



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi dan pertimbangan dalam penelitian ini. Langkah ini diambil agar hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan di masa mendatang dan menghasilkan temuan yang akurat. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

<b>N0</b>	<b>Judul Penelitian, Tahun, Penulis, Nama Jurnal</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	“ <i>Work Life Balanced</i> Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga”, 2021, Ika Wahyu Pratiwi, JP3SDM, Vol. 10. No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua subjek memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam mengatur berbagai peran yang mereka jalani.	Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif	Objek dan Lokasi penelitian berbeda
2	“ <i>Work-Life Balance</i> Pada Wanita Karier Yang Menikah Muda”, 2024, Elfira Pratiwi, Sheilla Varadhila Peristianto, Mamang Efendy, Journal Of Social Science Research	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa wanita karier yang menikah di usia muda menghadapi tantangan dalam menjalankan peran mereka sebagai ibu rumah tangga sekaligus profesional. Selain itu, ibu yang bekerja sering kali kesulitan dalam mengatur waktu dan menentukan prioritas antara tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan.	Sama sama fokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi ( <i>work-life balance</i> ) pada kelompok Wanita yang Memilik peran ganda.	Lokasi dan objek penelitian yang di gunakan



3	"Keseimbangan Kerja dan Kehidupan ( <i>Work Life Balanced</i> ) Pada Wanita Bekerja" 2021, T.Elifira Rahmayati, Insitusi Politeknik Ganesha Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek N (wanita) mengalami beberapa kesulitan, tetapi ia mulai dapat menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, berkat dukungan dari keluarganya.	Membahastentang konsep <i>work-life balance</i> , yaitu upaya untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Penelitian terdahulu membahas tentang wanita yang bekerja di berbagai jenis pekerjaan, sedangkan penelitian ini lebih spesifik membahas tentang female entrepreneur.
4	"Keseimbangan Kerja - Kehidupan Pada Wanita Karir", 2018, Marina Dwi Mayangsari*, Dhea Amalia, Jurnal Ecopsy,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subjek masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini disebabkan oleh tantangan dalam membagi peran secara proporsional, mengingat dia harus menjalankan peran ganda sebagai seorang wanita karier, istri, dan ibu dari dua anak.	Mengarah pada kelompok perempuan yang Memiliki peran ganda,	Penelitian terdahulu lebih spesifik pada "wanita karir" yang umumnya bekerja di perusahaan atau organisasi, sedangkan judul kedua fokus pada "female entrepreneur" yang merupakan pengusaha mandiri.
5	"Peran Ibu Dalam Berkarir Dan Kehidupan Berkeluarga", 2020, Dian Bagus Mitreka Satata, Methania Aris Shusantie, Dinamika Sosial Budaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang ibu yang juga adalah wanita karier berhasil mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga ia dapat menyelaraskan antara tuntutan karir dan tanggung jawab berkeluarga.	menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, khususnya bagi perempuan.	Penelitian terdahulu fokus pada ibu secara umum, sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada perempuan pengusaha.



6	"Pengalaman Work-life Balance perempuan Bali yang bekerja di masa pandemi Covid-19",2022, Ida Bagus Made Pradnyapradipa, Komang Rahayu Indrawati, Jurnal Psikologi Udayana	Hasil penelitian ini memberikan tambahan referensi psikologi industri organisasi terkait dengan konsep work-life balance, kesesuaian pada konsep psikologi sosial dan wanita terkait gender, budaya, dan peran perempuan Bali, sebagai dasar membentuk strategi oleh perempuan Bali, perusahaan, keluarga, dan masyarakat Bali dalam menciptakan work-life balance pada perempuan Bali	Sama-sama menggunakan metode kualitatif	Objek yang digunakan
7	"Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan", 2021, Ghita Rahmawati,Dyah Oktaviani,Muhammad Miftahuddin,Syafiq Rohmawan, Ratih Pratiwi, jurnal Seminar Nasional dan Call for Paper	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa worklife balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Membahas work life balance pada perempuan	Metode penelitian yang digunakan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah diteliti memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang dapat disimpulkan. Secara umum, persamaan yang ditemukan adalah fokus utama penelitian yang membahas tentang keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) pada perempuan, baik sebagai wanita karier maupun ibu rumah tangga. Namun, terdapat perbedaan yang mencolok dalam objek penelitian, di mana beberapa penelitian membahas wanita karier secara umum, sementara yang



lain fokus pada wanita karier yang menikah muda, ibu rumah tangga, atau pengusaha mandiri. Selain itu, lokasi dan waktu penelitian juga berbeda, disesuaikan dengan konteks dan tujuan spesifik masing-masing penelitian.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah metode pengelolaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Proses ini dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri Winarti (2018) .

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang fokus pada pengelolaan faktor produksi manusia beserta segala kegiatan yang terkait, guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai investasi yang sangat vital bagi kelangsungan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, faktor produksi lainnya tidak dapat beroperasi secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran manusia dalam mencapai sasaran ini sangat penting bagi keberhasilan organisasi Dewi dkk ( 2016) dalam Khamdari dkk (2020)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan pada dasarnya adalah aktivitas yang berfokus pada pengelolaan karyawan atau SDM itu sendiri. Proses pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang mencakup perencanaan SDM, analisis jabatan untuk menentukan pekerjaan dan posisi yang sesuai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembaruan terkait pensiun dan pemutusan hubungan kerja. Untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan, pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja para SDM itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih mendalam mengenai peningkatan SDM Artini (2019).

### 2.2.2 *Work-Life Balance*

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

Tasnim et al., (2017), menyatakan bahwa *Work-Life Balance* merupakan sebuah kondisi di mana individu-individu saling berbagi peran dan merasakan kepuasan yang tinggi dalam peran tersebut. Keadaan ini ditandai dengan rendahnya



konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya tingkat fasilitasi antara keduanya. Hal ini tercermin dalam tingkat. Reintegrasi pekerjaan dan keluarga. pemenuhan. Geurts & Demerouti dalam Asima & Nilawati (2016) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat dijelaskan dalam dua domain: domain kerja dan domain non- kerja. Dalam dunia kerja, istilah ini merujuk pada serangkaian tugas yang dilakukan oleh seseorang yang memegang jabatan dalam suatu organisasi. "Pribadi" mengacu pada aktivitas dan kewajiban dalam keluarga. Menurut Moorhead dan Griffin dalam Hafid & Prasetio (2017), Keseimbangan kerja-kehidupan adalah kemampuan untuk mengatur tuntutan pekerjaan sejalan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Istilah keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) merujuk pada tingkat kepuasan individu dalam mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

Tasnim et al (2021), lebih lanjut menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan dimana orang-orang berbagi peran dan merasa puas dengan peran tersebut, dan konflik pekerjaan-keluarga berkurang ketika tuntutan pekerjaan terpenuhi. Ia menjelaskan bahwa hal ini dapat dipahami dari jumlah yang kecil. Kehidupan menciptakan masalah dalam memenuhi tuntutan ini. Kehidupan Keluarga Pratiwi et al., (2021).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-keluarga, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*, adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, terutama dalam hal keluarga. Individu yang berhasil mencapai keseimbangan ini mampu membagi perannya antara pekerjaan dan keluarga dengan baik, merasakan kepuasan dalam kedua aspek tersebut, serta meminimalkan konflik yang mungkin timbul di antara keduanya.

#### **b. Aspek *Work-Life Balance***

Menurut Hudson (2005) ada tiga aspek *work-life balance* kerja:

##### **1. Keseimbangan Waktu**

Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk kegiatan bekerja dan non- kerja. Keseimbangan waktu karyawan menentukan jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk pekerjaan dan



keluarga, berbagai kegiatan kantor, kehidupan pribadi dengan keluarga dan acara sosial lainnya

## 2. Keseimbangan Keterlibatan

Aspek ini terkait dengan aspek psikologis dan sosial. Hal ini mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga, berbagai kegiatan kantor, kehidupan pribadi dengan keluarga dan acara sosial lainnya. Dedikasi yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaan. Pengelolaan waktu yang baik saja tidak cukup menjadi indikator keseimbangan kehidupan dan pekerjaan seorang karyawan, namun perlu didukung oleh tingkat komitmen atau kemampuan kualitatif terhadap setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan.

### 1. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada kepuasan individu terhadap aktivitas kerja dan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Kepuasan tersebut otomatis datang ketika karyawan merasa mampu meraih keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaan melalui kegiatan di luar pekerjaan. Hal ini tercermin dalam situasi keluarga Anda, hubungan Anda dengan teman dan kolega, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan Anda.

## c. Strategi Membangun *Work-Life Balance*

Fisher et al., (2006) menyatakan bahwa ada lima strategi untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan :

### 1. *Alternating*

Ini adalah strategi yang diterapkan oleh individu yang menyelenggarakan kegiatan alternatif. Misalnya, Bersantai di tengah banyaknya hal yang harus dilakukan.

### 2. *Outsourcing*

Merupakan strategi yang dilakukan oleh orang-orang yang mampu menangani beberapa tugas yang berprioritas sekunder atau kedua tertinggi tanpa melupakan tugas penting mereka.

### 3. *Bundling*



Adalah strategi yang digunakan untuk melakukan beberapa aktivitas secara bersamaan, seperti mengantar anak ke sekolah dan mengerjakan pekerjaan kantor di waktu yang bersamaan.

4. *Techflexing*

Adalah strategi yang dilakukan oleh orang-orang yang menggunakan teknologi canggih untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara lebih fleksibel dengan waktu mereka.

5. *Simplifying*

Adalah strategi yang diterapkan seseorang untuk mengurangi jumlah pekerjaan. Diperlukan dan berdasarkan kebutuhan, nilai ekonomi dan manfaat yang diberikannya kepada individu.

### 2.2.3 Wirausaha

Wirausaha adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mengenali atau menciptakan produk baru, merumuskan metode inovatif dalam proses produksi, mengatur operasi untuk pengadaan produk tersebut, memasarkannya, serta mengelola permodalan yang diperlukan. Kewirausahaan dapat dipahami sebagai suatu proses di mana sekelompok orang atau individu berupaya menghasilkan sesuatu dengan sentuhan inovasi dan keunikan, tanpa bergantung pada sumber daya yang ada saat ini. Ini merupakan langkah untuk mengidentifikasi peluang serta menciptakan nilai yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (Pradana dan Safitri, 2020).

Apapun profesi yang dipilih seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ia akan menghadapi dua aspek yang saling bertentangan: kelebihan dan kekurangan.

Berikut kelebihan dan kekurangan kewirausahaan menurut Suparyanto dalam Misykat (2018)

kelebihan dan kekurangan kewirausahaan adalah:

<b>Keuntungan</b>	<b>Kekurangan</b>
-------------------	-------------------



1) Keuntungan usaha menjadi milik sendiri. 2) Dapatkan status dan kepuasan. 3) Tidak dikendalikan oleh orang lain. 4) Memiliki kekuatan untuk mengambil keputusan. 5) Bisa bebas memilih struktur bisnis sendiri. 6) Memiliki kesempatan untuk bersosialisasi.	1) Jam kerja yang panjang dan ketidakstabilan. 2) Penghasilan tidak stabil. 3) Ambil resiko. 4) Belajar tidak pernah berhenti. 5) Sering terlibat dalam masalah keuangan  Suparyanto dalam Misykat (2018)
---	---

Untuk menjadi seorang wirausahawan atau pebisnis, ada beberapa hal penting yang perlu dimiliki, seperti yang diungkapkan oleh Yolanda (2021). Berikut adalah beberapa poin kunci yang harus diperhatikan:

1. Pikirkan tentang kesuksesan

Bermimpilah tentang kesuksesan. Hal ini memerlukan visi yang jelas mengenai apa yang ingin dicapai. Namun, bermimpi saja tidak cukup; kita harus berusaha secara aktif untuk meraih kesuksesan tersebut.

2. Jaga semangat dalam setiap aktivitas

Memulai bisnis adalah salah satu langkah yang dapat mengubah sebagian atau seluruh hidup kita. Saat kita mencintai apa yang kita lakukan, kesuksesan akan mengikuti. Di sisi lain, jika kita tidak bersemangat atau bahkan membenci pekerjaan kita, impian kita akan sulit tercapai.

3. Fokus pada kekuatan diri

Setiap individu memiliki kelebihan dan kekurangan. Untuk mencapai efektivitas yang lebih baik, penting untuk mengenali kekuatan kita dan terus menjaga fokus pada hal-hal tersebut.

4. Kerja keras

Semua pengusaha yang berhasil pasti telah bekerja keras. Tidak ada orang yang meraih kesuksesan hanya dengan bersantai dan menatap dinding. Dengan memiliki visi, tujuan yang jelas, dan semangat dalam pekerjaan kita, segala usaha akan terasa lebih ringan.

5. Tetap gigih dalam berbisnis

Tiada jalan yang mudah menuju kesuksesan. Meskipun kita memiliki niat baik dan bekerja keras, terkadang kesalahan bisa terjadi. Banyak pengusaha sukses pernah mengalami kemunduran bahkan menghadapi kebangkrutan. Namun, banyak pula



yang berhasil bertahan dan meraih kesuksesan meskipun harus melewati berbagai tantangan.

Dengan memperhatikan hal-hal di atas, kita dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi perjalanan dalam dunia bisnis.

#### 2.2.4 Wirausaha Perempuan ( *Female Entrepreneur* )

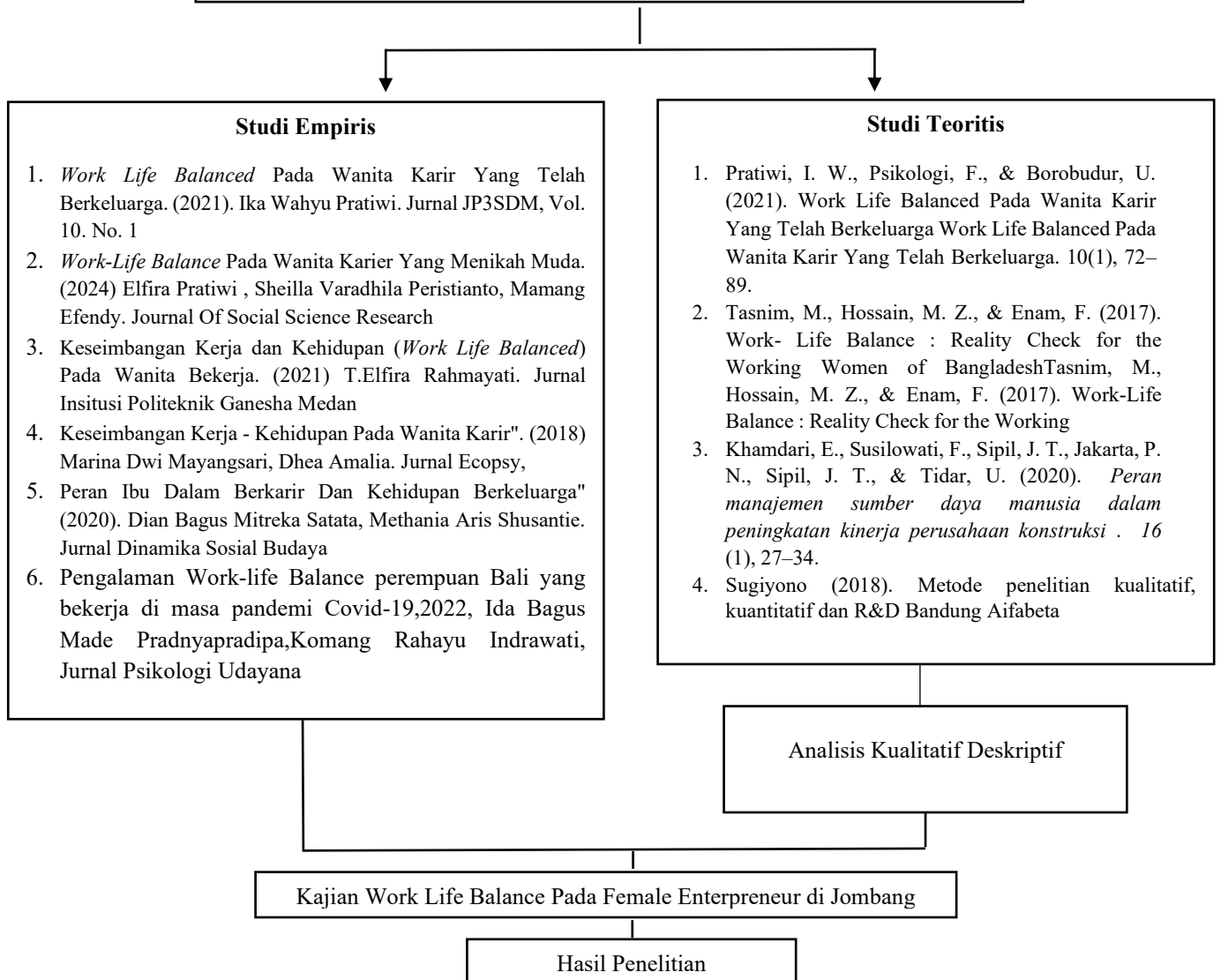
Menurut Anggadwita dan Dhewanto (2014), wirausaha perempuan adalah perempuan yang secara aktif terlibat dalam kegiatan kewirausahaan, mampu mengatasi risiko, serta mengidentifikasi peluang di sekitar mereka untuk mengelola sumber daya dengan efektif, sehingga dapat menciptakan daya saing. Fenomena perempuan pengusaha kini mendapatkan sorotan khusus dalam penelitian ilmiah, karena aktivitas mereka tidak hanya memberdayakan, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi, yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi lebih terhadap pertumbuhan ekonomi.

Wirausaha perempuan memiliki peran yang sangat penting, seperti yang diungkapkan oleh Ramadani et al. (2014). Pertama, mereka menciptakan lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Mereka memanfaatkan pengalaman, keterampilan, dan pelatihan yang dimiliki, serta berbagai bentuk dukungan untuk mengatasi diskriminasi yang dihadapi perempuan di pasar tenaga kerja. Kedua, dengan mendirikan perusahaan, perempuan dapat menemukan alternatif yang memungkinkan mereka mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga meningkatkan kesejahteraan sosial dan kesejahteraan keluarga. Ketiga, usaha kecil yang dimiliki oleh perempuan dapat berkontribusi pada peningkatan otonomi dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk aktif berperan dalam perekonomian dan kehidupan politik di suatu negara. Keempat, perempuan pengusaha dapat berperan aktif dalam memerangi diskriminasi terhadap perempuan. Dan yang kelima, mereka dapat menjadi teladan bagi generasi muda yang ingin mengeksplorasi inovasi dalam pencarian pekerjaan.



## 2.2.5 Kerangka Pemikiran

Ketidakstabilan pekerjaan suami menjadi pemicu utama para perempuan di Desa Kedunglumpang untuk berani mengambil langkah menjadi *entrepreneur*. *Female entrepreneur* di desa tersebut memiliki peran dan dampak yang lumayan besar bagi meningkatkan pendapatan rumahtangga dan bisa mengangkat perekonomian di desa tersebut.





**Hak Cipta Milik Unipdu Jombang**

[@www.unipdu.ac.id](http://www.unipdu.ac.id)