

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Defenisi *work Life Balance*

Menurut Nanik Istianingsih dkk *Work Life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *Work life balance* berakibat pada rendahnya kebahagiaan, dan *bornout* pada karyawan.⁸ Oleh karena itu *Work life balance* merupakan kondisi individu yang mampu menyeimbangkan tanggungjawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik serta dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Work life balance adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seseorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan

⁸Nanik Istianingsih et al., *Membangun Budaya Organisasi Di Era Digital*, ed. Fitri Rezeki (Jawa Barat: PT Kimshafi Alung Cipta, 2023).

kehidupan pribadinya.⁹ Fisher dalam buku yang ditulis oleh Setiyawami mengatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja dan aktivitas lain di luar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior di mana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.¹⁰ Kalau seseorang mengatakan ia memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, itu berarti waktu kerjanya tidak membuatnya harus mengorbankan waktu pribadinya hanya untuk bekerja lebih lama. Keseimbangan yang baik ini penting karena dapat membuat pekerja merasa lebih bahagia dan membantu menciptakan suasana kerja yang baik di dalam organisasi.

Jadi *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik di antara ketiganya. Keseimbangan ini yang mencakup pengelolaan waktu, keteliban dalam berbagai peran, serta pemenuhan kebutuhan hidup secara menyeluruh. Dengan tercapainya *work life balance* individu dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, loyalitas, serta kesejahteraan, sekaligus menghindari stres dan kelelahan, sehingga tercipta kehidupan yang lebih bahagia dan suasana kerja yang lebih baik.

⁹Jufrizen and Azrina Utami Nasution, *Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja*, ed. Nel Arianty and Hikmawan Syahputra, Pertama. (Medan: Umsu Press, 2024).

¹⁰Setiyawami et al., *MSDM Strategik: Konsep Dan Implementasinya*, ed. Acai Sudirman, Pertama. (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2024).

B. Aspek/Indikator *Work Life Balance*

Work life balance merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat menjalankan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan secara seimbang tanpa mengesampingkan aspek-aspek lain dalam kehidupan.¹¹ Adapun aspek-aspek *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Greenhaus dalam buku yang ditulis oleh Sahadarliyah mengatakan bahwa aspek ini meliputi waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Misalnya seorang karyawan yang bekerja akan membutuhkan waktu berlibur, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat dan juga menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.¹² Keseimbangan waktu merupakan sebuah metode yang digunakan supaya relaksasi waktu bekerja dan istirahat dapat seimbang. Ini berarti keseimbangan jam yang ada saat bekerja dengan dedikasi untuk diri sendiri dan kegiatan lain di luar jam kerja.¹³ Seseorang yang mampu mengelola waktu mereka dengan baik akan merasa lebih bahagia dan kurang stres. Dengan kemampuan mengatur waktu pribadi mereka seperti berolahraga dan bersantai

¹¹Nurfitriany Fakhri et al., "Work-Life Balance : Menjaga Harmoni Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi," *Gudang Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 2 (2025): 134–138.

¹²Suhadarliyah et al., *MANAJEMEN BISNIS STARTUP DALAM PENDEKATAN KONSEP DASAR KINERJA*, ed. Ahmad Bairizki, Pertama. (Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL) Anggota IKAPI, 2024).

¹³Tri Sofya Ningsih and Novi Fitria Hermiati, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi)* 9, no. 3 (2023): 611–621.

bersama dengan keluarga.¹⁴ Jadi keseimbangan waktu yaitu kemampuan seseorang membagi waktu untuk kekeluarga, beristirahat, bersosialisasi, dan melakukan kegiatan pribadi sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan).

Greenhaus dalam buku yang ditulis oleh Suhadarliyah mengatakan bahwa indikator ini berkaitan dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut.¹⁵ Kemudian menurut Tri Sofyah Nongsih dan Novia Fitria Hermiati memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan psikologis yang sehat baik di tempat kerja maupun diluarnya sehingga mereka dapat menikmati waktu istirahat dan terlibat dalam kegiatan sosial.¹⁶ Jadi keseimbangan keterlibatan yaitu kemampuan individu untuk terlibat secara psikologis dan menunjukkan komitmen yang seimbang baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan di luar pekerjaan sehingga tidak menimbulkan konflik peran.

¹⁴Ayu Kartika, Hijrah, and Wediawati, *Worl Life Balance Dalam Paradigma GHRM: Green Human Resource Management*.

¹⁵ Suhadarliyah Et Al., *Manajemen Bisnis Startup Dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*.

¹⁶Ningsih and Hermiati, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)."

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Greenhaus dalam buku yang ditulis oleh Suhadarliyah menyatakan bahwa indikator ini mencakup Keseimbangan kepuasan. Keseimbangan kepuasan mencakup rasa nyaman dalam aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tingkat kepuasan dalam menjalankan peran. Kondisi ini mencerminkan tuntutan profesional dan kehidupan sehari-hari yang mampu memberikan kepuasan secara menyeluruh, misalnya seorang karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan dan kondisi keluarganya.¹⁷ Tri Sovia Ningsih dan Novia Fitria Hermiati pada aspek ini menetapkan pengukuran kepuasan pribadi di bandingkan keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya.¹⁸ Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya, kehidupan keluarga dan waktu pribadi mereka cenderung lebih bahagia dan lebih termotivasi.¹⁹ Jadi keterlibatan kepuasan merupakan hal yang berkaitan dengan rasa puas dan nyaman dalam menjalankan peran di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi, sehingga individu dapat merasakan keberhasilan dan kebahagiaan secara menyeluruh.

¹⁷Ningsih and Hermiati, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)."

¹⁸Ibid.

¹⁹Ayu Kartika, Hijrah, and Wediawati, *Worl Life Balance Dalam Paradigma GHRM: Green Human Resource Management*.

4. Kesehatan fisik dan mental.

Menurut Kosasih Menjaga keseimbangan yang optimal antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi dalam mengurangi stres dan juga kondisi kesehatan fisik dan psikologis mengalami peningkatan. Ketika seseorang memiliki waktu untuk beristirahat dan merawat diri sendiri, mereka cenderung lebih bahagia dan lebih sehat.²⁰ Seseorang yang sehat secara fisik dan mental lebih mungkin mencapai keseimbangan hidup yang baik.²¹ Jadi menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting karena dapat mengurangi stres, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, serta membantu seseorang hidup lebih bahagia dan mencapai keseimbangan hidup yang lebih baik.

Jadi aspek/indikator dari *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan keseimbangan kepuasan, serta kesehatan fisik dan mental.

²⁰Kosasih and Paramarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontenporer Isu-Isu Kontemporer Dan Strategi SDM*.

²¹Ayu Kartika, Hijrah, and Wediawati, *Worl Life Balance Dalam Paradigma GHRM: Green Human Resource Management*.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Beberapa faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang memengaruhi *work life balance* seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu sebagai berikut:²²

1. Teknologi

Teknologi yang memungkinkan pekerja tetap terhubung dengan pekerjaan sepanjang waktu, seperti email dan aplikasi kolaborasi, bisa menjadi faktor yang mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini seringkali menuntut pekerjaan “terbawa pulang” dan menyebabkan kesulitan dalam memisahkan pekerjaan dan waktu pribadi.

2. Fleksibilitas waktu dan lokasi

Fleksibilitas dalam hal jam kerja dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik. Pekerja yang memiliki kontrol lebih besar terhadap jadwal mereka biasanya lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Tuntutan pekerjaan

Beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau pekerjaan yang menuntut waktu tambahan sering kali membuat pekerja kesulitan untuk mengatur keseimbangan. Tuntutan pekerjaan yang tidak realistis dapat menyebabkan stres dan kelelahan.

²²Kosasih and Paramarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer Isu-Isu Kontemporer Dan Strategi SDM*.

4. Kewajiban keluarga

Tanggung jawab keluarga, seperti merawat anak-anak atau orang tua yang sudah lanjut usia, dapat mempengaruhi keseimbangan. Pekerja dengan kewajiban keluarga yang besar sering kali mengalami tantangan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5. Pribadi dan psikologis

Kepribadian individu juga memainkan peran penting. Seseorang yang memiliki kecenderungan untuk menjadi perfeksionis mungkin merasa kesulitan untuk menarik batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kemudian Anugrah dan Priyambodo dalam buku yang ditulis oleh Jufrizen dan Azrina Utami Nasution menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu sebagai berikut:²³

1. Waktu.

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana kegiatan.

Hal ini dapat mempengaruhi *work life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

²³Jufrizen and Nasution, *Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja*.

3. Kelelahan.

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat di katakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Selain itu Schabrack dalam jurnal yang ditulis oleh Rayhan Gary Marsenda dan Erisa Wicaksari juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance yaitu sebagai berikut:²⁴

1. Karakteristik kepribadian.

Faktor ini mencakup sifat-sifat individu seperti: ketahanan, fleksibilitas, dan kemampuan mengelolah stres. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik keluarga.

Faktor ini menjadi aspek penting yang menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work family complict*.

3. Karakteristik pekerjaan.

²⁴Rayhan Gary Marsenda and Erisa Aprilia Wicaksari, "Work-Life Balance : Kunci Kesejahteraan Karyawan Dan Organisasi," *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, no. 2 (2024): 22–50.

Faktor ini menjadi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap.

Sikap individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berperan penting. Sikap positif dan proaktif dalam mengelolah waktu dan prioritas dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antar kedua aspek tersebut.

Jadi *work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Faktor-faktor tersebut meliputi penggunaan teknologi, fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, tuntutan pekerjaan, kewajiban keluarga, serta aspek pribadi dan psikologis. Selain itu, pengelolaan waktu, perencanaan kegiatan, dan tingkat kelelahan juga turut menentukan tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, tercapainya *work life balance* sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelolah berbagai tuntutan tersebut secara seimbang.

D. Tugas dan Fungsi Gembala Sidang

Hamba Tuhan adalah konsep Alkitab yang menunjuk kepada orang yang dipilih oleh Tuhan, diberi urapan roh Allah dengan tugas untuk menyatakan hukum kepada bangsa-bangsa. Ia dipanggil, dibentuk, untuk maksud

penyelamatan.²⁵ Hamba Tuhan merupakan seorang yang memiliki keteladanan dan kharisma serta urapan yang dapat dilihat oleh orang percaya di mana hamba Tuhan tersebut melayani.²⁶ Hamba Tuhan memiliki peranan yang sangat penting dalam gereja. Seorang pekerja berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengarahkan jemaat dalam kehidupan iman dan pelayanan kepada Tuhan.²⁷ Jadi hamba Tuhan merupakan orang yang dipilih oleh Tuhan untuk melayani serta menyatakan kehendaknya kepada manusia. Dalam gereja, hamba Tuhan memiliki peran penting sebagai pemimpin rohani yang bertanggung jawab untuk mengarahkan jemaat dalam kehidupan iman dan pelayanan kepada Tuhan.

Allah telah memberikan jabatan pengkotbah dan pengajar kepada gereja. Gereja dan jabatan tidak dapat dipisahkan. Jabatan hamba Tuhan (pendeta) merupakan suatu pangkat dalam hubungan organisasi gereja. Pekerjaan hamba Tuhan merupakan suatu fungsi atau memiliki tugas tertentu.²⁸

²⁵Radjah Mefibosed Pono and dkk, *Menggeja Di Pusaran Zaman Pemikiran-Pemikiran Teologis Gerejawi Dan Pergumulannya Pada Masa Kini, Pertama*. (Jawa: Ahlimedia Book, 2022).

²⁶Julius Antony, "Peran Hamba Tuhan Dalam Melayani Jemaat Menuju Hidup Yang Berkemenangan," *Jurnal Teologi Biblika* 9, no. 1 (2024): 58–64.

²⁷Yulian Anouw, "Teologi Penginjilan Dan Kepemimpinan Seorang Gembala Sidang," *jurnal Teologi Pentakosta* 3, no. 2 (2022): 79–89.

²⁸Hariato, *Pendidikan Agama Kristen Dalam Alkitab Dan Dunia Pendidikan Masa Kini, Ketujuh*. (Yogyakarta, 2022).

Menurut Abineno dalam buku yang ditulis oleh Agus Parasian Sinaga menyatakan bahwa tugas pekerja/gembala sidang yaitu sebagai berikut:²⁹

1. Melayani pemberitaan firman dan sakramen.
2. Memimpin katekisasi atau ajaran agama.
3. Meneguhkan anggota sidi.
4. Menabiskan pelayanan-pelayanan khusus dalam jabatan mereka
5. Memberkati dan meneguhkan pernikahan
6. Memimpin pemakaman orang mati
7. Menggembalakan anggota-anggota jemaat
8. Memimpin sidang-sidang jabatan
9. Bersama-sama dengan penatua pemimpin jemaat dan menjalankan disiplin gereja
10. Bersama-sama dengan diaken melakukan pelayanan diakonia.

Kemudian dalam buku peraturan gereja KIBAID mengatakan bahwa gembala jemaat bertugas untuk:³⁰

1. Memberikan dan mengajarkan firman Allah
2. Memelihara jemaat
3. Melayani jemaat
4. Memimpin jemaat

²⁹Agus Parasian Sinaga, *Pelayanan Pendeta Sebagai Hamba Tuhan Sebuah Perspektif Teologi Etis*, ed. Muhamad Husein Maruapey, Pertama. (Yogyakarta: KBM Indonesia Anggota IKAPI, 2025).

³⁰BPMS Gereja KIBAID, *Peraturan Gereja KIBAID* (BPMS Gereja KIBAID, 2023).

5. Membimbing jemaat
6. Memperlengkapi jemaat
7. Bersosialisasi dengan pemerintah dan masyarakat sekitar

Gembala jemaat memberikan pelayanan berupa:³¹

1. Mengunjungi jemaat
2. Melayani jemaat mulai dari anak-anak sampai dewasa
3. Mendoakan jemaat setiap hari
4. Mengenal nama anggota jemaat
5. Memperdulikan kebersihan gedung gereja, pastori dan lingkungan gereja
6. Menyampaikan khotbah sesuai kebutuhan jemaat
7. Melaksanakan ibadah, yakni ibadah minggu, ibadah doa, dan ibadah rumah tangga

Hamba Tuhan memiliki fungsi yang sangat penting dalam masyarakat umum dalam pergaulan hidup, ia memiliki agama dan asas-asas kristen. Peranan hamba Tuhan dalam masyarakat sebagai teladan, dan pembimbing yang berlandaskan nilai kristiani.³² Dengan demikian hamba Tuhan memiliki fungsi dan peran penting baik dalam gereja maupun dalam masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai kristiani dalam kehidupan.

Jadi gembala sidang atau pekerja memiliki tugas untuk melayani, memimpin, membimbing, dan memelihara jemaat secara rohani secara rohani

³¹Ibid.

³²Hariato, *Pendidikan Agama Kristen Dalam Alkitab Dan Dunia Pendidikan Masa Kini*.

melaui pemberitaan firman pelaksanaan sakramen, pelayanan pastoral , serta keterlibatan aktif dalam kehidupan jemaat dan masyarakat.