



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Studi Penelitian Terdahulu

Studi Penelitian Terdahulu digunakan sebagai dasar referensi peneliti dalam menyusun penelitian ini. Pengambilan penelitian terdahulu ini bertujuan agar mendapatkan bahan perbandingan dan acuan penelitian ini. Berikut ini peneliti mencantumkan beberapa hasil-hasil peneliti terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan Penelitian
1.	Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin (2020)	Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)	Kuantitatif	Terdapat Pengaruh Positif work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian semakin baik pemeliharaan pada kinerja karyawan.	Perbedaan : 1. Work life balance sebagai variabel X2 2. Objek yang dikaji adalah PT. Pacific Eastern Persamaan : Variabel Kinerja karyawan sebagai variabel Y
2.	Randy Sonhadi ¹ , Serlin ² , Serang ² , Roslina ³ Alam (2020)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada KPP Pratama di Wilayah Kota Makassar adalah keterikatan pegawai	Perbedaan : 1. Objek penelitian yang dikaji 2. Variabel X2 komitmen organisasi dan keterikatan pegawai Persamaan : 1. Menggunakan variabel X1 keseimbangan kehidupan kerja 2. Kinerja Pegawai sebagai variabel Y

3.	Vera Vebrianthy, Bakhtiar Abbas, H. Mahmudin A. Sabilalo (2022)	Pengaruh pengaturan kerja yang flexibel, keseimbangan Kehidupan kerja dan keterikatan karyawan terhadap Loyalitas kerja karyawan pada perusahaan properti Di kota kendari	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa : Pengaturan kerja yang fleksibel dan keterikatan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan property di Kota Kendari.	Perbedaan : 1. Variabel yang digunakan X1 dan X3 yaitu pengaturan kerja dan keterikatan karyawan 2. Menggunakan metode SEM berbasis <i>Partial Least Square</i> Persamaan : 1. Menggunakan variabel X2 yang sama Keseimbangan kehidupan kerja
4.	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan (2021)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work-life balance dan kinerja karyawan.	Perbedaan : 1. Metode penelitian yang digunakan R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effect Persamaan : 1. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel X 2. Kinerja karyawan sebagai variabel Y
5.	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat menunjukan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini .	Perbedaan : 1. Objek penelitian yang dikaji PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi 2. Menggunakan regresi linier sederhana Persamaan : 1. Work life balance sebagai variabel X1 2. Kinerja pegawai sebagai variabel Y
6.	Taufikul Khuluq (2022)	Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai di universitas pesantren tinggi	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini didapatkan nilai Sig (X1) 0,000 dengan t hitung 5,268 sedangkan nilai Sig (X2) 0,000 dengan t hitung 6,441. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Sig	Perbedaan : 1. Menggunakan X2 kepemimpinan 2. Objek penelitian yang dikaji Universitas pesantren tinggi darul ulum jombang



		darul jombang	ulum	variabel X1 $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $5,268 > t$ table (2,005). Sedangkan nilai Sig variabel X2 $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $5,268 > t$ table (2,005). Artinya secara parsial keduanya berpengaruh pada Y	3. Menggunakan metode regresi linier berganda. Persamaan : 1. Menggunakan variabel X1 keseimbangan kehidupan kerja 2. Variabel Y Kinerja Pegawai 3. Menggunakan metode regresi linier berganda.
7.	Ayu Sutriani Lingga (2020)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia	Kuantitatif	Hasil penelitian ini Work Life balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Neuronworks Indonesia.	Perbedaan : 1. Objek penelitian yang dikaji PT. Neuronworks Indonesia Persamaan : 1. Menggunakan variabel X1 yaitu keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>) 2. Variabel X2 Kepuasan Kerja Karyawan 3. Variabel Y kinerja karyawan
8.	Andia Salsabilla, Ian Nurpatria Suryawan (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.	Perbedaan : 1. Menggunakan variabel X2 ,X3 2. Objek yang dikaji di PT. KWS 3. Metode analisis penelitian Persamaan : 1. Menggunakan variabel X Kepuasan kerja 2. Variabel Y Kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.





Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simamora, 2001). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Mangkunegara (2001) Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019:7-8) mendefinisikan bahwa manajemen SDM sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Sangat penting dalam membangun pola dan program pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan mutu dan kualitas disamping meningkatkan produktivitas, selain memegang peranan utama, MSDM mampu memberikan persoalan dalam setiap aktivitas yang terkait dengan karyawan, mulai dari sistem seleksi hingga pemutusan



hubungan kerja (PHK), dan dapat menentukan keberhasilan perusahaan, dengan prinsip yang pertama pengelolaan dengan orientasi pada layanan dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan para SDM, membantu berperan aktif dengan terus meningkatkan kemampuan kerja agar mendorong terciptanya kompetensi manajerial untuk menyempurnakan hasil kerja.

2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, diperlukan fungsi manajemen secara berkala dan dibutuhkan penerapan secara tepat, karena setiap fungsi yang digunakan akan saling terkait dengan fungsi lainnya, seperti sebuah sistem yang saling menunjang, seperti fungsi manajemen pada umumnya, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



4. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
10. Kedisiplinan (*Discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya

2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

2.2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Menurut Molloy (2010: 5) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith, (2009:442-443) keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 (empat) dimensi pembentuk yaitu: gangguan pekerjaan kehidupan pribadi (*work interference personal life*), pekerjaan gangguan kehidupan pribadi (*personal life interference work*), peningkatan kehidupan kerja (*personal life enhancement of work*) dan peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*).





Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, dan Widyasari, 2019). Sedangkan menurut Delecta dalam Hafid (2017) *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Dimensi keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam Ula et al (2019:1) sebagai berikut:

- 1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan mengganggu urusan pribadi.
- 2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan.
- 3) *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja
- 4) *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh urusan



pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum setelah bekerja.

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Sejalan dengan teori diatas keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya (Delecta,2011 dalam Ganapathi,2016:126).

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Pangemanan et.al (2017:2) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

Menurut Hudson (2005:3) Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya.



Menurut Singh dan Khana (2011) keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Kemudian Noor (2011) memaparkan lebih spesifik mengenai keseimbangan kehidupan kerja sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang juga merupakan sebuah hal yang penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Seorang individu harus mampu membagi peran pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karena

keseimbangan akan mencapai tingkat kepuasan tersendiri bagi individu tersebut.

2.2.2.2 Keuntungan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *Work-Life Balance* menurut Lazar (2010) dalam Pangemanan (2017:2) :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* atau keluar masuknya karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-lifebalance* antara lain:
 1. Meningkatnya kepuasan kerja
 2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
 3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
 4. Berkurangnya tingkat stres kerja
 5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental



2.2.2.3 Indikator-Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance). Menurut Hudson dalam Nadira (2019) keseimbangan kehidupan kerja harus memenuhi tiga aspek berikut :

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.



2.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Peneliti ilmu sosial, khususnya yang bergerak dalam bidang psikologi dan manajemen, sudah lama menaruh ketertarikan tentang konsep kepuasan kerja. Banyak penelitian telah dilakukan berkaitan dengan variabel kepuasan kerja ini, baik sebagai variabel bebas maupun sebagai variabel tergantung.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015:110) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko dalam Sutrisno (2016:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang





terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Locke dalam Wijono (2015:120) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran variabel X kepuasan kerja dilakukan melalui indikator-indikator yang mencerminkan konsep kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji adalah persepsi terkait upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap yang diterima oleh karyawan.



2. Sistem Promosi Atau Kenaikan Jabatan adalah persepsi terkait hasil kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas nya.
3. Bonus/Komisi adalah persepsi terkait imbalan (uang) atau persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan.
4. Lingkungan Kerja adalah persepsi terkait lingkungan yang berdampak bagi kelancaran kinerja karyawan
5. Rekan Kerja adalah persepsi terkait teman kerja yang saling mendukung dalam pekerjaannya.
6. Komunikasi Yang Terjalin Di Tempat Kerja adalah persepsi terkait komunikasi antar sesama karyawan dalam pekerjaannya (Mohelska dkk, 2020).

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang telah ditunjukkan dan kemampuan seseorang. Banyak keterbatasan yang dikemukakan oleh para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam penekanan rumusnya, tetapi pada prinsipnya kinerja adalah tentang proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti kinerja atau prestasi yang sebenarnya dilakukan oleh seseorang (Sofyan Tsauri 2004:1)



Menurut Busro (2018:22) Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban.

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sofyan Tsauri (2004) Kinerja diartikan sebagai hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi dalam kaitannya dengan sumber daya tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya kinerja merupakan hasil dari rangkaian proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tertentu. Dalam kerangka organisasi, terdapat hubungan antara kinerja individu (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*organizational performance*) artinya dalam mengelola sebuah organisasi untuk mencapai tujuan haruslah seimbang antara kinerja perorangan dan organisasi/kelompok, dengan begitu tujuan sebuah organisasi akan sangat mudah dicapai.



