

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Social Exchange Theory*

Social exchange theory menekankan bahwa hubungan pertukaran sosial didasarkan pada normal timbal balik, di mana ketika satu pihak memberikan manfaat, pihak penerima cenderung membalas dengan menawarkan manfaat dan perlakuan baik. Dalam konteks organisasi, *social exchange theory* sering digunakan untuk menjelaskan hubungan interpersonal antara karyawan dan pemberi kerja (Blau, 1964). Terdapat bukti dalam beberapa studi mengenai *work-life balance* bahwa ketika organisasi atau atasan peduli tentang kesejahteraan pribadi dan profesional karyawan, karyawan cenderung membalas dengan membantu mereka mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja (Campo et al., 2021).

Berdasarkan *social exchange theory* ketika organisasi memperhatikan *work-life balance*, perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan cenderung membalas kebaikan tersebut melalui kinerja kerja yang tinggi (Talukder et al., 2018).

2.1.2 *Work-Life Balance*

Achour et al., (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu fenomena penting yang telah menjadi pusat perhatian peneliti organisasi selama dua dekade terakhir. *Work-life balance* diartikan sebagai keseimbangan antara tuntutan emosional, perilaku, dan waktu dari pekerjaan yang dibayar, dan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Menurut Sirgy & Lee (2023) dalam bukunya yang berjudul *Work-Life Balance: HR Training for Employee Personal Interventions*, *work-life balance* merupakan proporsi antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi untuk mencapai pengalaman yang memuaskan di semua aspek kehidupan dengan menggunakan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen. *Work-life balance* terhubung dengan perasaan atau keinginan karyawan untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Work-life balance adalah upaya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya (Kerdipitak & Jermsittiparsert, 2020). *Work-life balance* merupakan upaya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan agar karyawan nyaman dalam tanggung jawab pekerjaan dan komitmen keluarga (Johari et al., 2018).

Susanto et al., (2022) mengukur *work-life balance* dengan tiga indikator berikut:

1. Mempunyai waktu untuk keluarga. Indikator ini terkait dengan jumlah waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk dihabiskan bersama keluarganya.
2. Mempunyai waktu untuk urusan pribadi. Indikator ini terkait dengan jumlah waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan urusan pribadinya.
3. Mempunyai waktu untuk menyalurkan hobi. Indikator ini terkait dengan jumlah waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyalurkan hobinya.

2.1.3 Job Performance

Job performance adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara yang mendukung pencapaian organisasi (Moonsri, 2018). Johari et al., (2018) mengatakan bahwa *individual performance* ditentukan oleh tiga faktor yaitu kondisi di tempat kerja, motivasi, dan keterampilan untuk melaksanakan tugas.

Job performance perilaku penting yang dilakukan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Talukder et al., 2018). Prestasi kerja merujuk pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja. Menurut Diamantidis & Chatzoglou, (2019) *job performance* adalah tingkat produktivitas seorang karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

(Talukder et al., 2018) *job performance* diukur dengan :

1. *In- Role Performance*. *In-Role performance* berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab yang secara formal diharapkan oleh pekerjaan mereka.
2. *Extra Role Performance*. *Extra Role Performance* adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas dan tanggung jawab formal yang diharapkan, yang berkontribusi terhadap fungsi keseluruhan dan efektivitas organisasi.

2.1.4 Job Satisfaction

Menurut Robbins & Judge (2019) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, pengertian dari *job satisfaction* adalah sikap karyawan yang mencerminkan pandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Definisi lain dari *job satisfaction* adalah perasaan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja (Susanto et al., 2022).

Job satisfaction merupakan kombinasi dari kondisi fisik, mental, dan lingkungan yang mempengaruhi seseorang untuk menyatakan dengan tulus bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka (Abdirahman et al., 2020). Definisi lain dari *job satisfaction* adalah perasaan senang atau emosi positif sebagai hasil dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya yang menyebabkan kepuasan serta komitmen semakin tinggi (Yadav & Sharma, 2021).

2.1.5 *Family Supportive Supervisor Behaviors*

Family supportive supervisor behaviors merupakan pandangan karyawan terhadap supervisor atau atasan mereka yang memiliki sikap yang mendukung, terutama dalam konteks keluarga (Campo et al., 2021). *Family supportive supervisor behaviors* juga dapat diartikan sebagai perilaku supervisor terhadap karyawannya yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan di rumah dan di tempat kerja (Talukder et al., 2018). Susanto et al., (2022) mengatakan *family supportive supervisor behaviors* adalah dukungan emosional, instrumental, *role modeling*, dan manajemen kreatif yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya. Konsep ini penting karena berkaitan dengan meningkatkan kepuasan, mengurangi konflik keluarga, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dari karyawan.

Menurut Crain & Stevens (2018) *family supportive supervisor behaviors* dapat diukur berdasarkan empat dimensi berikut:

1. Dukungan Emosional

Merupakan komunikasi yang menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap kehidupan non-pekerjaan karyawan.

2. Dukungan Instrumental

Menyediakan sumber daya dan layanan melalui transaksi manajemen untuk membantu karyawan mengelola pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan secara individu dan sesuai kebutuhan.

