

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Work Life Integration***

##### **1. Definisi *Work-Life Integration***

Ibrahim & Yussof (2020) *work-life integration* ialah suatu proses yang dimana seorang karyawan bertindak sebagai pegawai mengatur atau menelaraskan kehidupannya sebagai pegawai yang bertanggung jawab di tempat kerja dan bertanggung jawab kepada keluarganya. Menurut Dzuriyah (2015) *work-life integration* mendefinisikan integrasi diantara dua domain yaitu domain kerja (*work*) dan domain bukan pekerjaan (*nonwork*) yang merujuk pada kehidupan individu termasuk keluarga, agama dan partisipasi dalam masyarakat. *Work-life integration* adalah suatu proses yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang seimbang antara pekerjaan, keluarga, dan pengendalian diri (Grady & Mccarthy, 2008). Menurut Handayani (2021) *Work-life integration* merupakan pendekatan yang berfokus pada pembentukan sinergi yang lebih besar antara semua aspek kehidupan seperti pekerjaan, rumah atau keluarga, komunitas dan diri pribadi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas *Work life integration* adalah situasi wujudnya integrasi antara dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan lebih banyak sinergi dan menciptakan hubungan yang harmonis untuk keduanya.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Integration*

Dikutip dari LinovHR (2022) ialah :

- a. Penerapan jam kerja yang fleksibel, menerapkan jam kerja tertentu pada karyawan dapat menyebabkan efektivitas kerja menurun. Jika memungkinkan dapat menerapkan jam yang fleksibel sehingga penerapan jalannya pekerjaan dapat lebih efisien.
- b. Tetapkan batasan, meskipun integrasi kerja dan kehidupan menjadi satu kesatuan bukan berarti atasan dapat menghubungi karyawan kapan saja. Oleh karena itu, perlu ada pembatasan agar implementasi integrasi kerja dan kehidupan tidak disalah artikan.
- c. Dukungan dengan teknologi yang tepat, memastikan karyawan dilengkapi teknologi yang memadai untuk penerapan *work-life integration*. Jika ada karyawan yang menghadapi kesulitan dalam hal ini, perusahaan mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas seperti meminjamkan perangkat atau memberikan akses alat-alat yang dapat digunakan.
- d. Berdayakan masukan dari karyawan, mendiskusikan strategi yang relevan sesuai kebutuhan karyawan dalam menata kehidupan dan pekerjaan agar menjadi situasi yang ideal untuk semua karyawan.
- e. Fokus pada produktivitas, perusahaan perlu mengutamakan kualitas pekerjaan dan produktivitas karyawan daripada menghabiskan waktu dan menetapkan target prestasi kerja yang berdasarkan pada evaluasi hasil kerja.

- f. Tumbuhkan budaya kerja yang konstruktif, membentuk budaya kerja yang mendukung dan saling mempercayai bisa memfasilitasi program integrasi kehidupan dan kerja, sehingga setiap pekerjaan akan merasa lebih nyaman dan dapat bertanggung jawab.

### 3. Dimensi *Work-Life Integration*

Menurut Ibrahim dan Yussof (2020) menyatakan bahwa *work-life integration* memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Domain pekerjaan, suatu pekerjaan dan kehidupan untuk mendorong karyawan mengatur waktu dan energi yang memungkinkan mencapai tuntutan dan mendapatkan upah
- b. Domain kehidupan, suatu hal tanpa mengurangi kualitas pekerjaan dan kualitas kehidupan pribadi.

## **B. Produktivitas Kerja**

### 1. Definisi Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017) produktivitas ialah rasio antara hasil yang dihasilkan serta total sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara pencapaian dan peran serta karyawan secara individu maupun kelompok dalam satuan waktu yang dapat dihasilkan berupa barang atau jasa. Menurut Siswadi (2016) berpendapat bahwa produktivitas kerja merujuk pada mentalitas yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap harinya dengan tujuan membuat hari ini lebih baik daripada hari sebelumnya serta berupaya agar esok lebih unggul dari hari ini. Mentalitas mendorong individu untuk tidak

puas dengan pencapaian saat ini, tetapi selalu berupaya untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kapasitas kerja dengan terus mencari peningkatan dan perbaikan.

Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai pengukuran kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh dalam proses tersebut. Sementara itu, menurut Sunarsi (2018) produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil (output) aktual pencapaian dan input atau pengorbanan yang dikeluarkan oleh individu atau perusahaan untuk mencapai hasil. Dalam hal yang sama (Pasaribu & Anshori, 2021) menyebutkan produktivitas kerja sebagai hasil dari output dan input yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas kesimpulan produktivitas kerja yaitu rasio antara sumber daya dan hasil yang diperoleh secara individu maupun kelompok dalam persatuan waktu.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut menurut Saidah (2016) pengukuran produktivitas kerja terdapat beberapa faktor yaitu :

- a. Kuantitas kerja, pencapaian karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi atau melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, menunjukkan standar pencapaian kerja yang harus sesuai dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan,

merujuk pada kesanggupan karyawan untuk mengerjakan tugas secara teknis sesuai standar perusahaan.

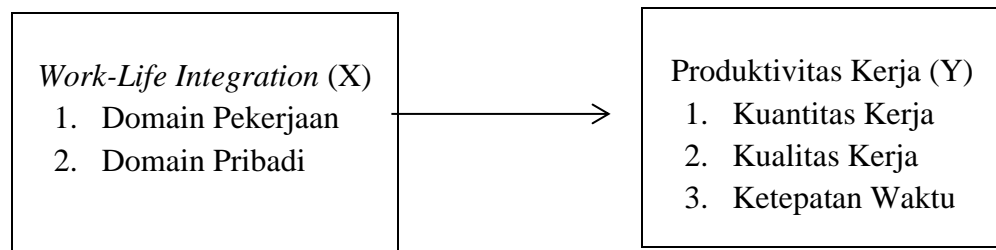
- c. Ketepatan waktu, berupa tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia sebaik mungkin.

### 3. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dimensi produktivitas kerja ialah :

- a. Sikap mental dan etika kerja, karyawan yang memiliki mentalitas dan etika kerja yang positif umumnya menunjukkan rasa tanggung jawab dan berkomitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Disiplin kerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya lebih mudah untuk diatur dan dapat bekerja secara lebih profesional.
- c. Pendidikan, karyawan yang berpendidikan lebih cepat dalam memahami tugas yang diberikan dan responsif terhadap pendapat serta pandangan orang lain atau atasan.
- d. Keterampilan, adanya keterampilan dalam bekerja dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas karena sudah terbiasa, sehingga kinerja menjadi lebih profesional.
- e. Iklim kerja, iklim kerja atau lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan tenang dan aman tanpa gangguan.
- f. Jaminan sosial, jaminan sosial merupakan suatu tunjangan yang bisa memberi keuntungan kepada karyawan dan keluarganya.

### C. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1. Kerangka Berpikir

Penjelasan pada kerangka berpikir diatas ialah *work-life integration* (WLI) membahas mengenai integrasi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terintegrasi maka WLI akan menurun dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yang dimana WLI dapat mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu pada produktivitas kerja. Hal tersebut dapat terjadi sebab integrasi yang rendah maka kehidupan pribadi akan mengganggu kehidupan kerja sehingga ada kemungkinan produktivitas akan menurun. Sebaliknya, jika WLI dapat terintegrasi maka kehidupan pribadi tidak akan mengganggu kehidupan pekerjaan, yang dimana akan semakin meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Dzuriah (2015) seseorang yang kehidupan pekerjaan dan keluarga terintegrasi dengan baik berfungsi secara efektif di tempat kerja dan dirumah, merasakan kebahagiaan dengan kedua keadaan tersebut serta mengalami tingkat konflik yang rendah antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga karyawan yang kehidupan pribadinya dapat terintegrasi maka

kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu pada produktivitas kerja akan meningkat.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan diatas ini, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian yaitu adanya pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda.