

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

a. *Work Life Balance*

a. Pengertian *work life balance*

Work life balance menurut Larastrini & Adnyani (2019) sebagai kemampuan karyawan untuk membagi waktu, emosi dan sikap terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah kepuasan dalam memperoleh keseimbangan dalam pekerjaan. *Work life balance* adalah keseimbangan antara dua kepentingan seperti kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang mana mereka bisa memiliki waktu yang seimbang dan tidak merasa terbebani atau terfokus dalam satu hal (Mauludi & Kustini, 2022). Moorhead & Griffin (2013) mengatakan *work life balance* adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyeimbangkan kewajiban di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Menurut Fisher et al. (2009) *work life balance* merupakan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih. Kesimpulannya *work life balance* diartikan ketika karyawan mampu mengerjakan kewajiban dalam pekerjaan tapi seimbang dalam kehidupan pribadi.

b. Faktor – Faktor *Work Life Balance*

Menurut Fisher et al. (2009) terdapat 4 (empat) dimensi *work life balance*, yaitu :

1) *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan di luar pekerjaan individu. Misalnya, kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupannya.

2) *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya. Jika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya apakah akan bekerja secara profesional atau membawa masalah pribadi ke dalam kehidupan pekerjaan.

3) *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan pekerjaannya. Ketika merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi yang menyenangkan maka akan membuat suasana hati pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4) *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi. Misalnya ketika memperoleh reward pada saat bekerja.

b. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Menurut Mathis et al. (2006), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih

bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan.

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Menurut Catio (2020) kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi perusahaan baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya.

2. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Dessler (2015) jenis-jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya :

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (kendaraan dan tempat tinggal).

c. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja (Kertiyasa & Irbayuni, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya (Tambunan, 2018).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2008) faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Warna dapat mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding dan lainnya, kegembiraan dan ketenangan karyawan akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, jika lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Penerangan yang cukup dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup dapat meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, jika ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
5. Jaminan keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan dalam bekerja.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian loyalitas

Loyalitas adalah adanya rasa tanggung jawab dan cinta dengan memberikan perilaku yang baik bagi perusahaan atau organisasi dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan (Robbins, 2016). Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad, serta kesanggupan yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi. loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan kesadaran dan tanggung jawab yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam tindakan melaksanakan tugas (Saydam, 2009). Menurut Hasibuan (2012) loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Sikap karyawan terhadap perusahaan terlihat karena perasaan dan kesediaan untuk mengambil semua tanggung

jawab, sedangkan perilaku karyawan terlihat di semua tindakan yang dilakukan selama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Saydam (2009) loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenagakerjaan.
2. Waktu kerja kurang fleksibel.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
4. Struktur yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kurang jelas.
5. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang menantang.
6. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
7. Rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim.
8. Kurang terbukanya kesempatan untuk pengembangan karir.

Menurut Saydam (2009) langkah-langkah yang dapat memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan, adalah :

1. Penyempurnaan sistem kompensasi sehingga mencerminkan keadilan eksternal.

2. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
3. Indikator-indikator perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan karyawan.
4. Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
5. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja pegawai.
6. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Judul	Penulis	Hasil
1	<i>Work Life Balance</i>	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung	Situru, & Bangun, J. (2021)	Tidak terdapat pengaruh antara <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan.
		Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial	Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan.

		Pengaruh Work life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar	Widiastuti, N.P., & Baihaki, H.A. (2023)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan.
2	Kompensasi	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang	Heryati, A (2016)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan
		Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Genius Di Yatim Mandiri Cabang Surabaya	Maharani, L. P (2018)	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan
		Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim	Dewi, D. K & Kadi, D. C (2022)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan

		Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas	Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2020)	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan
3	Lingkungan Kerja	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja	Rohimah, S(2018)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
		Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari	Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023)	Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
		Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas	Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2020)	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Work Life Balance* dengan Loyalitas Karyawan

Work life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara suasana kerja yang suportif dan sehat, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika perusahaan menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel sebagai salah satu kebijakan *work life balance*, maka akan dapat memotivasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mauludi & Kustini (2022) menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan. Dengan adanya keseimbangan kehidupan dan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan (Ma'ruf, 2021).. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti & Baihaki (2023) juga membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Situru & Bangun (2021) yang membuktikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta generasi milenial.

2. Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting dan menjadi perhatian banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Purba, 2017). Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan tingginya tingkat kompensasi akan membuat karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dihargai dalam bekerja, maka karyawan cenderung loyal kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin baik tingkat loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maharlinda & Supandini (2022) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Maharani (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan swasta generasi milenial.

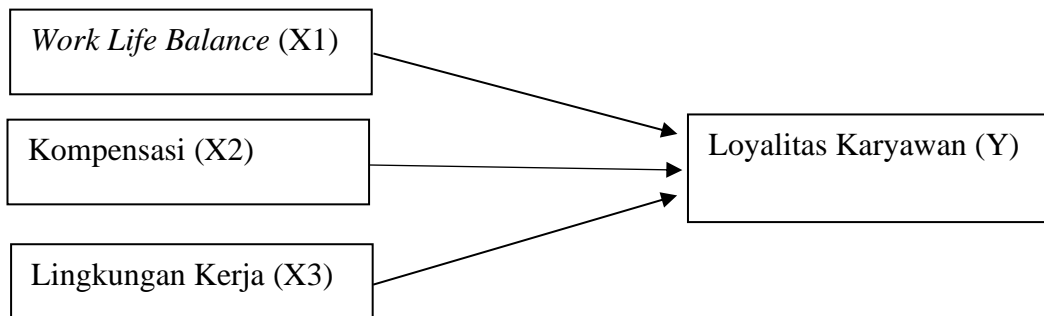
3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan serta memungkinkan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap loyalitas karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan dan menumbuhkan rasa memiliki di kalangan

karyawan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin loyal. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal yang sama juga dibuktikan pada penelitian Apriyanto et al. (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Klaudia et al. (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian di atas, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan swasta generasi milenial.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran