

## BAB II

### TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dan pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Author & Tahun	Judul	Tujuan	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Astamarini, (2019)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pt Purnama Indonesia	Untuk menganalisis pengaruh <i>job embeddedness</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Pada penelitian di PT Purnama Indonesia menggunakan sampel jenuh, dari seluruh karyawan dijadikan responden sebanyak 33 responden, diperoleh melalui metode kuesioner dan wawancara.	<i>Job Embeddedness</i> (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan keterikatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> meskipun hanya sedikit.	Pengujian secara simultan <i>job embeddedness</i> dan kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh positif dan tidak signifikan pada <i>turnover intention</i> di PT. Purnama Indonesia. Dalam penelitian ini baik <i>job embeddedness</i> dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

- 2 Pratama & Setiadi, (2021) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (keseimbangan kerja) terhadap karyawan milenial perusahaan startup di jakarta. *Work Life Balance* (X) Kepuasan Kerja (Y) Penelitian ini menunjukkan *Work Interferenc e with Personal Life; Personal Life Interferenc e with Work, Work Life Enhanceme nt, Personal Life Enhanceme nt* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan startup dapat memanfaatkan kebijakan *work-life balance*, semakin tinggi penerapan *work-life balance* maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan milenial di perusahaan startup di jakarta.
- 3 Hikmah *et al.*, (2021) Peran *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stress kerja dan organisasi *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. *Work Life Balance* (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) *Organizational Citizenship Behavior* (Z) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *work-life balance* dan OCB pada karyawan maka akan semakin tinggi. Semakin tinggi penerapan praktek *Work-Life Balance* maka OCB dan Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Karyawan yang merasa puas dan nyaman dalam aktivitas pribadi dan berenergi

					kinerjanya stress kerja bertentangan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan semakin tinggi stress yang dialami oleh karyawan maka akan semakin rendah sikap OCB dan kinerjanya.	untuk melaksanakan pekerjaan akan membawa hal-hal yang positif, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan cenderung tidak bisa menyelesaikan pekerjaan.
4	Anugrah & Priyambodo, (2021)	Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan <i>Work-From Home</i> (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Literatur	Untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara karyawan WFH dan WFO dalam mencapai <i>work-life balance</i> .	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Work-life balance</i> dengan penerapan waktu yang fleksibel, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kontrol diri pada karyawan diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Karyawan WFH yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja
5	Lutfi et al., (2020)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Job Performance</i>	Untuk menganalisis pengaruh <i>job embeddedness</i> terhadap	<i>Job Embeddedness</i> (X) <i>Job Performance</i> (Y) OCB (Z)	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan

e Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Organizational citizenship behavior. terhadap job performance pada prajurit Denzibag 2/IV diPonegoro Yogyakarta terhadap Job Performance yang dimediasi oleh OCB pada prajurit Denzibag 2/IV di Ponegoro Yogyakarta

No	Author & Tahun	Judul	Tujuan	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	Pradita & Franksiska, (2020)	<i>Work-Life Balance: A Perspective of Multination Corporation (MNCS) Employee</i>	Untuk membantu perusahaan dan karyawan mengelola tanggung jawab keluarga mereka, menciptakan kondisi kerja yang fleksibel dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik, khususnya di perusahaan multinasional (MNC)	<i>Human Resource</i> (X1) <i>MNC</i> (X2) <i>Work-Life Balance</i> (X3) <i>Work-Personal Life</i> (Y)	Hasil penelitian bagi perusahaan mengetahui <i>work-life balance</i> karyawannya merupakan cara tepat untuk mengontrol kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.	<i>Work-Life Balance</i> merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk karyawan terutama di perusahaan multinasional dapat bekerja secara maksimal
2	Setyanti et al., (2021)	<i>The Influence Of Burnout, Workload and Work-Life Balance On Employee</i>	Untuk menganalisis pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Work-Life Balance</i> On <i>Employee</i>	<i>Burnout</i> (X1) <i>Workload</i> (X2) <i>Work-Life Balance</i> (X3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> dan beban kerja memiliki	<i>Burnout</i> yang dialami pegawai Bank Jatim Jember termasuk kedalam

		<i>Performance</i>	<i>Performance</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	hubungan yang negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kehidupan kerja keseimbangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	ringan dan tidak berdampak besar terhadap kinerja pegawai, beban kerja kurang memuaskan dan kinerja sangat memuaskan. Semakin tinggi <i>work-life balance</i> yang dialami pegawai Bank Jatim Jember maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik
3	Sukmayuda & Kustiawan, (2022)	<i>The Effect Of Workplace Empowerment, Quality Of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior On Job Satisfaction</i>	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>workplace empowerment, quality of work-life, work-life balance, organizational citizenship behavior on job satisfaction</i>	<i>Workplace Empowerment (X1)</i> <i>Quality of Work-Life (X2)</i> <i>Work-Life Balance (X3)</i> <i>OCB (Y)</i> <i>Job Satisfaction (Z)</i>	Dengan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan merasa puas dalam bekerja, kepuasan kerja yang tinggi dapat didorong oleh berbagai aspek penting seperti keseimbangan,	Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memberikan informasi pada tataran teoritis/ilmiah manajemen sumber daya manusia dan strategi perusahaan dalam memperhatikan tingkat kepuasan

