

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya**

Menurut (Prasadja, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin yang berkaitan dengan pengaturan hubungan dan peran sumber daya, khususnya tenaga kerja, dengan efisiensi dan efektivitas agar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakatnya. (Hasibuan, 2019) juga menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan unsur seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi yang membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Bintoro & Daryanto, 2017) juga mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya, khususnya tenaga kerja, dengan efisiensi dan efektivitas agar dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mencapai perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian Kegiatan yang dilakukan dalam organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Tujuan umum dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mencapai kepuasan kerja yang optimal bagi pihak manajemen perusahaan.

##### **Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Afandi, 2018) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya adalah disiplin ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas guna mencapai tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat. Menurut (Afandi, 2018) terdapat beberapa indikator Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

1. Tugas Kerja, yakni rincian kegiatan yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.
2. Kualitas Kerja, mencakup hasil kerja yang sesuai dengan standar dan harapan yang ditetapkan.
3. Kuantitas, melibatkan hasil produksi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
4. Ketepatan Waktu.
5. Efektifitas Biaya, mencakup penggunaan biaya yang tepat dan efisien.

### **2.1.2. Work-Life Balance**

*Work-life balance* adalah istilah yang mengacu pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Hal ini mencerminkan konsep di mana seorang pekerja mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek pribadi di dalam hidupnya. Menurut Fisher yang dikutip dalam penelitian oleh (Nurhabiba, 2020) *work-life balance* memungkinkan seorang pekerja untuk membagi perhatian dan waktu antara dua peran atau lebih yang memiliki tingkat kepentingan yang sama.

Lockwood yang dikutip dalam penelitian (Qodrizana & Musadieg, 2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu seseorang. Selanjutnya Delecta yang dikutip dalam penelitian oleh (Qodzarina, 2018) menambahkan bahwa *work-life balance* melibatkan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya sambil tetap berkomitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab di luar pekerjaan.

*Work-life Balance*, seperti yang dijelaskan oleh (McDonald & Bradley, 2020) merujuk pada tingkat kepuasan dan keterlibatan individu yang seimbang dalam peran-perannya baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan di luar pekerjaan.

### **Indikator *Work-Life Balance***

Menurut (McDonald & Bradley, 2020) menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek dari *work-life balance* antara lain yaitu:

1. Keseimbangan Waktu: merupakan jumlah waktu yang dapat dialokasikan oleh individu untuk pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Kepuasan: merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Keterlibatan: mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan di luar pekerjaan.

#### **2.1.3. *Job Burnout***

Pada tahun 1974, seorang psikolog klinis bernama Herbert Freudenberger memperkenalkan konsep *burnout*. Ia menggunakan istilah *burnout* untuk menggambarkan kondisi stress dan kelelahan yang luar biasa yang dialami oleh sukarelawan yang ia tangani di sebuah klinik gratis di New York.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pines, 2020) *burnout* dapat dijelaskan sebagai kondisi emosional di mana seseorang merasakan kelelahan fisik dan kejenuhan akibat meningkatnya tuntutan tugas. Baron dan Greenberg (2019:52) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom yang melibatkan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disertai rendahnya perasaan harga diri dan efikasi diri akibat paparan stress yang intens dan berkepanjangan.

#### **Indikator *Job Burnout***

Terdapat beberapa indikator *burnout* yang dapat diidentifikasi, di antaranya adalah: (1) Kelelahan Fisik, yang mencerminkan kurangnya energi dan kelelahan yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, (2) Kelelahan Emosional, yang ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian, kepercayaan,

minat dan semangat, (3) Kelelahan Mental, sebagai hasil dari menjalankan tugas-tugas yang memerlukan tingkat kesulitan yang tinggi, dan (4) Rendahnya Penghargaan Diri, yang meliputi kurangnya pencapaian pribadi, motivasi kerja yang rendah, dan penurunan rasa percaya diri.

#### 2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah representasi perasaan individu saat mereka merasa memenuhi dan senang dengan apa yang mereka lakukan dan hasil yang mereka capai. Kepuasan kerja menggambarkan sikap yang mencerminkan rasa puas dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Hasibuan, 2019), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, disiplin dan prestasi kerja yang terlihat dari individu tersebut. (Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan.

##### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), terdapat beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja, yaitu (1) Jenis Pekerjaan, (2) Tingkat Upah, (3) Kesempatan Promosi, dan (4) Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 *Penelitian Tedahulu*

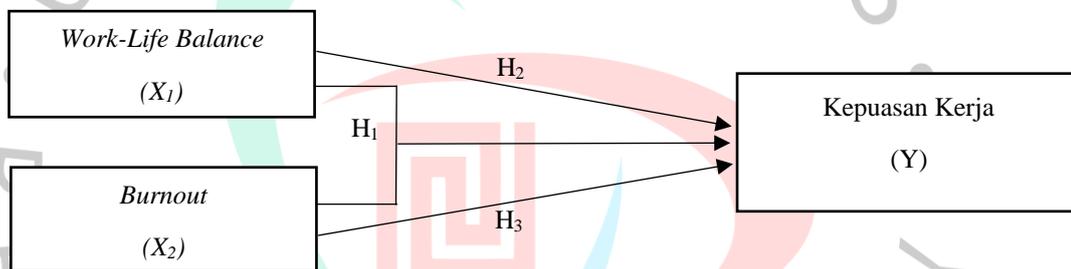
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Hasil
1.	Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio & Tinneke M. Tumbel	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan</li> </ol>

- |    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   |  | terhadap kepuasan kerja karyawan.  |
|    |   |  | 3. <i>Work-life balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.   |
| 2. | Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas & Sandra Aseloei | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado                                  | 1. <i>Work-life Balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.  |
| 3. | Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi                    | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta                    | 1. <i>Work Interference with Personal Life</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial.<br>2. <i>Personal Life Interference with Work</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial.<br>3. <i>Work Life Enhancement</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial.<br>4. <i>Personal Life Enhancement</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan milenial. |
| 4. | Tekni Megaster, Fida Arumingtyas & Amelia Trisavinaningdiah   | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nusantara Lestari                  | 1. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<br>2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<br>3. <i>Work-life balance</i> dan <i>Burnout</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.   |
| 5. | Fadhila Jasmin Indra  | Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada | 1. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.<br>2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif namun tidak signifikan  |

	Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)	terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	I Made Devan Ganapathi	3. <i>Work-life balance</i> dan <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)	1. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan menerapkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

H<sub>1</sub>: *Work-life balance* dan *Burnout* berpengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub>: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H<sub>3</sub>: *Burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 2.4 Hipotesis

Dari penjelasan sebelumnya, dapat ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance*, *job burnout*, dan kepuasan kerja pada karyawan. Artinya, jika seorang karyawan dapat mencapai tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi dan mengalami tingkat *job burnout* yang rendah, mereka akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Frianae dkk, (2017) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara *job*

*burnout* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H<sub>1</sub>: *Work-life balance* (X<sub>1</sub>) dan *job burnout* (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H<sub>2</sub>: *Work-life balance* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H<sub>3</sub>: *Job Burnout* (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

