

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-life integration*

Work-life integration merupakan pendekatan baru yang muncul karena konsep *work-life balance* yang sulit untuk di terapkan pada saat bekerja dari rumah terutama dengan adanya teknologi saat ini pegawai semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan diluar jam kerja. Sementara itu, pola kerja *work-life integration* berfokus dalam menghubungkan pekerjaan dan kehidupan sehingga pegawai tidak harus memperdulikan waktu kerja atau waktu pribadi serta waktu bisa lebih fleksibel dalam melakukan berbagai aktivitas secara menyeluruh dan tidak mengelompokan (Ekrutmedia, 2021).

Ried & Ramarajan (2016) mengemukakan bahwa banyak pekerja yang menerapkan *work-life balance* dengan menolak semua panggilan masuk yang berasal dari instansi setelah jam kerja selesai. Hal tersebut dilakukan agar pembagian waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menjadi seimbang. Namun Prasad (2017) melalui penelitiannya menemukan bahwa pekerja yang mementingkan terwujudnya pola kerja *work-life balance* justru malah memiliki kinerja yang lebih rendah dan menghambat karirnya.

1. Definisi *work-life integration*

Menurut Rahmawati & Santoso (2021) *work-life integration* adalah kecakapan pegawai dalam menyesuaikan secara keseluruhan menyatukan dan mengkolaborasikan waktu bekerja dan waktu kumpul bersama keluarga ataupun teman. Sementara itu menurut Grady &

Mccarthy (2008) mengemukakan bahwa *work-life integration* adalah proses menciptakan hubungan yang harmonis di sela pekerjaan dan keluarga serta pengelolaan diri. *Work-life integration* adalah suatu proses manajemen diri seseorang yang memiliki peran sebagai karyawan dengan cara mengatur serta menelaraskan aktivitas pribadi sebagai karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab terhadap unsur – unsur yang bukan pekerjaan termasuk permasalahan yang berhubungan dengan keluarga, kegiatan keagamaan serta kegiatan masyarakat (Yussof & Ibrahim, 2020).

Jena dkk (2021) mengemukakan bahwa *work-life integration* didefinisikan sebagai strategi untuk mengintegrasikan pekerjaan ke kehidupan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan umum dimana kesejahteraan umum yang dimaksud ialah dampak bagi kesehatan psikologis yang dikonseptualisasikan dalam hal kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan definisi – definisi yang telah diuraikan diatas, maka *work-life integration* adalah proses menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerjaan, keluarga dan manajemen diri.

2. Faktor yang mempengaruhi *work-life integration*

Dikutip dari Ekrut Media (2021) tidak dapat dipungkiri bahwa instansi memiliki peran yang besar dalam mendorong *penerapan work-*

life integration. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi *work-life integration*:

- a. Jam kerja fleksibel, waktu kerja tidak hanya di jam tertentu tetapi bisa dilakukan kapanpun.
- b. Menetapkan batasan meskipun pekerjaan dapat diintegrasikan ke kehidupan bukan berarti atasan berhak memanggil karyawan kapanpun.
- c. Penggunaan teknologi yang tepat, pemberian teknologi misalnya perangkat atau *tools* tertentu yang bisa digunakan oleh tim di rumah atau diluar tempat kerja.
- d. Menerima masukan dari karyawan, melakukan perencanaan strategi yang sesuai dengan kebutuhan masukan. Karena itu dilakukan *meeting* untuk mengumpulkan masukan dan mendiskusikan prioritas, strategi mengatur kehidupan dan kerja yang ideal.
- e. Fokus pada produktivitas menjaga dan meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas, bukan diukur dari seberapa banyak waktu yang dihabiskan. Agar tetap berjalan efektif maka dibuat target kinerja berdasarkan hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan.
- f. Budaya dan lingkungan kerja positif, menumbuhkan budaya kerja yang positif, saling percaya dan bertanggung jawab.

Dikutip dari Linov HR (2022) faktor – faktor yang berpengaruh dalam penerapan *work-life integration* diantaranya sebagai berikut:

- a. Pemberian jam kerja fleksibel, memberikan jam kerja tertentu akan membuat penerapannya tidak berjalan dengan baik, jika memungkinkan terapkan jam kerja fleksibel.
- b. Menetapkan batasan, walaupun kehidupan dan pekerjaan diintegrasikan bukan berarti atasan dapat memanggil karyawan kapanpun karena harus menetapkan batasan agar *work-life integration* tidak disalah artikan.
- c. Dukung dengan teknologi yang tepat, memastikan karyawan memiliki teknologi yang memadai atau jika karyawan mengalami kesulitan memberikan fasilitas misalnya meminjamkan perangkat tertentu yang bisa digunakan karyawan.
- d. Berdayakan masukan karyawan, mengumpulkan karyawan dan mendiskusikan strategi untuk mengatur kehidupan dan kerja agar ideal untuk semua karyawan.
- e. Fokus pada produktivitas, perusahaan harus lebih fokus pada kualitas kerja dan produktivitas karyawan bukan waktu kerja yang dihabiskan.
- f. Tumbuhkan budaya kerja yang positif, membuat budaya lingkungan kerja positif serta saling percaya dapat membangun program *work-life integration* yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas maka faktor yang mempengaruhi *work-life integration* ialah jam kerja fleksibel, menetapkan batasan, penggunaan teknologi yang tepat, menerima masukan

karyawan, fokus pada produktivitas serta budaya dan lingkungan yang positif.

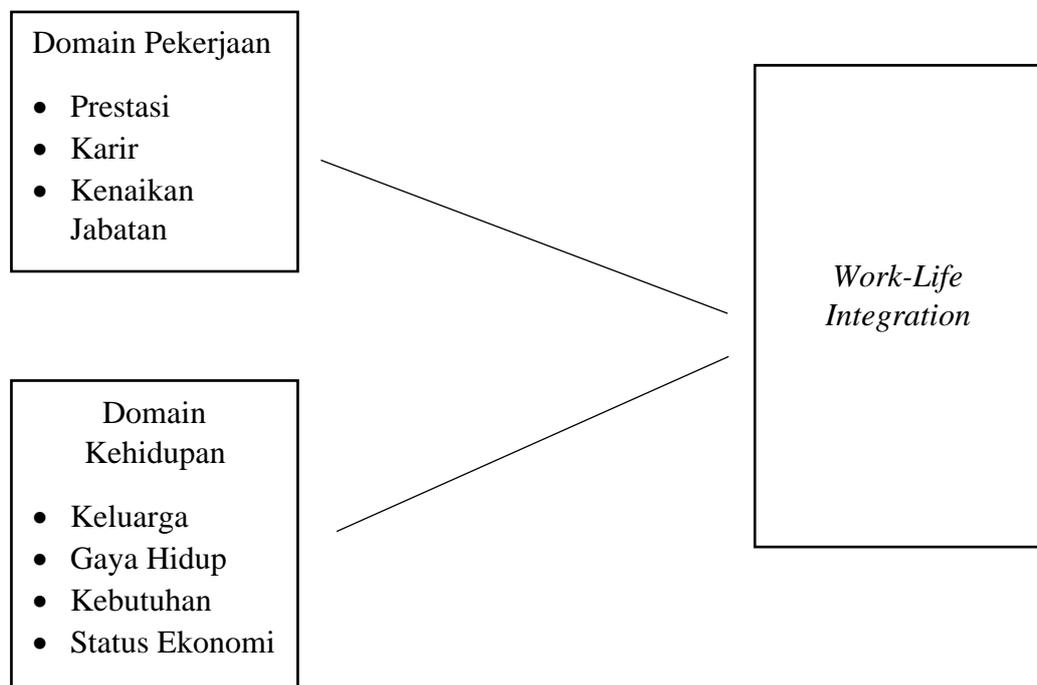
3. Dimensi *work-life integration*

Menurut Yussof & Ibrahim (2020) menyatakan bahwa *work-life integration* terdiri dari dua dimensi yaitu:

- a. Domain pekerjaan, kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah dapat juga disebut mata pencarian.
- b. Domain kehidupan, suatu hal yang dianggap penting dan berharga sehingga layak dijadikan tujuan hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas, dimensi atau aspek yang berpengaruh pada *work-life integration* diantaranya adalah domain pekerjaan dan domain kehidupan.

B. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kebutuhan dalam kehidupan pegawai semakin hari semakin bertambah, banyaknya tuntutan seperti gaya hidup dan biaya hidup yang keluar secara tidak terduga kerap kali menjadi suatu permasalahan di kehidupan pegawai. Untuk mengatasi kekurangan dalam ekonomi pada masa sekarang tak jarang ditemui perempuan yang juga bekerja. Pria dan wanita yang sudah berkeluarga maupun belum berkeluarga, sudah memiliki anak maupun yang belum memiliki anak harus pandai dalam membagi waktu untuk pekerjaan dan kehidupan. *Work-life integration* menawarkan pekerjaan dengan waktu yang fleksibel dan bisa dilakukan dalam waktu yang bersamaan.

Yussof & Ibrahim (2020) berpendapat bahwa *work-life integration* memberikan pengaruh penting bagi sumber daya manusia didalam sebuah organisasi untuk membentuk pegawai yang kompetitif dan harmonis dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan seiring dengan tuntutan tanggung jawab terhadap keluarga. Mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan tanpa menimbulkan permasalahan dengan strategi yang tidak memecahkan fokus kerja pegawai, jika manajemen *work-life integration* pegawai bagus maka kehidupannya akan menjadi tenang dan memungkinkan pegawai juga memperoleh keuntungan dalam bekerja seperti lebih berprestasi karena kehidupannya yang tenang, karir yang bagus bahkan kenaikan jabatan.

Berdasarkan hasil observasi penulis diperoleh data bahwa banyak dari pegawai RSIA Quratta A'yun memiliki kewajiban untuk membantu kebutuhan dan ekonomi keluarga dikarenakan sebagian besar dari pegawai RSIA yang berkerja dengan sistem *shift* masih berada di usia 20 tahunan.

Sistem *shift* yang berlaku tidak memungkinkan pegawai untuk memperhatikan keluarga dengan waktu yang pasti setiap harinya, maka dengan begitu keadaan *work-life integration* di RSIA Quratta A'yun bisa dikatakan tergolong tinggi karena pegawai diharuskan berinteraksi di sela-sela pekerjaan untuk mengurus kebutuhan pribadi maupun kebutuhan keluarga.

C. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan tingginya tingkat *work-life integration* pada pegawai RSIA Quratta A'yun Samarinda sebagai hipotesis dalam penelitian ini.