					<p>perilaku yang baik, pemberdayaan karyawan dalam bekerja yang dapat memberikan efek positif bagi perusahaan. Sehingga mendorong kepuasan kerja yang menimbulkan timbal balik dalam perusahaan yang dapat mencapai keberhasilan ketika mereka merasa puas</p>	<p>kerja pegawai yang positif. Khususnya bagi karyawan yang bekerja sambil melanjutkan tingkat pendidikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.</p>
4	Hasan & Teng, (2017)	<i>Work-Life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators</i>	<p>Untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja antara orang dewasa yang bekerja di malaysia dengan jenis kelamin dan ras sebagai moderator</p>	<i>Work-Life Balance (X) Job Satisfaction (Y) Gender and Race (Z)</i>	<p>Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, bertentangan dengan banyak kepercayaan, gender dan ras tidak memoderasi hubungan antara</p>	<p>Dalam penelitian ini, terbukti ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja antara orang dewasa yang bekerja di malaysia. Terdapat dua faktor moderasi yang dimasukkan untuk</p>

					keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja	mengukur dampaknya, namun hanya <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja yang signifikan sedangkan dua variabel lainnya menghasilkan sebaliknya
5	Hasan & Muafi, (2023)	<i>The Influence of Islamic Emotional Intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout</i>	Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh kecerdasan emosional islami. <i>Work-life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap komitmen organisasi, dan penelitian ini juga mengkaji dan menganalisis peran <i>burnout</i> dalam memediasi pengaruh kecerdasan emosional islami dan peran <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi	<i>Islamic emotional intelligence</i> (X1) <i>Work-life balance</i> (X2) <i>Organizational commitment</i> (Y) <i>Burnout</i> (Z)	Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional islami, <i>work-life balance</i> dan kelelahan berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, penelitian ini membuktikan bahwa teori kecerdasan emosional islami, <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> dapat mempengaruhi komitmen organisasi

---

## B. Teori dan Kajian Pustaka

### 1. *Work-Life Balance*

#### a. Definisi *Work-Life Balance*

*Work-life balance* memiliki peran yang sangat penting bagi setiap karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Vyas & Shrivastava, (2017) mendefinisikan *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pribadi, seperti menemukan lebih banyak waktu untuk bersantai, membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, dan mampu berkontribusi sepenuhnya dalam pekerjaan.

#### b. Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Anugrah & Priyambodo, (2021), faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

- 1) Waktu, faktor ini mencakup lebih banyak atau lebih sedikit waktu di tempat kerja yang dihabiskan dalam kehidupan pribadi.
- 2) Rencana kegiatan, hal ini dapat mempengaruhi *work-life balance* jika ada lebih banyak jam untuk menyelesaikan tugas sebelum waktu pribadi.
- 3) Kelelahan, faktor ini menjadi kondisi penentu yang dapat digambarkan sebagai penurunan kapasitas kerja dan mereka mengalami penurunan efisiensi kerja.

#### c. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Wardani & Firmansyah, (2019), *work-life balance* meliputi beberapa indikator yaitu:



1) *Time Balance* (keseimbangan waktu) Mengacu pada waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan, waktu yang didapat seseorang untuk melakukan pekerjaannya di perusahaan dan perannya dalam kehidupan seseorang. Misalnya, seorang pekerja yang sibuk juga membutuhkan waktu untuk bersantai, menghabiskan waktu bersama teman, dan bersantai bersama keluarga.

2) *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan) mengacu pada tingkat keterlibatan atau keterikatan psikologis selama dan di luar, keseimbangan ini terkait dengan tingkat stres individu dan keterlibatan individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaan ataupun hal diluar pekerjaan, kepuasan ini memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya di dalam pekerjaan maupun dari individu tersebut.

## 2. *Job Embeddedness*

### a. Definisi *Job Embeddedness*

*Job Embeddedness* adalah keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang dipengaruhi oleh aspek di dalam pekerjaan (*on the job*) dan di luar pekerjaan (*off the job*). Semakin kuat kecocokan dan hubungan antara individu karyawan dan komunitas, semakin banyak manfaat yang dapat dicapai, dan semakin banyak orang yang terhubung dengan komunitas di dalam organisasi, semakin besar dampaknya terhadap organisasi, (Mitchell *et al.*, 2011)

Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan akan merasa lebih terhubung dengan kolega dan organisasinya dan menunjukkan hubungan ini dengan mempertahankan status keanggotaan mereka di organisasi tempat mereka bekerja Mitchell *et al.*, (2011). *Job embeddedness* merupakan kekuatan gabungan yang dapat mencegah karyawan keluar (Yang *et al.*, 2019).

b. *Aspek Job Embeddedness*

Terdapat tiga aspek *job embeddedness* menurut (Mitchell *et al.*, 2011) yaitu:

- 1) *Fit* merupakan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan masyarakat sekitar.
- 2) *Link* merupakan hubungan informal dan formal karyawan dengan organisasi serta komunitas atau masyarakat.
- 3) *Sacrifice* adalah kerugian yang dirasakan karyawan seperti kehilangan materi atau manfaat psikologis ketika meninggalkan organisasi dan komunitas tempat tinggalnya.

c. *Indikator Job Embeddedness*

Thomas & Feldman, (2006), menyatakan ada beberapa indikator *job embeddedness* yaitu:

- 1) Kecocokan karyawan dengan organisasi.
- 2) Kecocokan karyawan dengan pekerjaan.
- 3) Hubungan baik dengan rekan kerja.
- 4) Hubungan baik dengan anggota kelompok kerja.
- 5) Manfaat (keuntungan) secara materi.
- 6) Manfaat (keuntungan) secara psikologis.

### 3. *Job Satisfaction*

#### a. Definisi *job satisfaction* (kepuasan kerja)

*Job satisfaction* adalah suatu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang terbentuk dari hasil evaluasi karakteristiknya, Robbins & Judge, (2017). Kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan tingkat kinerja pekerjaan yang mereka anggap penting untuk harga diri, Karyawan yang berkomitmen tinggi tahu dan peduli dengan pekerjaan mereka. Konsep lain yang terikat erat adalah pemberdayaan psikologis atau keyakinan karyawan sejauh mana berusaha mempengaruhi lingkungan kerja. Kemampuan mereka, makna pekerjaan mereka dan persepsi mereka tentang otonomi, (Robbins & Judge, 2017).

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras seseorang bekerja atau seberapa bagus pekerjaannya, tetapi seberapa besar seseorang menikmati pekerjaan tertentu, Rahayu & Rushadiyati, (2021). Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi, apakah dia senang atau tidak, merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya, serta evaluasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, sikap dan perilaku ditempat kerja.

Hasibuan, (2012), kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang berada dalam suasana hati yang baik dan menikmati pekerjaan, sifat kepribadian yang mencerminkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas, menyenangkan di tempat kerja, setelah pulang kerja, dan di lingkungan kerja setelah selesai bekerja. Afandi,

(2018), kepuasan kerja adalah intensitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Beberapa persepsi karyawan tentang tingkat kepuasan kerja mereka, karyawan yang bahagia lebih produktif daripada karyawan yang tidak bahagia. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan sejahtera atau perasaan positif yang dialami karyawan ketika melihat pekerjaannya.

b. Indikator *Job Satisfaction* Afandi, (2018), menyatakan ada beberapa indikator *job satisfaction* yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

#### C. Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini merupakan kajian tentang keterkaitan antar variabel yang merupakan fokus observasi penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1) dan *job embeddedness* (X2) sebagai variabel bebas serta *job satisfaction* (Y) sebagai variabel terikat, sehingga dianalisis apakah *work-life balance* dan *job embeddedness* berpengaruh terhadap *job satisfaction part-time working students* di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian adalah:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*

*Work-life balance* pada dasarnya memiliki fungsi penting bagi setiap karyawan, hal ini bertujuan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang berimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Vyas & Shrivastava, (2017). *Job satisfaction* adalah suatu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang terbentuk dari hasil evaluasi karakteristiknya, (Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama & Setiadi, (2021), menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Anugrah & Priyambodo, (2021), menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini mengangkat hipotesis pertama yaitu:

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction part-time working students* di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

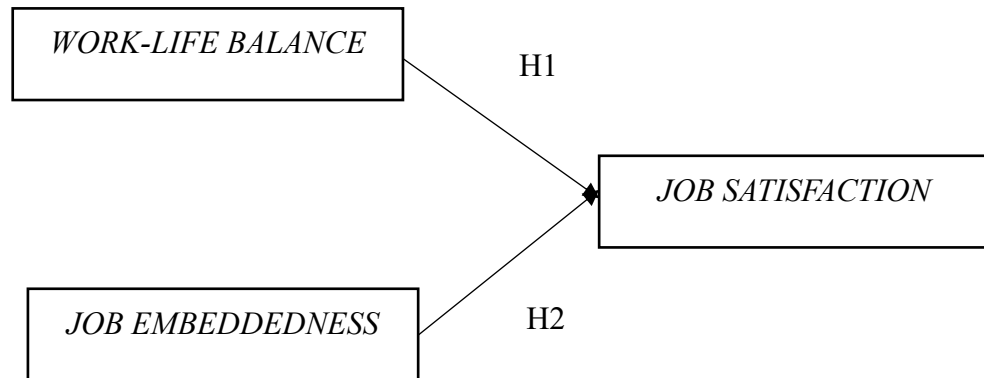
## 2 Pengaruh *job embeddedness* terhadap *job satisfaction*

*Job embeddedness* merupakan suatu kekuatan gabungan yang dapat mencegah karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, Yang *et al.*, (2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astamarini, (2019), menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lutfi *et al.*, (2020), menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini mengangkat hipotesis kedua yaitu:

H2: *Job embeddedness* berpengaruh terhadap *job satisfaction part-time working students* di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

D. Kerangka Pikir



Sumber: Data diolah 2023

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**