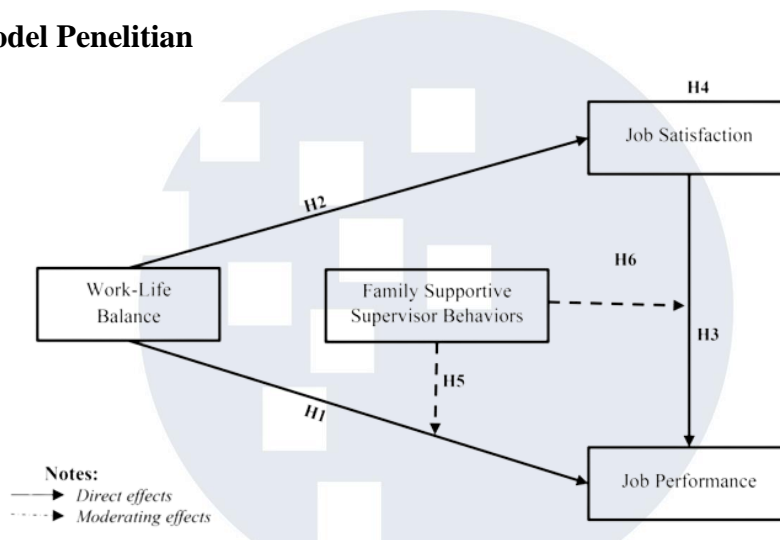
3. *Role Modeling*

Menunjukkan manajemen yang efektif terhadap tanggung jawab pekerjaan dan non-pekerjaan.

4. Manajemen Kerja Efektif dan Kreatif

Upaya strategis proaktif yang diinisiasi oleh atasan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan non-pekerjaan dan mempromosikan efektivitas karyawan di tempat kerja.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber: (Susanto et al., 2022)

2.3 Hipotesis

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H4: *Job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job performance*.

H5: *Family-supportive supervisor behaviors* akan memperkuat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap *job performance*.

H6: *Family-supportive supervisor behaviors* akan memperkuat pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *job performance*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

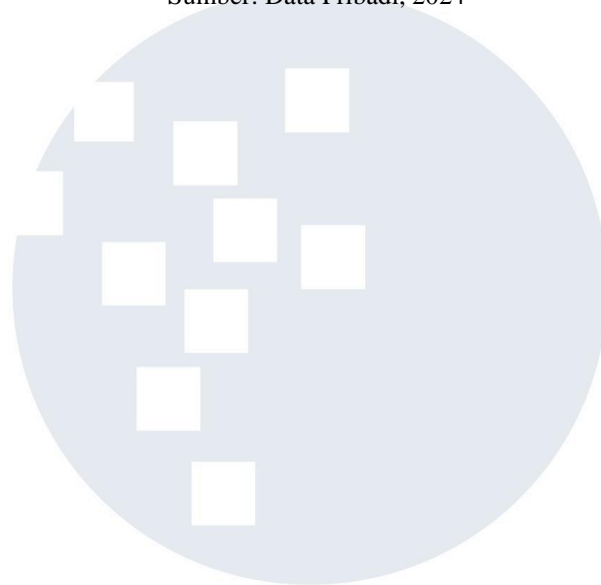
No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian
1	Johanim Johari, Fee Yean Tan, dan Zati Iwani Tjik Zulkarnain	<i>Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers</i>	2018	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i>
2	Hilman, Yusuf Yonny Edward, dan Salman Faris	<i>The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of The ministry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency</i>	2022	<i>Work-life Balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di kantor kementerian agama kabupaten Tapanuli Selatan
3	Gnei Rushna Preena dan Gnei Rishna Preena	<i>Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka</i>	2021	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>
4	Maureen Snow Andrade, Doug Miller, dan Jonathan H. Westover	<i>Job satisfaction factors for housekeeper in the hotel industry: a global comparative analysis</i>	2021	<i>Work-life Balance</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> .
5	Wa Ode Nurhasanah M., La Ode Kalimin, dan Dedy Takdir Syaifuddin	<i>The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City</i>	2019	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> bagi karyawan Bank Komersial di Kota Kendari
6	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyabade Najemdeen, Bello Taofik Abidemi,	<i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	2020	<i>Job Satisfaction</i> memiliki dampak signifikan terhadap <i>employee performance</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian
	dan Roshidah Binti Ahmad			
7	Muhammad Irfani Hendri	<i>The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance</i>	2019	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>
8	Oscar Dousin, Ngan Collins, Balvincer Klaur Kler	<i>Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia</i>	2019	<i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>Work-life Balance</i> dan <i>Job Performance</i>
9	Sajid Haider, Shaista Jabeen, dan Jamil Ahmad	<i>Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers</i>	2018	<i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>Work-life Balance</i> dan <i>Job Performance</i>
10	Angela Maria De Valdenbro Campo, Beatrice Avolio, dan Sandra Idrovo Carlier	<i>The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19</i>	2021	Terdapat hubungan positif antara <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> dengan <i>Job Performance</i>
11	Sandra Inovo dan María José Bosch	<i>The impact of different forms of organisational support and work-life balance in Chile and Colombia</i>	2019	Terdapat hubungan positif antara <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> dan <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Work-life Balance</i>
12	Yasmine Achour, Ahmed Ouammi, Driss Zejli, dan Sami Sayadi	<i>Supervisory Model Predictive Control for Optimal Operation of a Greenhouse Indoor</i>	2020	<i>Supervisor support</i> secara positif memoderasi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian
		<i>Environment Coping with Food-Energy-Water Nexus</i>		hubungan antara <i>Work-life Demand</i> dan <i>Perceived Well-being</i>

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

Sumber: Data Pribadi, 2024



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA