

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka dijelaskan beberapa pengertian dari keseimbangan kehidupan kerja, status kepegawaian, dan komitmen karyawan yang menjadi permasalahan dalam penelitian yang akan diteliti.

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, (Molloy dalam Wuarlima, Kojo, & Sendow, 2019).

Menurut Greenhaus, Collins & Shaw dalam Nurendra (2017), mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlihat dan puas dalam peranannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya.

Lockwood dalam Qadrizana & Musadieg (2018), berpendapat bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. kemudian Delecta dalam Qodrizana & Musadieg (2018), menambahkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam

pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggungjawab di luar pekerjaan lainnya.

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kerja mereka, (Larasati & Hasanati, 2019). Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar, (Laksono & Wrdoyo, 2019).

2.1.1.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut McDonald dalam Kapahang, Lovihan, & Hartati (2022), menyebutkan terdapat tiga dimensi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Times Balance*)

Hal ini mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk pekerjaannya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya selain harus bekerja mereka juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, kumpul dengan keluarga, teman dan lain sebagainya.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Hal ini mengacu pada tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan keterlibatan dapat tercapai jika individu terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, serta dalam kehidupan pribadinya.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang dimiliki individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan akan muncul jika individu memperhatikan apakah hal-hal yang dilakukannya selama ini sudah cukup baik untuk menampung kebutuhan pekerjaan dan keluarganya. Hal tersebut dapat terlihat dari kondisi di dalam keluarga, hubungan dengan teman dan kolega serta kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Pouluse dan Sudarsan dalam Pratiwi & Silvianita (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. Faktor Individu (*Individual Factors*)

a. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Terdiri dari beberapa faktor yaitu: Ekstraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), Keramahan (tingkat kepatuhan orang lain), Kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), dan Keterbukaan terhadap pengalaman.

b. Kesejahteraan Psikologi (*Psychological well-being*)

Ini mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimism. *Psychological well-being* berkorelasi dengan *keseimbangan kehidupan kerja*. Pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan kehidupan kerja yang tinggi pula.

c. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intellegent*)

Kecerdasan Emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2. Faktor Organisasional (*Organizational Factors*)
3. Faktor Lingkungan (*Societal Factors*)
4. Faktor Lainnya

2.1.1.4 Aspek Keseimbangan Kehidupa Kerja

Menurut Hayman dalam Wenno & University (2018), menggolongkan Keseimbangan kehidupan kerja (*Keseimbangan kehidupan kerja*) ke dalam 4 (empat) aspek utama yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Aspek ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Aspek ini mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3. *Work Personal Enchancement Life (WEPL)*

Aspek ini mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

2.1.1.5 Komponen Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fisher dalam Rahajeng (2021), terdapat 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam Keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

Meliputi adanya Tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4. Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktifitas, maka dapat menimbulkan stress.

2.1.2 Status Kepegawaian

Ketika perusahaan telah memutuskan siapa saja pekerja yang diterima, pekerja dengan perusahaan akan memiliki perjanjian kerja sama. Setelah perjanjian kerja sama tersebut disepakati oleh kedua belah pihak. Maka pekerja tersebut akan memiliki status dalam bekerja yang disebut status kepegawaian.

2.1.2.1 Pengertian Status Kepegawaian

Menurut Wirakusuma & Sintaasih (2021), mengatakan status karyawan adalah keadaan yang membedakan karyawan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Manalu (2021), karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pada dasarnya Karyawan atau pegawai sama saja yaitu orang yang melakukan suatu pekerjaan di bawah perintah orang lain. Menurut UU 8/1947 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 1 butir a mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai (negeri) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan menurut UU 14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pasal 1 tenaga kerja (pekerja) ialah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian dari berbagai sumber maka dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian adalah keadaan dimana kita dapat membedakan kedudukan atau jabatan seorang pekerja yang satu dengan yang lainnya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kedudukan yang dimaksud berhubungan dengan hukum yang ada di Indonesia.

2.1.2.2 Macam-Macam Pekerja

Berdasarkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah (BKPSDM) tahun 2017 pekerja atau pegawai yang berada di bawah perintah orang lain yang berada di perusahaan atau organisasi dapat dibedakan menjadi 5 yaitu:

1. Pegawai Percobaan

Pegawai percobaan biasanya merupakan seseorang yang baru diangkat sebagai pekerja, baik di suatu lingkungan lembaga pemerintahan atau di lingkungan swasta yang statusnya masih sebagai percobaan. CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) merupakan pegawai dengan status percobaan yang berada di lingkungan lembaga pemerintahan. Biasanya memiliki batas masa waktu uji coba yaitu 1 atau 2 tahun. Sedangkan dalam lingkungan lembaga swasta, seorang pegawai dengan status percobaan biasa dikenal sebagai pekerja atau pegawai percobaan. Biasanya pegawai percobaan memiliki masa percobaan tidak lebih dari 3 bulan yaitu sesuai dengan UU 12/1964 tentang pemutusan hubungan kerja.

Kedudukan pegawai atau pekerja baik itu di lembaga pemerintahan atau swasta adalah yang paling rendah. Jika mereka melakukan kesalahan maka akan mudah diputuskan hubungannya dengan Lembaga kerjanya tanpa syarat apapun. Dan jika mereka bisa melewati waktu uji coba yang telah diberikan dengan hasil

pekerjaan yang mereka lakukan bisa dikatakan baik menurut perusahaan maka masa percobaan tersebut dihitung sebagai masa kerja.

2. Pegawai Harian

Pegawai atau pekerja harian merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan pemerintahan maupun swasta dengan menerima upah berdasarkan waktu ia bekerja setiap harinya. Upah pegawai harian bisa dibayar setiap hari, setiap minggu, atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan perusahaan yang bersangkutan. Pegawai harian dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Pegawai atau pekerja harian lepas

Yaitu pegawai atau pekerja yang mempunyai kedudukan hukum yang sangat lemah karena ia tidak banyak terikat oleh peraturan perusahaan, terutama yang menyangkut waktu kerja setiap harinya dan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa syarat.

b. Pegawai atau pekerja harian sementara

Yaitu pegawai atau pekerja yang mempunyai kedudukan hukum yang lebih baik dan umumnya pegawai ini cenderung dapat ditingkatkan status hukumnya menjadi pegawai tetap. Nasib pegawai harian sementara hampir sama dengan pegawai harian lepas, dalam arti pemutusan hubungan kerja dapat terjadi sewaktu waktu.

c. Pegawai atau pekerja harian tetap

Yaitu pegawai atau pekerja yang mempunyai kedudukan lebih kuat daripada pegawai harian lepas dan pegawai harian sementara. Pegawai harian tetap pada

umumnya punya masa kerja yang relatif lebih lama dari pegawai harian lepas dan pegawai harian sementara, karena pegawai harian tetap pada umumnya merupakan peningkatan status dari pegawai harian lepas.

3. Pegawai Bulanan

Pegawai atau pekerja bulanan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap bulan. Pegawai atau pekerja dengan status seperti ini tidak dibayar berdasarkan jumlah hari kerja yang dimilikinya pada setiap bulannya. Upah pegawai atau pekerja bulanan tidak berubah jumlahnya, yang berarti konstan setiap bulan. Pegawai ini pada umumnya adalah pegawai tetap. Di beberapa perusahaan status bulanan itu adalah peningkatan dari status pegawai harian tetap. Dengan kedudukan sebagai pegawai bulanan, kedudukan hukumnya bertambah kuat, namun untuk hak, kewajiban dan tanggungjawabnya pun bertambah besar juga.

4. Pegawai Borongan

Pegawai atau pekerja borongan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga maupun perusahaan baik dengan negara ataupun swasta, dengan upah berdasarkan satuan hasil kerja yang telah dicapai. Besaran upah pegawai ini kadang-kadang lebih besar atau kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari dengan kata lain upahnya akan berubah-ubah sesuai hasil pekerjaannya. Kedudukan hukum pegawai atau pekerja borongan dalam hubungannya dengan perusahaan pada umumnya sama dengan hak dan kewajiban pegawai harian dan bulanan.

5. Pegawai Musiman

Pegawai atau pekerja musiman adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan baik perusahaan milik negara atau swasta selama jangka waktu tertentu. Pegawai musiman banyak dijumpai di perusahaan-perusahaan yang kegiatan operasionalnya bersifat musiman, misalnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, soda, garam dan lain sebagainya. Untuk upah yang diterima oleh pegawai musiman dapat bersifat Borongan, harian maupun bulanan. Hubungan kerja berakhir bila pekerjaan musiman itu selesai dilakukan.

Menurut Hendrajana, Sintaasih, & P (2017) status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*. Perbedaan utama dari status kepegawaian kontrak dan tetap adalah dari status legalnya. Jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaa menjelaskan tentang tiga status kerja yang ada yaitu pekerja kontrak, pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Pekerja Kontrak

Pekerja Kontrak adalah hubungan kerja yang memiliki pekerja dengan perusahaan yang berdasarkan pada Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) yaitu dimana pekerja memiliki jangka waktu tertentu dalam menjalankan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan PKWT. Untuk PKWT, berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 pasal

59 ayat 4 dijelaskan bahwa paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

2. Pekerja Tetap

Dalam UU ketenagakerjaan 13/2003 juga menjelaskan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu pekerja tidak memiliki batas waktu dalam hubungan kerjanya dengan perusahaan. Karena tidak memiliki batas waktu maka pekerja tersebut bisa disebut sebagai pekerja tetap Berdasarkan pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian ini hanya akan berakhir jika pekerja memasuki masa pensiun atau meninggal dunia Berdasarkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 63 ayat 1 bahwa, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Pekerja *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pekerja *Outsourcing* bisa merupakan pekerja tetap maupun kontrak, yaitu berdasar pada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu. Konsep pengelompokan pekerja tetap mengacu pada pekerja yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Pekerja tidak tetap (Pekerja

musiman) mengacu kepada pekerja yang diberi imbalan berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak mensyaratkan memiliki keahlian tertentu.

2.1.3 Komitmen Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Komitmen

Menurut Robbins dan Judge dalam Hendrajana, Sintaasih, & P (2017), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Ola, Abdullah, & Azis (2019) mengatakan bahwa Komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Komitmen sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi atau perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan.

Mathis dan Jackson dalam Hendrajana, Sintaasih, & P (2017) juga mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

2.1.3.2. Dimensi Komitmen

Menurut Allen dan Mayer dalam Pritanandhira (2019), komitmen terdiri dari tiga Dimensi, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involment in the organization*. Komitmen ini berkaitan dengan keterikatan

emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut atau komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai keinginan pegawai yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterlibatan emosional dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan dimensi yang sering dibahas dalam kajian mengenai perilaku organisasi.

Allen & Mayer dalam Gusnita Indarti (2018), juga menambahkan bahwa untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi;
- b. Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi;
- c. Akan berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen ini merupakan dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang memperkerjakannya. Dengan kata lain, Komitmen ini merupakan keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*Ought to*) bertahan dalam organisasi.

Allen & Mayer dalam Gusnita Indarti (2018), juga menambahkan bahwa komitmen ini diukur dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Pertimbangan ekonomi, merasakan menanggung biaya ekonomi yang tinggi jika keluar dari organisasi;
- b. Anggota organisasi akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar organisasi;
- c. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi;
- d. Adanya kesamaan nilai yang dimiliki individu selaras dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)

Berkaitan dengan *an answerness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen ini berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini, artinya terdapat dua aspek pada komitmen ini yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. atau lebih singkatnya komitmen ini merupakan keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Komitmen berkelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan yang lain.

Allen & Mayer dalam Gusnita Indarti (2018), juga menambahkan bahwa pengukuran terhadap komitmen normatif adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi;
- b. Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain;
- c. Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi;
- d. Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi;
- e. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

2.1.3.3. Faktor – Faktor dalam meningkatkan Komitmen Karyawan

Steers dalam Yusuf & Syarif (2018:39), mengelompokan komitmen menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan-tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan

Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap

komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang datanya dijadikan pembanding dalam penelitian ini, seperti yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya yang lebih dahulu melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang sama.

Penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Choirul Adam, Jun Sujanti, 2020, Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya	Terdapat variabel X1 (<i>Work life balance</i> atau Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Terdapat variabel lain yakni Kinerja Karyawan dan variabel Komitmen (Y) sebagai variabel Z	Variabel <i>Work life balance</i> dan variabel Kinerja tidak memiliki hubungan, <i>work life balance</i> berdampak positif terhadap peningkatan komitmen karyawan, komitmen dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan	Jurnal ilmu manajemen, Volume 8, Nomor 4, 2020
2	Nabilah Ramadhan, Vina S. Marinda, 2019, Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi	Terdapat variabel X1 (<i>Work life balance</i>), dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i> dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, secara parsial atau terpisah <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 4, Nomor 3, 2019, P-ISSN 2477-3166, E-ISSN 2656-0771
3	Maryo Wildo Wenno, Satya Wacana Christian University, 2018, Hubungan antara <i>Work life balance</i> dan Kepuasan kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon	Terdapat variabel X1 (<i>Work life balance</i> atau <i>Work Lifa Balance</i>)	Terdapat variabel lain yakni kepuasan kerja	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Work life balance</i> dan Kepuasan Kerja, Tingkat <i>Work life balance</i> pada karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon tergolong tinggi, Tingkat kepuasan kerja pada	Jurnal Maneksi, Volume 7 Nomor 1, Juni 2018

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				karyawan li PT. PLN Persero Area Ambon tergolong sangat tinggi.	
4	I G. M. Riko Hendrajana, Desak Ketut Sintaasih, Putu Saroyeni P, 2017, Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Terdapat Variabel X2 (Status Kepegawaian) dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Kinerja Karyawan, variabel komitmen (Y) sebagai variabel X2	Status kepegawaian berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 6.1 2017, ISSN: 2337-3067
5	Dijah Julindrastuti, Iman Karyadi, 2021, Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Terdapat variabel X2 (Status Kepegawaian), dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Kepuasan Kerja	Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pegawai tetap dan pegawai kontrak, tidak terdapat perbedaan komitmen antara pegawai tetap dan pegawai kontrak, terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, Volume 17, Nomor 1, April 2021
6	Gunawan Manalu, 2021, Analisis Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat variabel X2 (Status Kepegawaian)	Terdapat variabel lain yakni Motivasi dan Kinerja Karyawan	Status Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal ilmu manajemen terapan, Volume 2, Issue 3 Januari 2021, E-ISSN 2686-492, P-ISSN 2686-5246
7	Andi Batara Ola, Rasyidin Abdullah, Mansur Azis, 2019, Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Kejuara Kabupaten Bone	Terdapat Variabel X2 (Status Kepegawaian), dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Kinerja dan Kepuasan Kerja	Variabel status kepegawaian (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan (Y) mampu menjelaskan variasi kerja pegawai (Z) sebesar 50,7%. sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.	YUME:Jpurnal of Management, Volume 2, Nomor 1, 2019
8	Nidya Gusnita, Sri Indarti, 2018, Pengaruh perencanaan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerjan dan komitmen karyawan pada PT. Bank Rakyat	Terdapat Variabel Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Perencanaan Karir dan.	Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan melalui	Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Volume X, Nomor 1, Januari 2018

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Indonesia (Persero) TBK cabang teluk Kuantan		Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	kepuasan kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.	
9	I Nyoman Wirakusuma, Desak Ketut Sintaasih, 2021, Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali	Terdapat Variabel X2 (Status Kepegawaian), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Kepuasan Kerja	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan PNS dan pegawai kontrak, Terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasional PNS dan Pegawai kontrak, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, Volume 4, Nomor 3
10	Muhamad Ekhsan, 2021, Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>), dan Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yaitu Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh signifikan <i>work life balance</i> terhadap komitmen norganisasi, Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan, <i>work life balance</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.	JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), Volume 4 Nomor 2, Juni 2021, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-3259
11	Reza Fazan Doha, Fatwa Tentama, Khoiruddin Bashori, 2022, Pengaruh <i>work life balance</i> , Kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD Generasi Y	Terdapat variabel X1 (<i>Work life balance</i>) dan Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja, dan efikasi diri	Terdapat pengaruh <i>work life balance</i> , Kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap Komitmen organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi	PSYCHE: Jurnal psikologi universitas Muhammadiyah lampung, Volume 4 nomor 1, ISSN (elektrik) 2655-6936, ISSN (printed) 1686-0420

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Ryan Rene, Sari Wahyuni, 2018, Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Jomitmen Organisasi, kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta	Terdapat variabel X1 (<i>Work life balance</i>), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yaitu Kepuasan kerja, Kinerja Individu	<i>Work life balance</i> memiliki pengaruh yang positif aignifikan terhadap kepuasan, Tidak ada pengaruh signifikan. antara <i>Work life balance</i> terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Volume 6 (1), tahun 2028, ISSN: 1412-4521
13	Randy Sonhadi, Serlin Serang, Roslina Alam, 2020, Pengaruh <i>Work life balance</i> , Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayan Pajak (KPP) Pratama di wilayah Kota Makassar	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>), X2 (Keterikatan Kerja) dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yaitu Kinerja Pegawai	<i>Work life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di wilayah Kota Makassar, Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di wilayah Kota Makassar, Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di wilayah Kota Makassar.	Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 3 Nomor 2, April tahun 2020
14	Achmad Riffany, 2019, Pengaruh Keseimbangan KehidupanKerja (<i>Work life balance</i>) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi,	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>), dan Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Kepuasan kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. <i>Work life balance</i> berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Volume 5, Nomor 3, Agustus 2019. E-ISSN: 2089-5364
15	Destry Yayu Ramdhani, Resto, 2021, <i>Work life balance</i> (<i>Work life balance</i>) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Terdapat Variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Terdapat Faktor lain yakni Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajerial, 2021. P-ISSN: 1412-6613. E-ISSN: 2527-45-70
16	Muhammad Arifin, Agus Muharto, 2022, Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	Terdapat Variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerjs)	Terdapat variabel lain yaitu Kinerja karyawan	<i>Work life balance</i> pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Volume 15 (1), 2022. ISSN: 1979-4800. E-ISSN:

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					2580-8451
17	Ayu Sutriani Lingga, 2020, Pengaruh Work life balance (<i>Work life balance</i>) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>)	Terdapat Variabel lain yakni Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<i>Work life balance</i> dan Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung, Volume 6, Nomor 2, Tahun 2020, http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24637
18	Adin Gustiana, 2022, <i>Work life balance</i> di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>)	Terdapat Variabel lain yakni Kepuasan Kerja.	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja	UBMJ (<i>UPY Business and Management Journal</i>) Volume 01, Issue 02, Juni 2022
19	Nabilah Ramadhan, Vina S. Marinda, 2019, Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi	Terdapat Variabel X1 (<i>Work life balance</i>) dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Kepuasan kerja	Secara parsial <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 4 Nomor 3 Tahun 2019. P-ISSN 2477-3166, E-ISSN 2656-0771
20	Edi Sugiono, Suryono Efendi, Bahtiar Alwan, 2021, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, terhadap Kepuasan Kerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakoakuina	Terdapat Variabel Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen, Disiplin, Motivasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Volume 5 Nomor 1, 2022. P-ISSN 2541-5255, E-ISSN 2621-5306

2.2 Kerangka Pemikiran

Tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan, dan dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus bisa memilih dan mendapatkan karyawan yang berpotensi. Hasibuan (2021:10) mengatakan bahwa mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Maka dari itu perusahaan harus bisa mendapatkan karyawan berkualitas yang dapat berperan aktif dalam kemajuan perusahaan serta berkomitmen tinggi pada perusahaan.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Salah satu keberhasilan manajemen organisasi adalah kemampuannya dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu tujuan perusahaan perusahaan, maka dari itu komitmen sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan.

Komitmen juga dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti Keseimbangan kehidupan kerja (*Keseimbangan kehidupan kerja*) Menurut Greenhaus, Collins &

Shaw dalam Nurendra (2017) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlihat dan puas dalam peranannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. Beberapa dimensi Keseimbangan kehidupan kerja diantaranya yaitu Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan adalah hubungan yang dapat dikatakan positif, karena jika penerapannya tinggi semua peran yang harus dilakukan oleh karyawan akan berjalan dengan baik dan komitmen karyawan pada perusahaan akan tinggi.

Selain variabel keseimbangan kehidupan kerja komitmen juga dipengaruhi oleh Status kepegawaian yang diterapkan dalam suatu organisasi. Status kepegawaian adalah keadaan dimana kita dapat membedakan kedudukan atau jabatan seorang pekerja yang satu dengan yang lainnya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kedudukan yang dimaksud berhubungan dengan hukum yang ada di Indonesia. Menurut Hendrajana, Sintaasih, & P (2017) status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) dimensi yaitu Pegawai Tetap, Pegawai Kontrak, *Outsourcing*.

Status Kepegawaian atau perjanjian dalam bekerja sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan karena hal tersebut berhubungan dengan hukum tentang pokok-pokok ketenaga kerjaan. Pengaruh status kepegawaian terhadap komitmen dapat dikatakan sebagai hubungan yang positif, karena

semakin tingginya penerapan status kepegawaian dalam suatu organisasi akan menyebabkan komitmen karyawan semakin tinggi.

Menurut sejumlah penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi komitmen organisasionalnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Seong dalam Wirakusuma & Sintaasih (2021) mengatakan sekitar 1000 pekerja dari berbagai sektor di Korea menemukan bahwa tingkat komitmen organisasional setiap karyawan bervariasi dipengaruhi oleh status kepegawaian mereka.

Berdasarkan hasil dari Julindrastuti & Karyadi (2021) hasilnya signifikan variabel Status kepegawaian memiliki pengaruh pada variabel komitmen. Dari hasil penelitian Ramandhan & Marinda (2019), juga dipaparkan bahwa *Keseimbangan kehidupan kerja* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut memang saling berpengaruh satu sama lain disamping variabel lain diluar variabel yang diteliti oleh peneliti. Bagi karyawan komitmen muncul jika keuntungan dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang dirasakan dari pekerjaannya tinggi. Akan tetapi ada variabel yang mempengaruhi dari komitmen diantaranya sejauhmana penerapan dari Keseimbangan kehidupan kerja dan sejauhmana penerapan status kepegawaian sehingga komitmen karyawan menjadi meningkat dan tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan objek penelitian ini.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu **“Terdapat Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Status Kepegawaian terhadap Komitmen Karyawan Bagian Produksi Konfeksi Ar-royan Tasikmalaya”**.