

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), Komitmen Organisasional, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kebanggaan Organisasional, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menyatakan bahwa interaksi sosial bergantung pada **untung** dan **rugi** yang terjadi. Teori antara lain yang dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959) ini memiliki asumsi bahwa orang akan secara sukarela memasuki dan bertahan dalam suatu interaksi sosial dengan mempertimbangkan konsekuensi yang terjadi yaitu **untung rugi**. Pada dasarnya, dalam membangun sebuah interaksi sosial yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh.

Teori ini melihat tingkah laku sosial sebagai hubungan pertukaran dengan **memberi** dan **menerima** (*take and give relationship*). Apa yang dipertukarkan dapat berupa **materi** (berupa uang atau perhiasan) atau **non materi** (misalnya penghargaan, penerimaan, prestasi).

Untuk menjelaskan tingkah laku menolong, teori ini mengatakan bahwa interaksi manusia mengikuti **prinsip ekonomi**, yaitu **memaksimalkan**

ganjaran (untung) dan **meminimalkan biaya** (rugi) yang disebut dengan **strategi minimax**. Contohnya ketika seseorang ditawarkan untuk donor darah, sebelum mendonorkan darahnya, ia akan menghitung untung ruginya. Bila ikut mendonor, maka untungnya ia bisa mendapatkan penghargaan dari lingkungan ataupun kepuasan batin karena telah berbuat baik, dan ruginya ia harus menahan rasa sakit ketika disuntik. Sebaliknya jika ia tidak mendonor maka ia tidak perlu menahan rasa sakit karena disuntik namun ia tidak akan mendapat penghargaan dari lingkungannya.

Model Thibaut dan Kelley (1959) sejalan dengan asumsi-asumsi yang dibuat oleh Homans (1961) dalam teorinya tentang proses pertukaran sosial, khususnya bahwa interaksi sosial manusia mencakup pertukaran barang dan jasa, serta bahwa tanggapan-tanggapan individu-individu yang muncul melalui interaksi di antara mereka mencakup baik imbalan (*rewards*) maupun pengeluaran (*cost*). Apabila imbalan tidak cukup, atau bila pengeluaran melebihi imbalan, interaksi akan terhenti atau individu yang terlibat di dalamnya akan merubah tingkah laku mereka dengan tujuan mencapai apa yang mereka cari.

Homans (1961) mengemukakan bahwa prinsip dasar pertukaran sosial adalah "*distributive justice*" yaitu suatu aturan yang mengatakan bahwa sebuah imbalan harus sebanding dengan investasi. Dalam teori pertukaran sosial yang menggunakan ekonomi sebagai landasan teorinya bahwa orang berusaha membangun hubungan persahabatan atau percintaan yang hanya akan memberikan keuntungan yang lebih besar.

Sesuai dengan **teori pertukaran sosial** juga, tingkah laku menolong juga bisa semata-mata hanya untuk menutupi **kepentingan pribadi seseorang**. Misalnya mendonor darah untuk mendapatkan pujian, bukan niat untuk menolong orang yang membutuhkan. Dengan demikian, keuntungan dari tingkah laku menolong dapat bersifat menolong untuk memperoleh **imbalan dari lingkungan** (*external self-rewards*) atau menolong untuk mendapatkan **kepuasan batin** (*internal self-rewards*).

Sabatelli dan Pearce (1986) melakukan penelitian terhadap individu yang telah melakukan hubungan pernikahan, ditemukan bukti bahwa rasa percaya yang tinggi merupakan hal yang sangat diharapkan oleh pasangan suami istri. Saling memperhatikan, saling mencintai dan bersama-sama membangun komitmen. Dengan kata lain dalam kerangka pikiran orang akan merasakan nyaman ketika imbalan yang didapatkan lebih besar dari tingkat perbandingan.

Di setiap kehidupan manusia sebagai individu memiliki berbagai alternatif dari *comparison level* sebagai perbandingan dari keuntungan yang diperoleh dalam suatu interaksi sosial. Dengan pemahaman lain bahwa jika dalam suatu interaksi sosial orang akan melihat dan meyakini bahwa ada keuntungan dari sebuah interaksi sosial berikutnya. Maka orang akan memutuskan hubungan yang dilakukan sekarang dan mengambil keputusan untuk mengambil keputusan untuk memasuki suatu hubungan baru yang lebih memberikan keuntungan.

Sementara itu, tokoh Teori Pertukaran Sosial lain, yakni Blau (1964)

mengatakan bahwa tidak semua perilaku manusia dibimbing oleh pertukaran sosial, tetapi kebanyakan memang dibimbing oleh pertukaran sosial tersebut. *Social Exchange* yang dimaksudkan dalam teori Blau ialah terbatas pada tindakan-tindakan yang tergantung pada reaksi-reaksi penghargaan dari orang lain dan berhenti apabila reaksi-reaksi yang diharapkan itu tidak kunjung muncul.

Teori pertukaran Sosial menyatakan bahwa tingkah laku pekerja terhadap organisasi sangat kuat dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang tingkah laku organisasi terhadap mereka (Eisenberger dan Huntington, 1986)

2.1.2. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)

Istilah komitmen dalam berbagai literatur Manajemen (Luthans, 1995; Robbin, 2015) disebut dengan Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*). Komitmen Organisasional adalah kontrak psikologis antara karyawan dan atau organisasinya yang membuatnya lebih sedikit kemungkinan bagi karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer, 1996).

Para peneliti cenderung mendefinisikan komitmen organisasional berbeda-beda (Dhammika, Ahmad dan Sam, 2013). Hal itu berdasarkan fokus penelitian dan kepentingan mereka. Keberagaman definisi tersebut dimulai dari definisi sederhana seperti "mengikat individu untuk sebuah organisasi" yang disampaikan oleh Gordon, Phipot, Burt, Thompson, dan

Spiller pada tahun 1980, hingga definisi yang lebih luas dari "hal itu berkaitan dengan percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan, keinginan untuk mengerahkan upaya ekstra untuk organisasi dan sisanya dalam organisasi" yang disampaikan Porter, Richard, Mowday, dan Paul, 1974. Meyer *et al.* (1993), mengembangkan lebih komprehensif tentang konsepsi komitmen dengan mengidentifikasi dimensi yaitu, komitmen afektif, keberlanjutan dan normatif karyawan.

Komitmen Organisasional pertama kali diusulkan dan didefinisikan oleh Porter sebagai kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dan dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Ketchand dan Strawser, 2001). Meyer pada tahun 1996 telah mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai kontrak psikologis antara karyawan dan atau organisasinya yang membuatnya lebih sedikit kemungkinan bagi karyawan akan meninggalkan organisasinya secara suka rela. Dia juga mengusulkan tiga model komponen Komitmen Organisasional yaitu: *Affective*, *Continuance* dan *Normative Commitment* (Bulutlar dan Öz, 2009).

Luthans (1995) mendefinisikan *Organizational Commitment* sebagai:

- a. *A strong desire to remain a member of particular organization*
(Keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu).
- b. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*
(Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi).

- c. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization* (Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi).

Menurut Robbins dan Judge (2015: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. "*Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*", level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktik promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Allen dan Meyer (1990) yang mengartikan konsep *Organizational Commitment* sebagai (a) karakter hubungan karyawan dengan organisasi, (b) memiliki implikasi pada keputusan karyawan terhadap keberlanjutan keanggotaan dalam organisasi. *Organizational Commitment* menurut Allen dan Meyer terdiri dari tiga komponen yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan emosi dan identifikasi karyawan dengan organisasi. Individu dengan tingkat afektif yang tinggi akan tetap bekerja di organisasi karena mereka menginginkannya. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran terhadap biaya yang muncul karena

meninggalkan organisasi. Jadi individu yang memiliki tingkat *continuance commitment* yang tinggi akan tetap tinggal di organisasi karena mereka membutuhkannya. *Normative commitment* mencerminkan perasaan tanggungjawab untuk tetap tinggal di organisasi. Individu yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan tinggal di organisasi karena mereka merasa wajib untuk tetap tinggal (berkaitan dengan loyalitas). *Continuance commitment* diukur dengan dua komponen yaitu akumulasi biaya dan terbatasnya alternatif. Level yang tinggi pada dua dimensi dikaitkan dengan keinginan untuk tinggal di organisasi.

Organizational Commitment mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi (Kreitner dan Kinicki, 2003: 274).

Komitmen Organisasional ini memiliki beberapa dimensi. Luthans (1995) mengemukakan tiga dimensi di dalam Komitmen Organisasional, yakni :

- a. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan

kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. *Goal congruence orientation* seseorang terhadap organisasi menekankan pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Ada suatu jenis komitmen yang berhubungan dengan pendekatan kongruensi tujuan (*goal congruence approach*), yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) yang menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

- b. *Continuance commitment involves commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization.* Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.
- c. *Normative commitment involves the employee's feelings of obligation to stay with the organization.* Komitmen normatif bisa dipengaruhi

beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya.

2.1.3. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Berdasarkan hasil *Meta-Analysis* terhadap 75 teks dan artikel peer-review dalam kurun waktu 15 tahun dan terpilih yang dilakukan oleh Mercurio (2015), Komitmen Afektif, atau keterikatan emosional dengan organisasi, adalah sebuah esensi inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Temuan dari penelitian Mercurio tersebut secara lengkap menyimpulkan (a) Komitmen Afektif tampaknya berfungsi sebagai dasar historis dan teoritis untuk teori organisasi komitmen, (b) komitmen afektif dapat lebih mempengaruhi perilaku pekerjaan dari komponen lain atau bentuk komitmen yang diusulkan, dan (c) komitmen afektif dapat dianggap sebagai esensi inti komitmen organisasional.

Karena itu, penelitian ini hanya menggunakan Komitmen Afektif untuk mewakili Komitmen Organisasional. Sedangkan pengukurannya menggunakan Komitmen Afektif karya Allen dan Meyer (1990). Penggunaan pengukuran Komitmen Afektif saja, disebabkan Komitmen afektif dianggap lebih efektif mengukur komitmen organisasi karena secara tidak langsung mempengaruhi dua dimensi lain dari komitmen organisasi (Boles *et al.*, 2007) dan lebih konsisten dengan definisi konseptual dan operasional dari sikap (Iverson dan Buttigieg, 1999).

2.1.4. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*)

Dalam beberapa tahun terakhir, istilah "*Work-Life Balance*" telah menggantikan istilah yang sebelumnya menggunakan istilah "*Work-Family Balance*" (Lazar, Osoian dan Ratiu, 2010).

Berbagai definisi tentang *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan) telah dikemukakan oleh para ahli. Yeandle (2005) mendefinisikan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan adalah seimbang antara kerja dan keluarga atau kehidupan di luar kerja. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan juga diartikan sebagai kemampuan individu, tanpa memandang usia atau jenis kelamin, untuk menemukan ritme yang akan memungkinkan mereka untuk menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab kegiatan dan aspirasi di luar pekerjaan mereka (Felstead *et al.*, 2002). Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan juga dapat dirangkum dalam beberapa definisi yang dikemukakan Clark, Parkes dan Langford, Thornthwaite, dan juga Carlson (Kim, 2014). Clark mendefinisikan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai "kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimal konflik peran" (Clark, 2000). Selain itu, Parkes dan Langford (2008) mendefinisikan ini sebagai "kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain". Kedua definisi tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan tersebut menyiratkan diterimanya kombinasi kerja dan keluarga (Thornthwaite, 2004). Sebagian besar penelitian kerja-

keluarga telah mendefinisikan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan) terkait dengan tingkat konflik kehidupan kerja (Carlson *et al.*, 2009). Penelitian-penelitian tersebut mengasumsikan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan diartikan dengan tidak adanya konflik kehidupan kerja.

Meski definisi dan penjelasannya dapat bervariasi, keseimbangan kehidupan kerja umumnya terkait dengan keseimbangan antara jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, dengan tujuan agar bisa menjaga keseluruhan harmoni dalam hidup. (Clarke, Koch dan Hill, 2004)

Beberapa studi empiris telah menunjukkan bahwa pengalaman Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan adalah berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (misalnya, Harrington dan Ladge, 2009; Parkes dan Langford, 2008). Lebih spesifik, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan telah terbukti memiliki hasil positif terhadap hal-hal, seperti peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja (misalnya, Cegarra-Leiva *et al.*, 2012; Nelson *et al.*, 1990; Scandura dan Lankau, 1997) serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berkontribusi untuk meningkatkan peran kinerja karyawan (Magnini, 2009). Pengalaman kesejahteraan psikologis dan harmoni dalam kehidupan membantu karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Misalnya, Netemeyer, Maxham dan Pullig (2005) menegaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menghasilkan dampak negatif

pada kedua hal-peran kinerja dan ekstra-peran kinerja.

Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan memiliki efek positif pada komitmen afektif karyawan untuk organisasi (Casper *et al.*, 2011; Muse *et al.*, 2008). Artinya, pengalaman Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan menghasilkan perasaan loyalitas kepada organisasi dan meningkatkan komitmen afektif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dengan organisasi atau pengusaha yang dapat menyebabkan karyawan ingin tetap bertahan di organisasinya (Allen dan Meyer, 1990).

Karyawan menjadi sangat melekat pada organisasi mereka ketika kebutuhan dan harapan mereka terpuaskan (Meyer *et al.*, 1993). Pengalaman Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan memenuhi tuntutan psikologis karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

Adapun indikator-indikator dari Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan menurut beberapa pakar dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Mas-Machuca *et al.*, (2016):
 - 1) Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi
 - 2) Catatan laporan tentang waktu yang dianggap cukup untuk kerja rutin dan lembur
 - 3) Waktu untuk rekreasi
- b. Sakthivel dan Jayakrishnan (2006); Azeem & Akhtar (2014):
 - 1) Persepsi mengenai Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan
 - 2) Persepsi mengenai pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga

3) Keluarga mengganggu kehidupan kerja.

c. Tayfun dan Catir (2014)

- 1) Persyaratan kerja menjadikan kesulitan untuk melindungi keluarga
- 2) Menjaga keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan kehidupan keluarga
- 3) Pekerjaan menjadikan jauh dari keluarga
- 4) Durasi layanan dalam pekerjaan menghalangi untuk menghindari tanggungjawab keluarga dan menggabungkan kegiatan secara seimbang
- 5) Pekerjaan menyita waktu keluarga
- 6) Kesulitan menjaga keseimbangan tanggungjawab keluarga dan kerja
- 7) Perilaku keluarga menjadi jelek karena karakteristik pekerjaan

d. McDonald dan Bradley (2005):

- 1) Keseimbangan Waktu
Keseimbangan waktu ini menyangkut waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan kegiatan di luar pekerjaan.
- 2) Keseimbangan Keterlibatan
Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
- 3) Keseimbangan Kepuasan
Keseimbangan Kepuasan ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

e. Haddon dan Hede (2009):

1) Bekerja mengganggu kehidupan di rumah

Pekerjaan seorang pekerja tetap terjaga dari aktivitas di rumah lebih dari yang mereka inginkan dan ketika mereka pulang dari pekerjaan, pekerja sering terlalu 'letih' untuk berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab di rumah.

2) Rumah mengganggu kehidupan kerja

Waktu yang dihabiskan pekerja untuk tanggung jawab di rumah sering mengganggu pekerjaan tanggung jawab mereka dan terkadang ketegangan dan kecemasan sering terjadi di rumah mereka lalu melemahkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan.

3) Bekerja agar lebih mudah memenuhi kebutuhan hidup di rumah.

Para pekerja lebih menikmati waktu mereka di rumah. Ketika pekerja pulang kerja, mereka sering merasa berenergi, dan dapat membuat mereka merasa lebih seperti berpartisipasi dalam kegiatan / tanggung jawab di rumah.

4) Kehidupan rumah membuat lebih mudah memenuhi persyaratan kerja.

Meski waktu yang pekerja habiskan untuk kehidupan rumah mereka, namun mereka masih tetap menikmati waktu yang lebih banyak untuk bekerja. Jika pekerja bisa rileks dan mendapatkan

kembali energi mereka di rumah, mereka akan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Dari uraian mengenai indikator Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan di atas, tampak bahwa aspek-aspek yang dikemukakan tidak terkait dengan dimensi akhirat (kehidupan setelah mati). Hal tersebut tidak terlepas dari induk ilmu ekonomi ala Barat (*western*) yang meninggalkan nilai-nilai religiusitas.

2.1.5. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*)

Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) merupakan gabungan dari Islami (*Islamic*) dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*) yang berarti keseimbangan kerja dan keluarga sesuai ajaran Islam. Dengan demikian *Islamic Work-Life Balance* adalah keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang dikaji berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah Rasul SAW.

Rumusan tersebut mengacu kepada konsep keseimbangan antara kerja dan keluarga dalam Islam oleh Elias (2016). Konsep yang disampaikan Abu Emina Elias berbeda dengan konsep yang disampaikan oleh Yunus (2012) dan juga pakar lain yang telah mencoba merumuskan konsep Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*).

Berdasarkan kajian berbagai literatur sebelumnya, Keseimbangan

Kehidupan dan Pekerjaan dapat dirangkum dalam beberapa definisi yang dikemukakan Clark, Parkes dan Langford, Thornthwaite, dan juga Carlson (Kim, 2014). Clark mendefinisikan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai "kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimal konflik peran"(Clark, 2000). Selain itu, Parkes dan Langford (2008) mendefinisikan ini sebagai "kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain". Kedua definisi tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan tersebut menyiratkan diterimanya kombinasi kerja dan keluarga (Thornthwaite, 2004). Dan sebagian besar penelitian kerja-keluarga telah mendefinisikan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan terkait dengan tingkat konflik kehidupan kerja (Carlson *et al.*, 2009). Penelitian-penelitian tersebut mengasumsikan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan diartikan dengan tidak adanya konflik kehidupan dengan pekerjaan.

Dengan mengacu pada definisi tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan di atas maka penelitian ini hendak mengelaborasi dan menggabungkan nilai-nilai Islam khususnya dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*). Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan secara empirik sudah berlaku sebagai konsep dan teori dalam berbagai penelitian. Selanjutnya dalam penelitian ini akan dimunculkan variabel "Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-life Balance*)". Penelitian ini akan membuat ukuran baru tentang

Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan yang diarahkan sesuai ajaran Islam.

Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) dapat diartikan sebagai berikut (Yunus, 2012):

“To create harmony- a state in which nothing is out of proportion or unduly emphasized at the expense of the other”.-- (untuk menciptakan harmoni/keserasian - keadaan di mana tidak ada yang melebihi proporsi atau menekankan pengorbanan orang lain).

Definisi tersebut dapat juga diartikan bahwa keserasian atau keseimbangan dalam Islam adalah keadaan di mana tidak terjadi kedhaliman dan berat sebelah. Oleh sebab itu dalam konteks hubungan kerja dan kehidupan, maka seorang pekerja tidak diperkenankan berperilaku dan bersikap dhalim dan berat sebelah mengurus pekerjaan dan kehidupannya.

Islam mengharapkan pengikutnya minimal, harus seimbang, moderat dan adil dalam segala sesuatu yang mereka lakukan; dan berusaha menuju keunggulan dalam kebaikan, sebagai target mereka. Hal ini sesuai dengan hadits berikut (Shahih Al-Bukhari volume 8, hadits nomor 470) :

"Selalu mengambil jalan tengah, moderat, biasa saja, dimana Anda akan mencapai target Anda (surga)". (Hadis Riwayat Imam Bukhari).

Hadits tersebut sangat menekankan untuk mengambil sikap yang moderat dan jalan tengah bagi kaum muslimin ketika menjalani kehidupan, jika ingin menggapai Surga. Dengan kata lain, Islam menginginkan ummatnya agar tidak memilih jalan yang ekstrem, baik ekstrem kanan

maupun kiri

Keuntungan-keuntungan dari Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan itu sendiri meliputi :

- a. Peningkatan produktivitas dan komitmen untuk Islam, keluarga dan masyarakat.
- b. Berkurangnya konflik di antara berbagai peran dalam kehidupan-yaitu saat menjadi orangtua atau pasangan.
- c. Hubungan yang lebih baik dengan, kolega, teman dan keluarga.
- d. Memiliki percaya diri yang lebih dalam kehidupan serta lebih bahagia

Sementara itu, untuk menjaga keseimbangan sebagai Muslim, maka dapat dilakukan upaya yang dapat dilihat dari dua perspektif. Hal tersebut sebagaimana telah diuraikan (Yunus, 2012) sebagai berikut:

1. Keseimbangan dalam Pandangan Hidup

Banyak umat Islam menganggap Islam sebagai agama (satu set ritual keagamaan). Mereka berpikir keseimbangan harus dicapai antara *Dunya* (hal-hal duniawi) dan "*Diin*" (agama). Untuk memberikan cukup waktu pada urusan ibadah dan tetap mengejar urusan duniawi dengan tidak terpengaruh hal-hal yang bersifat negatif. Dengan demikian, secara garis besar bahwa setiap individu diharapkan memiliki pandangan hidup yang memusatkan perhatian pada keseimbangan urusan dunia dan akhirat secara proporsional.

2. Keseimbangan dalam menentukan waktu dan sumber daya

Agama (*Diin*) itu meliputi seluruh bagian dan aspek dunia. Ini adalah

masalah menempatkan waktu dan sumber daya yang tepat untuk semua komponen agama sesuai dengan kepentingan dan prioritas bahwa Allah SWT telah menugaskan kepada mereka. Nabi SAW menunjukkan keseimbangan ini melalui praktek atau amalan. Sementara itu para sahabat mengamati perilaku beliau SAW kemudian para sahabat mempraktikkan dalam kehidupan mereka.

Dalam beberapa hadisnya, Nabi Muhammad SAW menyebutkan tentang keseimbangan kerja dan keluarga (Faris, 2014).

- a. Hadis tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan fokus pada jumlah keseimbangan hidup (Hadis Sunan an-Nasa'i 2391) yang artinya :

"Untuk mata Anda memiliki hak atas Anda, tubuh Anda memiliki hak atas Anda, istri Anda memiliki hak atas Anda, tamu Anda memiliki hak atas Anda, dan teman Anda memiliki hak atas Anda ... "[Sunan an-Nasa'i 2391].

Hadits tersebut menjelaskan bahwa masing-masing pihak seseorang sebagai anggota masyarakat, khususnya pekerja, dalam hubungannya dengan pekerjaan, kesemuanya memiliki hak untuk diperhatikan. Adapun perhatian yang didapat dapat berbeda-beda sesuai dengan posisi mereka, apakah sebagai diri sendiri, sebagai istri, sebagai tamu atau pun sebagai teman.

- b. Hadis tentang menjaga setiap peran yang artinya

"Rasulullah SAW mengatakan: "Anda masing-masing adalah penjaga dan masing-masing bertanggung jawab untuk umatnya. Amir (pemimpin) adalah penjaga dan bertanggung jawab untuk umatnya; seorang pria adalah penjaga bertugas penduduk rumah

tangga dan dia bertanggung jawab untuk umatnya; seorang wanita adalah penjaga bertanggung jawab atas rumah suaminya dan anak-anak dan dia bertanggung jawab untuk mereka; dan seorang budak laki-laki adalah penjaga bertugas menjaga properti tuannya dan dia bertanggung jawab untuk itu. Jadi masing-masing adalah penjaga dan masing-masing bertanggung jawab untuk umatnya. "[Sunan Abi Dawud].

Hadis tersebut secara jelas menerangkan tentang penekanan tugas masing-masing orang untuk menjaga secara seimbang semua urusannya pada setiap peran, baik urusan rumah tangga atau pun pekerjaan. Setiap orang, baik sebagai bagian dari keluarga atau pun institusi tempat bekerja, harus disadari bahwa dia merupakan wali/penjaga. Sebagai wali, dia harus mampu berperan menjaga obyek yang menjadi kewenangannya.

Hal tersebut, sebagaimana redaksi hadits, maka dapat digambarkan masing-masing wali sebagai berikut:

- a) Amir (pemimpin) yang selama orang adalah penjaga dan bertanggung jawab untuk umatnya;
- b) Seorang pria adalah penjaga bertugas atas anggota rumah tangga dan dia bertanggung jawab atas mereka;
- c) Seorang wanita adalah penjaga bertanggung jawab atas rumah suaminya dan anak-anak dan dia bertanggung jawab untuk mereka;
- d) Seorang budak laki-laki adalah penjaga bertugas menjaga properti tuannya dan dia bertanggung jawab untuk itu. Budak

dalam hal ini dapat dimaknai secara luas sebagai pegawai atau pekerja di era saat ini.

Jadi masing-masing adalah wali/ penjaga bertanggungjawab atas obyek yang berada di bawah tanggungjawabnya.

c. Hadis tentang selalu hadir dan punya kualitas waktu

Nabi SAW. mengatakan: "Saya kepada Anda sebagai Abu Zar adalah untuk istrinya Um Zar" [Sahih Bukhari].

Hadits terakhir menjelaskan tentang pentingnya kehadiran seseorang dalam posisi sebagai anggota keluarga dan juga posisi sebagai pekerja. Hal tersebut dengan diindikasikan kehadiran dengan kuantitas dan kualitas waktu sama-sama cukup bagi kedua posisi tersebut.

Uraian yang disampaikan oleh Mohammad Faris tersebut tampaknya sudah diupayakan mencerminkan ajaran Islam yang sesungguhnya tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*). Namun uraian tersebut belum banyak menyinggung masalah pekerjaan. Karena itu perlu dicari konsep atau rumusan yang lebih komprehensif *tentang Islamic Work Life Balance*.

Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-Baqarah 2: 143:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ

عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

“Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu”.

Ar-Razi mengomentari ayat di atas dengan kalimat sebagai berikut:

أَنَّ الْوَسْطَ حَقِيقَةٌ فِي الْبُعْدِ عَنِ الطَّرْفَيْنِ وَلَا شَكَّ أَنَّ طَرْفِي
الْإِفْرَاطِ وَالتَّفْرِيطِ رَدِيئَانِ فَالْمُتَوَسِّطُ فِي الْأَخْلَاقِ يَكُونُ بَعِيدًا
عَنِ الطَّرْفَيْنِ فَكَانَ مُعْتَدِلًا فَاضِلًا

“Adil seimbang (wasat) dalam kenyataannya adalah titik terjauh antara dua ekstrem. Tidak ada keraguan bahwa dua kutub kelebihan dan pemborosan yang merusak, sehingga untuk menjadi moderat dalam karakter adalah menjadi terjauh dari mereka, yang untuk bersikap adil dan berbudi luhur”.

Konsep tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami yang lebih komprehensif dari pada konsep Mohammed Yunus di atas, di waktu berikutnya telah dirumuskan oleh Abu Emina Elias (2016). Konsep tersebut akan dikembangkan menjadi variabel dalam penelitian ini. Rumusan konsep tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Moderat itu berkaitan dengan menyeimbangkan (*tawazun*) dan berkeadilan (*'adl*) serta mencari jalan tengah. Keadilan berarti proporsional, yakni hak dan kewajiban dan pengaturan segala sesuatu di tempat yang selayaknya. Moderat, adil, dan tindakan yang benar dalam situasi tertentu sering melibatkan menyeimbangkan berbagai masalah dan mencari jalan tengah antara mereka. Sedangkan adil seimbang (*wasat*) dalam kenyataannya adalah titik terjauh antara dua ekstrem. Tidak ada keraguan bahwa dua kutub kelebihan dan pemborosan

yang merusak, sehingga untuk menjadi moderat dalam karakter adalah menjadi terjauh dari mereka, yang untuk bersikap adil dan berbudi luhur (Ar-Rāzī, 1890). Sedangkan moderat berada di antara dua kutub sifat tercela. Keseimbangan itu karakteristik terpuji yang berposisi di antara dua kutub tercela. Kedermawanan adalah tengah-tengah antara kikir dan pemborosan. Keberanian adalah tengah-tengah antara pengecut dan kenekatan (Mandzur, 2016).

Moderasi adalah titik tengah antara dua ekstrem. Setiap salah satu dari kebajikan kita duduk di tengah moderat dua sifat buruk yang menyimpang dari itu. Karakter terpuji diarahkan untuk menemukan pusat itu dan selalu kembali ke posisi tengah ketika kita bergerak jauh dari itu. Ibn Manzur menulis dalam kamus bahasa Arab klasik *Lisan al-Araby* (2016):

أَنَّ الْوَسْطَ حَقِيقَةٌ فِي الْبُعْدِ عَنِ الطَّرْفَيْنِ وَلَا شَكَّ أَنَّ طَرْفِي الْإِفْرَاطِ
وَالْتَّفْرِيطِ رَدِيئَانِ فَالْمُتَوَسِّطُ فِي الْأَخْلَاقِ يَكُونُ بَعِيدًا عَنِ الطَّرْفَيْنِ فَكَانَ
مُعْتَدِلًا فَاضِلًا

”Setiap karakteristik terpuji memiliki dua kutub tercela. Kedermawanan adalah tengah-tengah antara kikir dan pemborosan. Keberanian adalah tengah-tengah antara pengecut dan kenekatan. Kemanusiaan telah diperintahkan untuk menghindari setiap sifat tercela tersebut”.

Wahb bin Munnabih, semoga Allah SWT merahmatinya, mengatakan dalam bukunya *Hilyat Al-Awliya* 4818 yang artinya:

“*Sesungguhnya, segala sesuatu memiliki dua ujung dan tengah. Jika Anda memegang salah satu ujung, yang lain akan miring. Jika Anda memegang tengah, kedua ujung akan seimbang. Anda harus mencari jalan tengah dalam segala hal*”.

Abu Eminah Elias (2016) tidak secara khusus menyebut tentang konsep Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*). Namun pada saat menguraikan moderasi dan keseimbangan dalam Islam, secara konkrit dapat diuraikan konsep dia tentang keseimbangan kerja dan keluarga meliputi beberapa indikator:

1. *Istiqamah* (berada di jalan lurus). Moderat adalah konsep tentang jalan yang lurus kepada Allah dalam Islam (*Istiqamah*). Jalan yang lurus adalah salah satu yang melintasi jalan tengah, tidak pula cenderung ke kanan atau pun ke kiri (sesat). Hudhaifa, semoga Allah merahmatinya, mengatakan: (Sahih Bukhari 6853, *Sahih*)

يَا مَعْشَرَ الْقِرَاءِ اسْتَقِيمُوا فَقَدْ سَبَقْتُمْ سَبْقًا فَإِنْ أَخَذْتُمْ يَمِينًا وَشِمَالًا لَقَدْ بَعِيدًا
ضَلَلْتُمْ ضَلَالًا بَعِيدًا

Wahai manusia, bertindaklah lurus kalian! Sungguh kalian telah terdahulu [dalam keimanan], maka jika kalian berpaling ke kanan dan ke kiri, sungguh kalian telah sesat dengan kesesatan yang sangat jauh.

Ibn Mas'ud melaporkan: Rasulullah SAW, menarik garis dengan tangannya lalu beliau bersabda (Musnad Ahmad 4423, *Sahih*):

هَذَا سَبِيلُ اللَّهِ مُسْتَقِيمًا

Ini adalah jalan yang lurus dari Allah.

Kemudian Nabi SAW. menarik garis ke kanan dan kiri dan beliau bersabda:

هَذِهِ السَّبِيلُ وَلَيْسَ مِنْهَا سَبِيلٌ إِلَّا عَلَيْهِ شَيْطَانٌ
يَدْعُو إِلَيْهِ

Ini adalah jalan dan tidak ada jalur lain di antara mereka kecuali itu Iblis memanggil kepadanya.

Lalu Nabi SAW. membacakan ayat:

وَإِنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا السَّبِيلَ

Sesungguhnya, ini adalah jalan yang lurus, maka ikutilah dia dan jangan mengikuti jalur lainnya. (6: 153).

Dalam aplikasinya, seseorang yang memiliki karakter seimbang dalam kerja dan keluarga itu harus *Istiqamah*, tidak tergoda oleh tindakan yang melanggar aturan hukum dan agama. Sikap tersebut harus tercermin dalam perilaku di kehidupan dan pekerjaan sekaligus. Dengan demikian dia harus bisa memenuhi hak dan kewajiban sebagai anggota keluarga, anggota organisasi tempat bekerja, dan masyarakat. Sikap *Istiqamah* dalam konteks ini diindikasikan selalu konsisten dan tahan uji dalam urusan keluarga, organisasi tempat bekerja, dan masyarakat.

2. Seimbang dalam tugas agama dan duniawi. Moderat adalah menyeimbangkan tugas agama dan tugas kehidupan duniawi, termasuk pekerjaan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash 28:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

Carilah rumah akhirat dengan apa yang Allah telah berikan kepada Anda, tapi jangan lupa nasibmu di dunia.

Beberapa sahabat mengeluh kepada Nabi tentang perasaan campur

aduk yang mereka alami. Ketika mereka berada di lingkaran studi Nabi SAW kesadaran mereka di akhirat dan realitas yang akan di puncaknya, sementara ketika mereka kembali ke keluarga dan bekerja, kehidupan mereka akan berlanjut seperti biasa. Nabi SAW mengatakan kepada mereka bahwa ini adalah normal dan bahwa seorang Muslim harus mencurahkan waktu untuk akhirat serta kehidupan duniawi.

Hanzhalah Al-Usayyidi melaporkan: Aku berkata, "*Wahai Rasulullah, ketika kita berada di hadapan Anda dan diingatkan api Neraka dan Surga, kita merasa seolah-olah kita melihat mereka dengan mata kita, tetapi ketika kami meninggalkan Anda dan menjumpai istri-istri kami, anak-anak kami, dan bisnis kami, sebagian besar hal-hal ini tergelincir dari pikiran kita*".

Kemudian Nabi SAW bersabda:

وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ إِنْ لَوْ تَدُومُونَ عَلَى مَا تَكُونُونَ عِنْدِي وَفِي الذِّكْرِ
لَصَافَحْتُمْ الْمَلَائِكَةَ عَلَى فُرُشِكُمْ وَفِي طُرُقِكُمْ وَلَكِنْ يَا حَنْظَلَةَ سَاعَةً
وَسَاعَةً

"Demi Allah yang jiwaku berada di tangan-Nya, sekiranya kalian terus-menerus (memiliki keimanan) seperti di saat kalian berada di sisiku dan selalu berdzikir, niscaya para malaikat akan menyalami kalian di atas tempat-tempat tidur dan di jalan-jalan (yang kalian lalui). Namun wahai Hanzhalah, masing-masing ada saatnya." Beliau mengucapkannya tiga kali. (Sahih Muslim 2750).

Hadits ini menunjukkan bahwa bukanlah satu hal yang tercela jika

seseorang menyempatkan dirinya untuk bersenda gurau bersama istri dan anak-anaknya. Demikian juga jika dia menyibukkan diri dengan usahanya dalam mencari nafkah, asalkan perkara tersebut diberi porsi yang sesuai dan tidak menyebabkannya lalai dari beribadah kepada Allah SWT. Jangan pula sebaliknya, karena istri yang dapat menjadi penyebab fitnah, justru dijadikan alasan untuk tidak menikah. Atau anak dijadikan alasan penyebab fitnah, sehingga dia menelantarkan mereka dan tidak menyempatkan waktu bersamanya. Atau harta yang dapat menjadi penyebab fitnah sehingga meninggalkan mencari nafkah dan tidak menafkahi orang-orang yang wajib dia nafkahi. Namun semestinya semua itu ditempatkan sesuai kedudukannya, sehingga bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

3. Moderat dalam berkomunikasi. Berkomunikasi dalam Islam meliputi komunikasi dengan Allah SWT dan komunikasi dengan sesama manusia (*hablun min Allah* dan *hablun min an-naas*). Dalam hal ini termasuk dalam beribadah seperti shalat, puasa, dan bahkan amalan lain, misalnya, berdoa harus dibaca dengan suara moderat, tidak terlalu keras atau terlalu lembut.

Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-Isra' ayat 110 :

وَلَا تَجْهَرُ بِصَلَاتِكَ وَلَا تُخَافُتْ بِهَا وَابْتَغِ بَيْنَ ذَلِكَ سَبِيلًا

“Jangan membaca terlalu keras dalam doa Anda dan jangan terlalu lembut, tapi mencari jalan di antara keduanya”.

Abu Musa melaporkan: Kami bersama Nabi SAW, selama perjalanan ketika orang-orang mulai meninggikan suara saat menyebut nama Allah SWT dengan keras. Nabi SAW mengatakan (Sahih Bukhari 3910):

أَيُّهَا النَّاسُ ارْبَعُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ فَإِنَّكُمْ لَا تَدْعُونَ أَصَمَّ وَلَا غَائِبًا
وَلَكِنْ تَدْعُونَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Wahai manusia, bersikap lembut dengan diri sendiri untuk tidak memanggil orang yang tuli atau tidak. Akan tetapi, Anda memanggil Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Muttafaqun alaihi).

Dalam berbicara dan bertingkah laku, umat Islam dianjurkan menjaga suara kepada orang lain, menjaga ketenangan dan martabat diri pribadi, serta tidak melankolis.

Allah berfirman Surat Luqman 31:19

وَاقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَاغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ
لَصَوْتُ الْحَمِيرِ

Moderatlah dalam kecepatan dan menurunkan suara Anda. Sesungguhnya, suara yang paling tidak menyenangkan adalah suara keledai.

As-Suyuti dalam Tafsir al-Jalalain berkomentar tentang ayat ini, mengatakan:

تَوَسَّطُ فِيهِ بَيْنَ الدَّبِيبِ وَالْإِسْرَاعِ وَعَلَيْكَ السَّكِينَةُ وَالْوَقَارُ

Ini adalah kecepatan yang moderat antara merangkak dan berjalan, dan Anda harus memiliki ketenangan dan martabat.

Bersuara secara moderat dalam konteks ini berlaku dalam kehidupan kerja, masyarakat, dan keluarga. Ketiga domain tersebut

sangat tepat jika diterapkan perilaku moderat dalam hal bersuara atau berkomunikasi. Dengan perilaku demikian akan tercipta kondisi yang kondusif bagi semua anggota keluarga maupun sesama rekan kerja dan masyarakat.

4. Luwes memimpin. Moderat itu berarti adaptatif atau luwes dalam memimpin. Nabi SAW memberi contoh dalam kepemimpinannya dari doa dan khotbah Jumat. Beliau akan memimpin doa dan menyampaikan khotbah cukup lama bagi orang-orang untuk menyerap pelajaran yang bermakna atau peringatan, tetapi tidak begitu lama bagi yang sedang dilanda kebosanan atau kesedihan.

Jabir bin Samurah melaporkan (Sahih Muslim nomor 866; *sahih*):

كُنْتُ أُصَلِّي مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَانَتْ صَلَاتُهُ قَصْدًا
وَخُطْبَتُهُ قَصْدًا

Saya sholat bersama Rasulullah SAW, adapun sholatnya tidak terlalu panjang dan khotbahnya tidak terlalu panjang.

Kepemimpinan di domain keluarga, pekerjaan, dan masyarakat dan sama-sama membutuhkan keluwesan dalam menjalankannya. Jika keluwesan dalam memimpin dapat dijalankan, maka akan tercipta keseimbangan keluarga, pekerjaan, dan masyarakat. Hal itu karena seorang pemimpin tahu kapan harus tegas dan kapan harus lunak

5. Membatasi ibadah sunah (tambahan). Mengenai amalan ibadah sunnah, Nabi SAW mendorong para sahabatnya pada banyak kesempatan untuk membatasi ibadah tambahan (sunah) sehingga

mereka bisa mengurus tugas-tugas mereka untuk keluarga serta menjaga kesehatan mereka. Dalam konteks pekerjaan, seorang pekerja hendaknya tidak mengejar lembur pada saat kondisi tidak memungkinkan untuk menjaga kebersamaan dengan keluarga dan juga kesehatan jasmani dan rohaninya.

Abdullah bin Amr melaporkan: *Rasulullah SAW, berkata kepada saya, "Wahai Abdullah, saya bilang puasa sepanjang hari dan berdoa sepanjang malam." Saya berkata, "Tentu saja, wahai Rasulullah". Lalu Nabi SAW bersabda:*

عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنْ لَعَبْتَنِيكَ عَلَيْكَ حَقًّا فَلَا تَفْعَلْ صُمْ وَأَفْطِرْ وَقُمْ وَنَمْ فَإِنْ لَجِسَدِكَ
وَإِنْ لَزَوْجِكَ عَلَيْكَ حَقًّا

Bagi Anda hak Anda. Maka janganlah berpuasa serta berbukalah, sholat di malam hari dan tidur. Sesungguhnya, tubuh Anda memiliki hak atas Anda, mata Anda memiliki hak atas Anda, dan istri Anda memiliki hak atas Anda. (Sahih Bukhari 4903).

Salman Al-Farisi, semoga Allah meridhoinya, mengatakan:

عَلَيْكَ حَقًّا فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا
وَلِأَهْلِكَ

Anda memiliki hak untuk Tuhan, Anda memiliki hak untuk tubuh Anda, dan Anda memiliki hak untuk keluarga Anda, sehingga Anda harus memberikan masing-masing hak. (Sahih Bukhari 1867).

Umat Islam harus moderat dalam amal mereka untuk banyak alasan yang sama. Mereka harus menghabiskan sumberdaya yang cukup untuk membantu orang lain yang membutuhkan, sementara mereka

masih tetap mempertahankan kecukupan sumberdaya untuk mengurus keluarga dan diri mereka sendiri.

Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-Furqan 25:67

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا

Mereka adalah orang-orang yang, ketika mereka berinfaq, yang tidak boros atau kikir, tapi ikuti jalan tengah di antara mereka.

6. Moderat dalam mencintai dan membenci manusia. Manusia harus mencintai manusia lain karena hal itu berarti mencintai dirinya sendiri, tapi tidak sampai tergila-gila hingga mendukung perbuatan dosa yang manusia lain lakukan. Manusia harus membenci dosa dan perbuatan jahat dan tidak ada niat jahat untuk menyakiti orang yang berbuat jahat. Umar bin Al-Khattab, RA, mengatakan:

لَا يَكُنْ حُبُّكَ كَلْفًا وَلَا بُغْضُكَ تَلْفًا

Janganlah cinta Anda menjadi tergila-gila dan janganlah kebencian Anda menjadi kehancuran.

Dikatakan, "Bagaimana ini?" kata Umar:

إِذَا أَحْبَبْتَ كَلَفْتَ الصَّبِيَّ وَإِذَا أَبْغَضْتَ أَحْبَبْتَ لِصَاحِبِكَ التَّلْفَ

Ketika Anda mencintai seseorang, Anda menjadi tergila-gila seperti anak kecil. Ketika Anda membenci seseorang, Anda menyukai kehancuran bagi rekan Anda. (Al-Adab Al-Mufrad 1322).

Dalam konteks hubungan pekerja dengan keluarga dan dunia

pekerjaanya, maka seorang pekerja harus secara tepat bersikap kepada keluarga dan juga rekan kerjanya. Seorang pekerja bersikap moderat dalam hal suka dan tidak suka (*like and dislike*), baik kepada sesama pekerja maupun kepada keluarganya. Akibat sikap suka yang berlebihan telah mengakibatkan banyak terjadi perselingkuhan di antara pekerja yang akibatnya membawa konflik dengan keluarga dan akibat lain di dunia kerja.

7. Moderat dengan non-Muslim. Beberapa Muslim mengarah kepada ekstremitas baik dalam meniru perilaku buruk, atau menolak budaya dan persahabatan dari non-Muslim sepenuhnya. Seharusnya, orang muslim harus memiliki hubungan yang seimbang dengan non muslim karena mereka bersaksi untuk agamanya dengan karakter yang baik.

Al-Mawardi (t.t.) dalam kitab tafsirnya mengatakan:

فَلَا تَغْلُوا فِي مَقَارِبِهِمْ وَلَا تَسْرِفُوا فِي مَبَاعِدَتِهِمْ

Jangan membesar-besarkan dalam mencari kedekatan kepada mereka, atau berlebihan dalam mencari jauh dari mereka.

Sikap moderat dari kaum muslimin kepada non muslim akan menciptakan keseimbangan hidup dalam lingkup keluarga dan lingkungan pekerjaan. Hal itu karena akan terhindar konflik yang disebabkan perbedaan agama.

8. Menyeimbangkan urusan diri dan ummat. Moderasi dan keseimbangan

juga berupa karakteristik kepemimpinan yang besar. Mu'awiyah bin Abi Sufyan adalah salah satu khalifah awal dan pemimpin sukses yang mencoba untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban dirinya dengan umatnya. Ia mengibaratkan ini untuk untaian halus rambut yang dia dan orang-orangnya masing-masing memegang dan terus-menerus disesuaikan, memastikan itu tidak terlalu longgar menjadi lemas dan tidak terlalu ketat yang rusak. Mu'awiyah R.A., mengatakan:

لَوْ أَنَّ بَيْنِي وَبَيْنَ النَّاسِ شَعْرَةٌ مَا انْقَطَعَتْ

Seolah-olah ada helai rambut antara orang dan saya sendiri bagi saya untuk tetap lurus tanpa melanggar itu.

Dikatakan, "Bagaimana itu?" Mu'awiyah mengatakan:

لَأَنْهَمَهُمْ إِنْ مَدُّوْهَا خَلَيْتُمَا وَإِنْ خَلَوْهَا

Ketika mereka lengket, saya akan kencangkan. Ketika mereka kencangkan, saya akan melonggarkan itu. (Sumber: Rawdat al-'Uqalā' 40).

Jika orang-orang mengarah ke ekstremitas, para pemimpin memiliki kewajiban untuk memerintah mereka mengarah kepada sistem *checks and balances* antara berbagai bagian dari masyarakat dan pemerintah dapat membantu mencegah ekstremisme dan penindasan yang muncul dari itu.

Dalam konteks kerja dan keluarga, seorang pekerja harus dapat mengatur keseimbangan urusan keluarga dan pekerjaannya pada saat yang sama harus juga mengurus atau memperhatikan urusan

masyarakat atau ummat. Masyarakat, terutama yang berada di lingkungan tempat bekerja, harus diperhatikan kebutuhannya. Kegiatan perusahaan semacam CSR (*Corporate Social Responsibility*) merupakan perwujudan sikap perhatian perusahaan tempat kerja kepada masyarakat. Dalam konteks perguruan tinggi seringkali dikenal dengan pengabdian masyarakat.

Dengan demikian dapat disimpulkan, moderasi adalah prinsip yang komprehensif dalam Islam yang memandu seorang Muslim dalam semua aktivitas kehidupan sehari-hari. Hal ini untuk menghindari semua jenis ekstremisme yang menuntun ke arah kesesatan dari jalan yang lurus. Dengan pemahaman baru dari ajaran Islam ini, umat Islam dapat membantu mengatasi peningkatan ekstremisme yang mengancam tidak hanya komunitas Muslim, tapi seluruh umat manusia.

2.1.6. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*) dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*)

Untuk lebih memperjelas perbedaan antara Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*), berikut ini indikator-indikator keduanya yang diuraikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Perbedaan Indikator Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN PEKERJAAN	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN PEKERJAAN ISLAMI
A. Sakhivel dan Jayakrishnan (2006); Azeem dan Akhtar (2014)	A. Yunus (2012):
1. Persepsi mengenai <i>Work Life Balance</i>	1. Keseimbangan dalam pandangan hidup
2. <i>Persepsi</i> mengenai pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga	2. Keseimbangan dalam menentukan waktu dan sumberdaya
3. Keseimbangan kepuasan.	
B. Tayfun dan Catir (2009):	B. Elias (2016):
1. Persyaratan kerja menjadikan kesulitan untuk melindungi keluarga	1. <i>Istiqamah</i> (berada di jalan lurus).
2. Menjaga keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan kehidupan keluarga	2. Seimbang dalam <i>tugas</i> agama dan duniawi.
3. Pekerjaan menjadikan jauh dari keluarga	3. Moderat dalam berkomunikasi.
4. Durasi layanan dalam pekerjaan menghalangi untuk menghindari tanggungjawab keluarga dan menggabungkan kegiatan secara seimbang	4. Luwes memimpin.
5. Pekerjaan menyita waktu keluarga	5. Membatasi ibadah sunah (tambahan).
6. Kesulitan menjaga keseimbangan tanggungjawab keluarga dan kerja	6. Moderat dalam mencintai dan membenci manusia
7. Perilaku keluarga menjadi jelek karena karakteristik pekerjaan	7. Moderat dengan non-Muslim.

	8. Menyeimbangkan urusan diri dan ummat
C. Haddon dan Hede (2009):	
1. Bekerja mengganggu kehidupan di rumah	
2. Urusan rumah mengganggu kehidupan kerja	
3. Bekerja agar lebih mudah memenuhi kebutuhan hidup di rumah.	
4. Kehidupan rumah membuat lebih mudah memenuhi persyaratan kerja.	
D. McDonald dan Bradley (2005):	
1. Keseimbangan waktu	
1. Keseimbangan keterlibatan	
2. Keseimbangan kepuasan	

Dari uraian indikator-indikator tersebut, dapat diketahui bahwa perbedaan antara Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan (*Work-Life Balance*) dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*) terletak pada keterlibatan aspek agama atau dimensi akhirat. Aspek agama tersebut adalah pada Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami. Sementara *Work-Life Balance* tidak menyebut sama sekali aspek agama atau dimensi akhirat dalam indikator-indikatornya.

2.1.7. Kebanggaan Organisasional (*Organizational Pride*)

Kebanggaan dalam organisasi merupakan hasil dari persepsi spesifik organisasi dan dari pengalaman dengan organisasi itu. Kebanggaan dalam organisasi sebagian berasal dari keyakinan bahwa tindakan seseorang memengaruhi keberhasilan organisasi (Arnett, Laverie dan McLane, 2002). Istilah kebanggaan digunakan untuk merujuk pada keyakinan bahwa

organisasi tersebut dinilai positif (Tyler dan Blader, 2002). Kebanggaan secara tradisional dikaitkan dengan perasaan gembira dan kebermaknaan (Tracy, Robins dan Tangney, 2007).

Dengan demikian, salah satu tantangan yang dihadapi oleh seorang manajer adalah untuk mempromosikan kebanggaan organisasi. Karena kebanggaan berhubungan dengan harga diri seseorang. Kebanggaan organisasional adalah sumber daya psikologis yang berharga bahwa orang harus meningkatkan dan merupakan motivator intrinsik bagi karyawan.

Kebanggaan dapat dianggap sebagai emosi (Elfenbein, 2007), tetapi penelitian sebelumnya menganggap kebanggaan menjadi konstruk didasarkan pada keanggotaan kelompok karyawan (Arnett *et al.*, 2002). Meskipun kebanggaan organisasional belum mencapai perhatian ilmiah besar, konstruk ini diharapkan menjadi faktor penting bagi keberhasilan bisnis (Gouthier dan Rhein, 2011). Dalam arti yang sama, Kraemer dan Gouthier (2014) menyatakan bahwa kebanggaan organisasional memainkan peran sentral dalam perusahaan.

Kebanggaan organisasional secara negatif mempengaruhi keinginan berpindah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanggaan organisasional yang meningkat menekankan perlawanan, dan akibatnya mengurangi keinginan berpindah. Sebuah kesimpulan serupa tercapai dalam studi Appleberg (2005), yang menemukan bahwa kebanggaan organisasional positif mempengaruhi keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan dan merangsang komitmen karyawan. Model Kraemer dan Gouthier (2014)

juga termasuk sebagai kebanggaan organisasional anteseden otonomi, pertimbangan pengawas dan dukungan tim.

2.1.8. Postulat Al-Ghazali: Konsep dan Konteks menurut Islam

Dalam Islam, Al-Qur'an menguraikan dengan sangat jelas tentang pertumbuhan dan pengembangan (Hussain, 2013). Seorang manusia terdiri dari tubuh dan jiwa, materi dan roh. Ini adalah keseimbangan unik yang membuat manusia secara unik menurut ajaran Islam merupakan tertinggi dari semua ciptaan. Kepribadian Islam, yang berakar pada karakter moral tinggi, meliputi kepercayaan, sifat eksternal, atribut, sopan santun dan rahmat sosial, dan adab. Kepribadian Islam tersebut mencakup setiap aspek kehidupan interpersonal termasuk hubungan antara manusia dan manusia, manusia dan Tuhan, manusia dan keluarga, manusia dan masyarakat, serta manusia dan alam. Semua ini dengan jelas tercermin dalam kisah hidup Nabi Muhammad SAW, dan didokumentasikan secara menyeluruh dalam sejarah, atau biografinya. Berdasarkan hadis hingga ringkasan pendapat ulama klasik, tentang cita-cita Islam dalam hal kepribadian, pengertian kepribadian Islam dapat disimpulkan oleh seorang filsuf Muslim bernama Imam Al-Ghazali, yang menyatakan tentang "*The godly man*". *The godly man* (orang soleh) adalah orang yang bijak, berani dan moderat dalam arti kata-kata paling mulia, dan pada derajat tertinggi. Dia tekun intensif melaksanakan shalat, puasa, sedekah, tanpa meninggalkan tugasnya kepada keluarga, saudara, teman, tetangga, budak, dan masyarakat secara

keseluruhan. Nabi SAW seharusnya menjadi tuntunannya dan inspirasinya sepanjang hidupnya.

Aspek utama dari kepribadian Islam adalah dedikasi tinggi terhadap Tuhan dan agamanya (Islam). Aspek utama dari kepribadian Islam adalah karakter moral dan pengembangan kepribadian Spiritual. Karakter moral adalah jantung kepribadian Islam, alami, ketaatan dan dedikasi kepada Allah SWT dan beribadah kepada-Nya. Hal tersebut harus memainkan peran utama dalam kehidupan seperti itu untuk tujuan membangun rasa takut dan cinta kepada Tuhan.

Menurut Al-Ghazali, semua aspek karakter yang baik mengalir dari dua tujuan hubungan manusia ini dengan penciptanya. Sebagai kepribadian melampaui bahan karakter yang baik dan spiritualisasi seluruh matriks kehidupan. Ciri kritis kepribadian Islam adalah untuk menghindari bahaya bagi dirinya dan sesama. Kepribadian bisa digambarkan sebagai manifestasi dasar seseorang. Menurut Al-Qur'an, semua fenomena psikologis berasal dari Diri. Diri adalah hakikat manusia. Masing-masing menandakan entitas spiritual. Jadi menurut Islam, esensi seseorang adalah Diri (*Nafs*), yaitu entitas spiritual, bukan fisik. Dalam Al-Quran, kepribadian dan tingkah laku disebut sebagai *nafs* yang digunakan untuk menggambarkan beberapa keadaan Diri: *nafs ammarah* (kecenderungan jahat, Q.S.12:53); *nafs lawwamah* (hati nurani dan perhatian dengan kebenaran moral, Q.S.75: 2); *nafs mulhamah* (terinspirasi untuk kesalehan dan Tuhan); *nafs qanuah* (puas dengan apa yang dimilikinya); *nafs*

mutma'inna (tenang dan tenang, Q.S. 89:27); *nafs radhiyah* (apresiatif, Q.S.89:27-28); *nafs mardhiyyat* (dihargai, Q.S.89: 27-28); dan *nafs kamilah* (sempurna).

2.1.9. Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai definisi mengenai Kepuasan Kerja. Ivancevich dan Matteson (2002); Spector (1997) mendefinisikannya sebagai keseluruhan perasaan individu mengenai pekerjaannya dan sikap mereka terhadap berbagai aspek terhadap pekerjaan, juga sikap dan persepsi yang dapat mempengaruhi tingkat kekuatan pengaruh individu terhadap organisasinya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi dan evaluasi pekerjaan mereka di mana setiap individu dipengaruhi oleh kebutuhan unik mereka, nilai-nilai sendiri dan harapan, yang mereka anggap sebagai penting bagi mereka (Roodt, Rieger dan Sempene, 2002).

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut Robbins (1993) seseorang yang memiliki kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) tinggi, tampaknya secara umum akan bersikap positif.

Sementara yang tidak puas akan bersikap negatif. Penelitian telah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak terjadi dalam isolasi, karena tergantung pada variabel organisasi seperti struktur, ukuran, gaji, kondisi kerja dan kepemimpinan, yang mewakili iklim organisasi (Roodt *et al.*, 2002). Namun, jika kepuasan kerja tidak ada dan peluang pekerjaan lain hadir sendiri, omset bisa juga meningkat (Martins dan Coetzee, 2007). Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai reaksi terhadap pekerjaan, yang timbul dari apa yang seorang individu berusaha dalam pekerjaan dibandingkan dengan hasil-hasil yang sebenarnya bahwa pekerjaan menyediakan kepada individu (Rothman dan Coetzer 2002).

Menurut Rothman dan Coetzer (2002), kepuasan kerja antara karyawan merupakan indikator efektivitas organisasi, dan hal ini dipengaruhi oleh organisasi dan faktor pribadi. Sebagian besar pengusaha menyadari bahwa fungsi optimal dari sebagian organisasi mereka tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Saari dan Hakim, 2004).

Untuk kinerja menjadi optimal, potensi karyawan yang dibutuhkan di semua tingkatan dalam organisasi; ini menekankan pentingnya kepuasan kerja karyawan (Rothman dan Coetzer, 2002).

Pada tahun 1960an, Herzberg (dalam Muchtar, 2012) telah mempublikasikan teori dualitasnya, atau "*Teori motivation-hygiene*" tentang kepuasan kerja. Teorinya memperkenalkan konsep faktor yang dikategorikan dapat mempengaruhi tidak hanya kepuasan tapi juga ketidakpuasan. "Motivator" adalah faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan, dan "kebersihan" adalah faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan.

2.2. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Sebelum diuraikan pengembangan hipotesis penelitian ini, maka perlu dibahas terlebih dahulu mengenai proses menurunkan variabel penelitian ini dengan mendasarkan teori yang ada. Teori yang digunakan adalah *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Thibaut dan Kelley (1959), sosiolog Homans (1961), Emerson (1976), dan Blau (1964).

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) menyatakan bahwa interaksi sosial bergantung pada **untung** dan **rugi** yang terjadi. Teori ini memiliki asumsi bahwa orang akan secara sukarela memasuki dan tinggal dalam suatu interaksi sosial dengan mempertimbangkan konsekuensi yang terjadi yaitu **untung rugi**. Pada dasarnya, dalam membangun sebuah interaksi sosial yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh.

Teori ini melihat tingkah laku sosial sebagai hubungan pertukaran dengan **memberi** dan **menerima** (*take and give relationship*). Apa yang dipertukarkan dapat berupa **materi** (berupa uang atau perhiasan) atau **non materi** (misalnya penghargaan, penerimaan, prestasi). Teori ini juga mengatakan bahwa interaksi manusia mengikuti **prinsip ekonomi**, yaitu **memaksimalkan ganjaran** (untung) dan **meminimalkan biaya** (rugi) yang disebut dengan **strategi minimax**.

Sementara itu, ajaran Islam tidak mengajarkan bahwa setiap pertukaran atau interaksi di antara sesama anggota masyarakat selalu diukur dengan untung rugi dengan ukuran materi. Akan tetapi, ajaran Islam tidak menafikan adanya prinsip bahwa interaksi manusia mengikuti **prinsip ekonomi**, yaitu **memaksimalkan ganjaran** (untung) dan **meminimalkan biaya** (rugi) yang disebut dengan **strategi minimax**.

Variabel dependen penelitian ini adalah Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Variabel independen penelitian ini adalah Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja didasarkan pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fayazi dan Aslani (2015); Azeem dan Akhtar (2014); Amjad *et al.* (2014); Bezemen dan Ellemers (2008); Mas-Machuca *et al.*, (2016).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tersebut, pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja memiliki hasil yang bervariasi. Variasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara tidak langsung dijelaskan oleh variabel intervening/ mediasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mas-Machuca *et al.* (2016) menunjukkan bahwa Kebanggaan Organisasional mampu memediasi secara penuh pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami sebagai konstruksi model

baru menggantikan posisi Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan yang diasumsikan sebagai konsep Barat. Sementara itu Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami sebagai konsep baru diharapkan akan dapat menggantikan posisi Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan sebagai solusi atas terjadinya *gap research*.

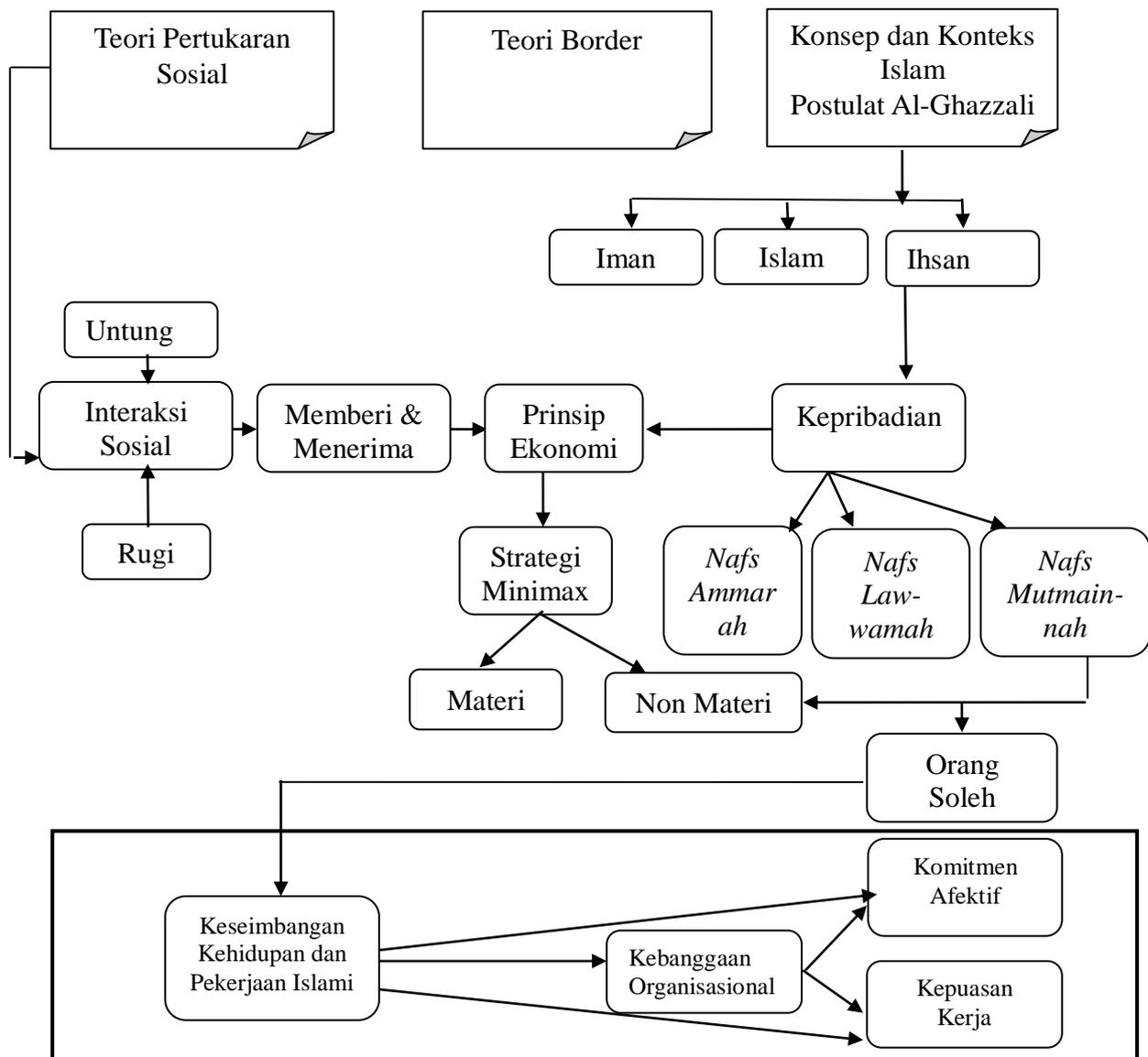
Inti ajaran Islam terdiri atas 3 tingkatan, yakni Iman, Islam, dan Ihsan. Tingkat pertama Islam juga disebut "Islam" dan mengacu pada ajaran Islam untuk melakukan kehidupan luar manusia, yaitu, ibadah, berurusan dengan orang, tanggung jawab sosial individu dan kolektif, ajaran moral dan etika dan lain-lain yang semua hal tersebut dapat diamati oleh mata eksternal. Tingkat ini dianggap sebagai dimensi horizontal dari Islam dan itu adalah fondasi dari kepercayaan Islam.

Tingkat kedua, Islam disebut "Iman" atau keyakinan dan kepastian tentang Tuhan serta keyakinan yang mengacu pada keyakinan bahwa seorang Muslim harus memiliki upaya bersama untuk meningkatkan keyakinan tentang Tuhannya serta mengikuti semua perintahNya. Muslim harus hidup dengan tulus memperoleh pengetahuan dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari agar memperoleh kedalaman iman kepada Tuhan sampai tidak diragukan lagi yang tersisa tentang Tuhan dan bimbingan-Nya.

Tingkat ketiga dari Islam disebut "Ihsan" atau spiritualitas yang dilambangkan dengan kata-kata Nabi: "Sembahlah Tuhan seolah-olah kamu melihat-Nya, dan ketika kamu tidak melihat-Nya, sesungguhnya Dia melihatmu". Ini berarti bahwa seorang Muslim yang lengkap entah dalam

keadaan menyaksikan Tuhan dengan mata rohnya atau dalam keadaan kontemplasi abadi bahwa ia selamanya merasa ada di hadapan Tuhan.

Berikut ini adalah gambaran tentang penurunan teori menjadi variabel penelitian :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan beberapa hasil penelitian, hipotesis penelitian dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Komitmen Afektif

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azeem & Akhtar (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Komitmen Organisasional. Demikian pula menurut hasil penelitian *Amjad et al.* (2014) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Komitmen Organisasional. Kesimpulan yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Fayyazi dan Aslani (2015), Sakhivel dan Jayakrishnan (2006). Secara lebih spesifik, Tayfun dan Catir (2014) yang meneliti perawat di rumah sakit milik negara di Ankara, Turki, menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berpengaruh positif pada Komitmen Afektif.

Dalam penelitian ini diuji variabel baru, yakni Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*), dengan menggunakan EFA (*Exploratory Factor Analysis*). Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*), memiliki 2 (dua) faktor, yakni Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami. Analisis variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (*Islamic Work-Life Balance*), selanjutnya

menggunakan kedua variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan Tayfun dan Catir (2014) terhadap perawat di rumah sakit-rumah sakit milik Negara di Ankara, Turki, menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan pada Komitmen Afektif. Kim (2014) meneliti terhadap 293 pekerja Korea berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif Keseimbangan Kerja dan Keluarga pada Komitmen Afektif.

Sementara itu, variabel Komitmen Organisasional, di samping sebagai uni-dimensional sebagaimana diuraikan, merupakan multidimensional yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi. Ketiga dimensi variabel Komitmen Organisasional adalah: Komitmen Afektif, Komitmen Keberlanjutan, dan Komitmen Normatif dari Mayer dan Allen (1990).

H.1a. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh positif pada Komitmen Afektif

H.1b. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami berpengaruh positif pada Komitmen Afektif

2. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Kebanggaan Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Mas-Machuca *et al.* (2016) terhadap 374 organisasi farmasi di Spanyol menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap Kebanggaan Organisasional. Mengacu pada hasil EFA, maka

variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami menjadi 2 faktor, yakni Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami dan Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami.

H.2.a. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh positif pada Kebanggaan Organisasional

H.2.b. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami berpengaruh positif pada Kebanggaan Organisasional

3. Kebanggaan Organisasional dan Komitmen Afektif

Komitmen Afektif merupakan salah satu faktor dari Komitmen Organisasional. Menurut Boezeman dan Ellemers (2008) yang meneliti hubungan Kebanggaan Organisasional dan Komitmen Organisasional pada 89 pekerja sukarelawan di Belanda menyimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan secara positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Helm (2011), sebuah penelitian yang melibatkan 1008 kontak terhadap alumni sekolah bisnis pascasarjana Southwestern yang sudah bekerja di berbagai perusahaan yang terhimpun dalam *Fortune American Most Admired Companies* (AMAC) dan akhirnya diperoleh 439 responden. Dalam penelitian ini, Helm (2011) menyimpulkan bahwa Kebanggaan organisasional berpengaruh positif pada Komitmen Afektif.

Pada titik ini sangat layak apabila kebanggaan organisasi dijadikan sebuah variabel independen dalam model penelitian. Hal ini penting untuk

mencari model peningkatan komitmen afektif dalam lembaga di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri, sehingga diharapkan dengan ditemukannya model peningkatan komitmen dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melayani masyarakat

H.3. Kebanggaan Organisasional berpengaruh positif pada Komitmen Afektif

4. Kebanggaan Organisasional dan Kepuasan Kerja

Arnett *et al.* (2002) serta Jitpaiboon, Park, dan Truong (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebanggaan dan kepuasan kerja. Penelitian Arnett *et al.* (2002) juga menyimpulkan bahwa Kebanggaan Organisasional berpengaruh pada perilaku karyawan yang positif. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Mas-Machuca *et al.* (2016) terhadap 374 organisasi farmasi di Spanyol menyimpulkan bahwa Kebanggaan Organisasional berpengaruh pada Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Helm (2011), sebagaimana diuraikan sebelumnya, sebuah penelitian yang melibatkan 1008 kontak terhadap alumni sekolah bisnis pascasarjana Southwestern yang sudah bekerja di berbagai perusahaan yang terhimpun dalam *Fortune American Most Admired Companies* (AMAC) dan akhirnya diperoleh 439 responden. Dalam penelitian ini, Helm (2011) menyimpulkan bahwa Kebanggaan organisasional berpengaruh positif pada Kepuasan Organisasional.

H.4. Kebanggaan Organisasional berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja.

5. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap 374 pegawai perusahaan farmasi di Spanyol, menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan secara positif berhubungan dengan Kebanggaan Organisasional dan Kepuasan Kerja (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Sementara itu Shadab dan Arif, 2015 dalam penelitian mengenai terhadap 200 Pegawai rumah sakit di Karachi, Pakistan, menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja.

5.a. Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja.

5.b. Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja.

6. Kebanggaan Organisasional, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Komitmen Afektif

Penelitian tentang Kebanggaan Organisasional yang diposisikan sebagai mediator antara Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan

Kepuasan Kerja telah menunjukkan bahwa Kebanggaan Organisasional telah mampu memediasi hubungan kedua variabel tersebut (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Maka dalam konstruk yang terdiri atas Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami, Kebanggaan Organisasional, dan Komitmen Afektif, variabel Kebanggaan Organisasional diduga mampu menjadi pemediasi hubungan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Komitmen Afektif. Hal tersebut disebabkan pada penelitian sebelumnya, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebanggaan Organisasional (Mas-Machuca *et al.*, 2016) dan juga Kebanggaan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif, (Boezeman dan Ellemers, 2008).

Hipotesis 6a: Kebanggaan Organisasional mampu mediasi pengaruh Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami pada Komitmen Afektif.

Hipotesis 6b: Kebanggaan Organisasional mampu memediasi memediasi pengaruh Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami pada Komitmen Afektif.

7. Kebanggaan Organisasional, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Kepuasan Kerja

Dalam konstruk Kebanggaan Organisasional, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dan Kepuasan Kerja, Kebanggaan

Organisasional diduga mampu memediasi penuh hubungan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. Hal itu berdasar pada kemampuan Kebanggaan Organisasional dalam memediasi variable Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dan Kebanggaan Organisasional dan Kepuasan Kerja (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Pada penelitian yang dilakukan dengan 374 orang pegawai perusahaan farmasi di Spanyol dan dianalisis menggunakan SEM tersebut, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebanggaan Organisasional dan juga Kebanggaan Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Teori pertukaran sosial telah digunakan sebagai dasar teoritis dari penelitian ini. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa perilaku karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap perilaku organisasi terhadap mereka. Dalam kasus ini, para dosen akan dapat menyeimbangkan tugas kerja dan keluarga, mereka akan merespons dengan merasa bangga terhadap organisasi tempat dinas mereka. Kebanggaan organisasional, pada gilirannya, akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Mas-Machuca *et al.*, 2016).

Hipotesis 7a: Kebanggaan Organisasional mampu memediasi pengaruh Keseimbangan Kerja dan Pribadi secara Islami pada Kepuasan Kerja.

Hipotesis 7b: Kebanggaan Organisasional secara mampu memediasi

pengaruh Keseimbangan Kerja dan Masyarakat secara Islami pada Kepuasan Kerja.

2.3. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada, maka berikut ini dibentuk kerangka konsep penelitian:

Bentuk umum proses-proses sosial adalah interaksi sosial yang juga disebut proses sosial. Oleh sebab itu, interaksi sosial merupakan syarat utama terjadinya aktivitas-aktivitas sosial. Bentuk lain dari proses-proses sosial hanya merupakan bentuk-bentuk khusus dari interaksi sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis, yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia (Soekanto, 1990).

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, interaksi tersebut berlangsung di antara pegawai dengan sesama pegawai dan antara pegawai dengan perusahaan. Interaksi sosial terbangun ketika individu yang dimaksudkan itu membalas tindakannya sehingga terjadilah tindakan sosial yang berbalasan.

Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan berhubungan secara positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasional (Sakthivel dan Jayakrishnan, 2006; Azeem dan Akhtar, 2014; Tayfun dan Catir, 2014). Hal itu menunjukkan bahwa orang yang seimbang antara urusan pekerjaan

dengan urusan kehidupannya tentu akan lebih memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi. Namun dari hasil penelitian, secara empirik Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan terkadang berhubungan secara negatif dengan Komitmen Organisasional (Koodamara, 2015).

Islam merupakan sistem kehidupan yang lengkap. Semua aspek kehidupan manusia dipenuhi oleh bimbingan Islam. Penelitian ini merupakan upaya untuk memahami kepribadian manusia dalam bimbingan Ilahi. Jika Islam mengklaim menjadi pemikiran universal, pengetahuan mengungkapkan berlaku untuk semua budaya, semua masyarakat, dan semua waktu yang akan datang maka harus terus baik dalam masyarakat non-Muslim juga. Alamat Islam ke seluruh umat manusia, konsep (termasuk kepribadian) harus memiliki validitas universal. Al-Qur'an telah mengklasifikasikan kepribadian manusia menjadi tiga: *Nafsul Lawwamma*, *Nafsul ammarah* dan *Nafsul Mutmainnah* (Hussain, 2013).

Sementara itu, *Islamic Work Ethic* menyiratkan bahwa pekerjaan adalah suatu kebajikan dalam kebutuhan seseorang, dan merupakan suatu keharusan untuk menegakkan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang (Ali dan Al-Owaihah, 2008). Oleh Karena itu penelitian ini hendak mencoba memasukkan nilai-nilai Islami dalam sebuah model penelitian yang melibatkan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan, Kebanggaan Organisasional, dan Komitmen Afektif, serta Kepuasan Kerja. Variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan dalam penelitian ini diubah menjadi Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami.

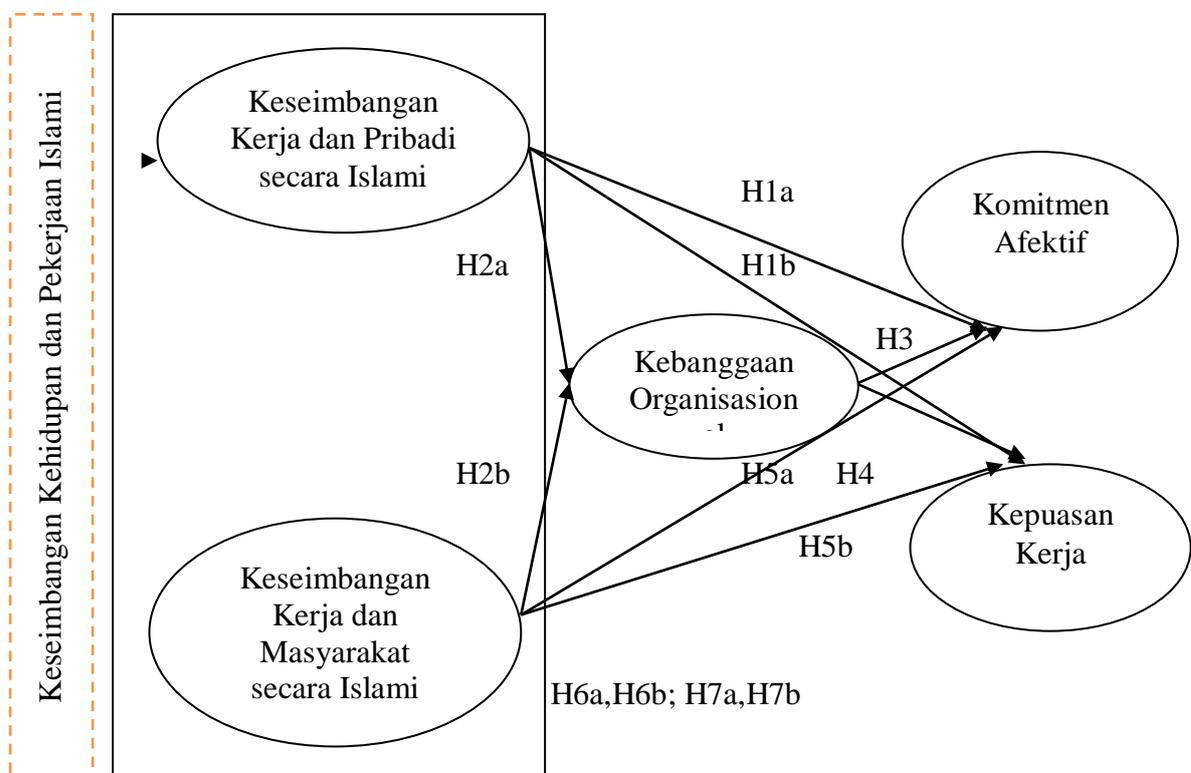
Setelah dilakukan uji *exploratory factor analysis*, variabel Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami dibagi menjadi 2 faktor, yakni: 1) Keseimbangan Pekerjaan dan Pribadi dan 2) Keseimbangan Pekerjaan dan Masyarakat. Diharapkan secara fungsional dan kondisional Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami yang berlaku di PTKIN dapat mempengaruhi Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja di kalangan Dosen PTKIN.

Sementara itu, *Social Exchange Theory* (teori pertukaran sosial) telah digunakan sebagai alasan teoritis penelitian ini. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa perilaku karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang perilaku organisasi terhadap mereka (Eisenberger dan Huntington, 1986). Dalam hal ini, kita mengandaikan bahwa ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan tugas kehidupan dan pekerjaan (*Work-Life Balance*), mereka akan menanggapi dengan menjadi bangga pada organisasi mereka berada.

Kebanggaan organisasional (*Organizational Pride*), pada gilirannya, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Mas-Machuca *et al.*, 2016). Penelitian ini akan mencoba sebuah model mediasi yang terdiri dari Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif sebagai variabel dependen, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami (dipecah menjadi 1) Keseimbangan Pekerjaan dan Pribadi dan 2) Keseimbangan Pekerjaan dan Masyarakat) sebagai variabel independen dan Kebanggaan Organisasional

sebagai mediator. Pemecahan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Islami merupakan hasil uji Exploratory Factor Analysis sebagaimana terlihat pada Tabel IV.15

Berdasarkan rekonstruksi sintesa yang dikemukakan maka kerangka teoritis dapat dikemukakan dengan Gambar 2.2.



Gambar 2.2
Model Penelitian