

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Life Balance* (WLB)

2.1.1 Definisi WLB

WLB didefinisikan oleh Clark (2000) sebagai kepuasan yang individu rasakan saat ia dapat berfungsi di tempat kerja dan dirumah tanpa adanya konflik peran. Lockwood (2003) juga mendefinisikan WLB sebagai kondisi seimbang atas dua tuntutan, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher et al., (2009) mendefinisikan WLB sebagai usaha seseorang untuk dapat menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dimilikinya tanpa adanya konflik antara pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya. Fisher et al., (2009) juga menambahkan, tidak perlu ada yang dikorbankan dalam mencapai WLB.

Berdasarkan definisi mengenai WLB, Peneliti menggunakan definisi Fisher et al., (2009). Teori Fisher et al., (2009) relevan karena telah digunakan pada beberapa penelitian untuk mengukur WLB, seperti pada subjek karyawan swasta ataupun pada ibu yang bekerja. Rejeki et al., (2021) juga melakukan penelitian WLB pada pegawai menggunakan teori Fisher et al., (2009). Mochtar dan Susanti (2022) juga melakukan penelitian WLB pada pekerja di Surabaya menggunakan teori Fisher et al., (2009). Lee dan Sirgy (2018) juga melakukan penelitian WLB menggunakan teori Fisher et al., (2009).

2.1.2 Dimensi WLB

Terdapat empat dimensi WLB yang dikembangkan oleh Fisher et al., (2009) sebagai berikut:

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

Menunjukkan sampai mana pekerjaan dapat menghambat kehidupan pribadi. Berkaitan dengan tingkat stres pekerjaan yang dirasakan, seperti kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

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

Menunjukkan sampai mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan. Contohnya, saat individu menghadapi masalah dalam

kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitasnya saat bekerja.

c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Menunjukkan sampai mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, individu yang memiliki beban kerja yang sesuai dan jam kerja wajar memiliki suasana hati yang baik ketika pulang kerja.

d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Menunjukkan sampai mana kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Contohnya, kebahagiaan individu dalam kehidupan pribadinya dapat berdampak positif pada suasana hati dan kinerjanya saat bekerja.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi WLB

Fisher et al., (2009) menyatakan empat faktor yang dapat memengaruhi WLB, yaitu:

- a. Waktu. Waktu ketika bekerja lebih dominan daripada waktu yang diperuntukkan untuk kegiatan lain di luar pekerjaan, sehingga individu memiliki keterbatasan atau bahkan tidak memiliki waktu untuk melibatkan diri dalam aktivitas lain.
- b. Ketegangan. Perasaan cemas, stres, hilangnya aktivitas pribadi, hingga sulit mempertahankan konsentrasi.
- c. Energi. Energi digunakan untuk dapat menggapai tujuan. Energi adalah sumber terbatas yang ada didalam diri manusia, jika individu tidak memiliki cukup energi untuk beraktivitas dampak yang ditimbulkan adalah stres.
- d. Perilaku. Tindakan untuk mencapai hal yang diinginkan. Hal tersebut berdasar dari kepercayaan individu bahwa dirinya mampu menggapai keinginannya baik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya.

2.2 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial bagi suatu perusahaan. Kemampuan dan kualitas SDM di dalam perusahaan juga menjadi penentu kinerja dan perkembangan perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja sambil berkuliah nampaknya bukanlah hal yang baru. Sudah banyak karyawan yang memutuskan untuk melanjutkan kuliah karena ingin mewujudkan keinginan untuk berkuliah dan memiliki gelar, serta tuntutan pekerjaan yang membuat mereka harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saat bekerja, hingga peluang untuk meningkatkan karir.

Bekerja sambil berkuliah tentunya memiliki tantangan. Individu harus pintar membagi waktu antara pekerjaan, kuliah, serta kehidupan pribadinya. Pada sisi pekerjaan, mereka memiliki tekanan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan seperti tenggat waktu dan ekspektasi atasan. Pada sisi pendidikan, mereka memiliki tanggung jawab akademis seperti menghadiri perkuliahan dan mengerjakan tugas-tugas kuliah. Hal ini berdampak pada keseimbangan kehidupan pribadi individu.

Individu yang tidak mampu mengatur pekerjaan, kuliah, dan kehidupan pribadinya akan merasakan lelah, stres, demotivasi, penurunan kinerja, hingga berdampak buruk pada kesehatan mentalnya. Individu yang dapat memisahkan pekerjaan, kuliah, dan kehidupan pribadi serta mampu untuk menyeimbangkan waktu antar pekerjaan, kuliah, juga kehidupan pribadi dapat dikatakan memiliki WLB yang baik (Fisher et al., 2009).

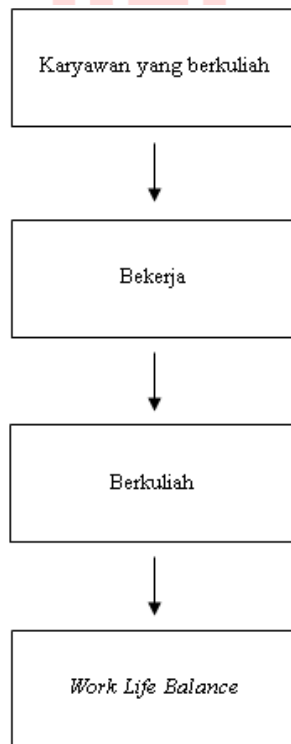
Pada karyawan yang bekerja sambil kuliah, mereka mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadinya. Kesulitan yang banyak ditemui adalah karena waktu untuk bekerja lebih dominan dibandingkan waktu untuk bersama keluarga dan aktivitas lain. Tak jarang hubungan sosial antara keluarga ataupun teman pun jadi bermasalah. Hal ini termasuk kedalam dimensi WIPL dan PLIW. Pada beberapa karyawan yang bekerja sambil berkuliah pun mendapatkan keuntungan, seperti perusahaan yang memberi fasilitas atau tunjangan kepada karyawannya, serta *support* yang diberikan oleh keluarga mereka. Hal ini membantu meningkatkan kinerja individu, baik saat bekerja ataupun di rumah. Hal ini termasuk kedalam dimensi WEPL dan PLEW.

WLB merupakan keseimbangan antara tuntutan yang dimiliki seseorang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini melibatkan pengelolaan waktu dan energi secara

efektif untuk dapat memenuhi tanggung jawab yang dimiliki, baik dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. WLB sangat penting untuk kesejahteraan seseorang, karena dapat membantu individu menghindari kelelahan, mengurangi stres, serta mempertahankan kehidupan yang bermanfaat dan memuaskan.

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan. Karyawan dengan WLB yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula. Beberapa metode yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan WLB karyawan, seperti menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, program cuti berbayar, menghormati waktu istirahat karyawan, menyediakan layanan konseling atau program kesejahteraan mental bagi karyawan untuk mengatasi stres dan tekanan pekerjaan, memotivasi karyawan dengan mengakui kontribusi karyawan dengan mengadakan acara atau program penghargaan, memberikan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan peningkatan karir, serta membuka saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen untuk menyampaikan kebutuhan dan harapan terkait WLB (Waworuntu et al., 2022).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi WLB yaitu waktu, ketegangan (*strain*), energi, dan perilaku (Fisher et al., 2003).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini:

H_0 : Tingkat WLB karyawan yang berkuliah cenderung tinggi.

H_a : Tingkat WLB karyawan yang berkuliah cenderung rendah.

