an tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Riset Bisnis dan Manajem en Vol. 6 No. 4 (2018), ISSN: 347-356
6	Tekni Megaster, Fida Arumingtyas & Amelia Trisavinaningdiah (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari	<i>Work Life Balance</i> (X) <i>Burnout</i> (X)	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan Kerja (Y)	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV	Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis Jurnal Vol. 3 No. 1 2021

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
				Nusantara Lestari	
7	Finia Rezekiyani Mallafi, Anita Silvianita (2021) Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan Depasrtement Internal Audit PT Telkom Indonesia, Tbk Bandung)	<i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Flexible Working Arrangement</i> (X)	<i>Flexible Working Arrangement</i> dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	E-Proceeding of Management Vol. 8 No. 6 Desember 2021, ISSN: 2355-9357
8	Dina (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan	<i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: KUD Minatani Brondong Lamongan	<i>Work Life Balance</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Indonesia Membangun Vol. 17 No. 2 Agustus 2018, ISSN: 2579-8189

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
10	Choirul Adam Ardiansyah, Jun Surjanti (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Bhineka Life Indonesia Cabanag Surabaya	<i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT Bhineka Life Indonesia Cabanag Surabaya	<i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<i>Internasional Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)</i> Vol. 1, No. 2, July - December 2021.
11	Farisa Alyani Desnithalia, Herison Pandapatan Purba (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Fear of Covid-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit	<i>Work life balance</i> (X1) <i>Burnout</i> (X2)	Obejk penelitian: Perawat Rumah Sakit	adanya pengaruh <i>work life balance</i> terhadap burnout pada perawat rumah sakit	Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Vol. 1, No. 2, 2021 ISSN: 2776-1851

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia, baik sebagai anggota maupun pengurusnya, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya, artinya maju atau mundurnya organisasi akan tampak dari

keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut, sama halnya dengan sumber daya manusia yang dimiliki *wedding organizer* harus terus berkontribusi agar tujuan yang sudah terbentuk sejak awal dapat tercapai. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*. Salah satu upaya untuk menjaga dan memperhatikan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem *work life balance*.

Mahasiswa yang bekerja sambil nampaknya bukanlah hal yang baru. Banyak mahasiswa tersebut mencari tambahan penghasilan untuk mencukupi kebutuhan kehidupannya. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga. Mahasiswa yang memutuskan kuliah sambil bekerja diharapkan mempunyai pengelolaan diri yang baik agar dapat tetap menjalani kedua profesinya sebagai pekerja dan mahasiswa secara seimbang. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja akan memiliki lebih banyak tekanan serta permasalahan yang dihadapi. Mahasiswa yang bekerja penting untuk mencapai *work life balance* agar dapat memiliki kehidupan yang sejahtera. Setiap individu harus memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir, keseimbangan pribadi dan karir ini biasa disebut dengan *work life balance* (Astuti, 2019). *Work life balance* merupakan sebuah konsep keseimbangan peran antara karir dan gaya hidup, yaitu kesehatan, kebahagiaan, keluarga dan pengembangan spiritual. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa *work life balance* terjadi ketika individu dapat menciptakan peran yang tepat di

tempat kerja dan di keluarga dengan tingkat konflik yang rendah Purohit, dalam Poluan (2018). *Work life balance* dapat menjadi penyebab yang memengaruhi kinerja seorang pekerja, menurut Weerakkody (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja seorang pekerja terbukti bahwa *work life balance* bila sudah baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *work life balance* pada mahasiswa yang bekerja sebagai *crew wedding organizer* ini akan dapat meningkatkan kinerja yang diberikan pada saat *event wedding* berlangsung, mereka akan memberikan performansi dengan baik. Dalam Al (2017: 2) *work life balance* dapat diukur melalui dimensi sebagai berikut: Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Work life balance kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu apabila keseimbangan waktu karyawan telah tercapai maka karyawan akan puas dalam bekerja, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stress dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya ketika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, karyawan akan cenderung lebih fokus, memiliki perasaan yang positif, dan tidak mengalami stress sehingga kerjaan yang diberikan akan semakin baik dan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Foanto, 2020).

Work life balance ialah hal yang sangat penting untuk setiap manusia karena harus menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan lingkungan

pekerjaannya, untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan lingkungan pekerjaannya, untuk menyeimbangkan keduanya sangatlah tidak mudah. Karena setiap orang mengalami stress kerja yang berbeda beda untuk menjalankan peran gandanya. Jika seseorang tidak bisa mengalami stres tersebut maka akan mengalami *burnout*, dari akibat ini seseorang tidak bisa membagi waktunya antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Apabila kehidupan kerja sudah masuk ke kehidupan pribadi, maka kehidupan pekerjaan mereka dapat terganggu.

Mahasiswa yang bekerja dan sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi tentu memiliki banyak tuntutan seperti mengerjakan tugas individu, tugas kelompok maupun tugas akhir ditambah harus menyelesaikan pekerjaannya, dalam tuntutan tersebut seringkali mahasiswa merasa tidak mampu dan lelah untuk menjalaninya. Ketika mahasiswa sudah merasakan kelelahan yang luar biasa mengakibatkan sikap sinis atau dapat digambarkan sebagai sikap acuh tak acuh pada lingkungannya. Kelelahan dan sikap sinis menimbulkan ketidakberhasilan dalam pencapaian, *burnout* akademik dapat menimbulkan perilaku negatif pada mahasiswa, diantaranya adalah keengganan untuk mengerjakan tugas kuliah, rekreasi negatif, tidak mengikuti perkuliahan, menurunkan motivasi, *drop out* dan sebagainya.

Burnout merupakan kelelahan fisik mental dan emosional yang tinggi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi, penyebab tentang terjadinya *burnout* pada karyawan yaitu karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak

senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ekhsan, 2022). Mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja tentunya pernah mengalami *burnout*, ketika *crew* yang mengalami *burnout* akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi. Tugas *crew wedding organize* yang kompleks dan ideal dapat menjadi beban dalam menjalankannya dan berpeluang untuk stress. *Crew wedding organizer* yang bergerak dibidang *human service* tentunya selalu dituntut untuk dapat beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Hayati (2018) *burnout* memiliki empat dimensi yaitu: kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri, depersonalisasi. Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh negatif serta signifikan pada *burnout*, yang awal mula disebabkan karena munculnya stress kerja yang berkepanjangan sehingga menyebabkan tidak adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dan berakibat *burnout* (Junaidin, 2019). Hasil penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara *work life balance* dengan *burnout*, dikarenakan terjadinya ketidakseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan emosional dengan banyaknya tuntutan pekerjaan, beban kerja, yang di rasakan karyawan (Desnithalia, 2021).

Beberapa penyebab timbulnya *burnout* pada mahasiswa yang sambil bekerja diantaranya adalah mahasiswa tersebut mendapatkan pengawasan yang ketat, dan tuntutan untuk bekerja lebih keras demi kehidupannya. *Burnout* yang berkepanjangan akan berdampak negatif seperti masalah kesehatan, depresi, kelelahan kerja, rendahnya kepuasan dan kinerja, ataupun kematian dini (Gershon,

2016). Semakin tinggi tingkat stress mahasiswa maka semakin rendah kepuasan dan kinerjanya. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat stress mahasiswa maka akan semakin tinggi kepuasan dan kinerjanya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong banyak konsekuensi pekerjaan yang diinginkan. Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja akan lebih cenderung menunjukkan keterlibatan sebagai alat timbal balik bagi organisasi yang telah menguntungkan mereka (Rene, 2018).

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan (Al, 2021). Adapun Menurut sangadji dalam Sopiiah (2018) menyatakan bahwa dimensi kinerja yaitu: Kualitas diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan. 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian. Apabila kinerja karyawan meningkat itu akan mempengaruhi kepuasa kerja karyawan, Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan dalam Al, 2017). Adapun Menurut Luthans dalam Al (2017) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu, 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Pengawasan, 5. Rekan kerja, Dalam paya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menetapkan *work life balance*, karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam

pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil dari penelitian Rundowo (2018) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut **“Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Crew Mahasiswa Wedding Organizer di Kota Tasikmalaya”**.