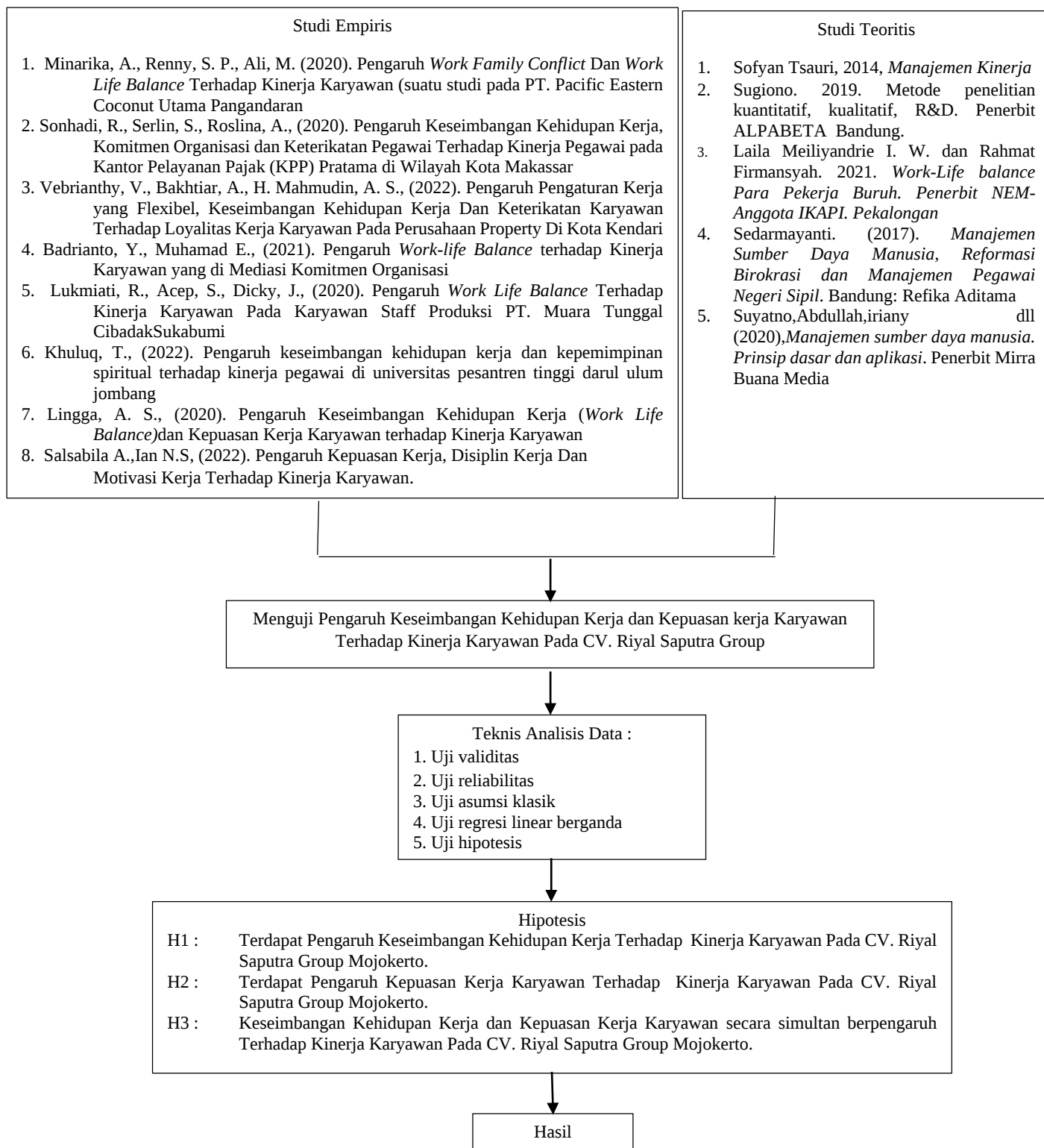
Dari beberapa uraian pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi.

2.2.4.2 Berikut adalah Indikator Kinerja Karyawan Menurut Sugiono (2018) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan Kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Perusahaan yang tidak mendukung karyawannya dalam menemukan *work-life balance* di luar pekerjaan akan semakin sulit untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang baik perlu menyadari kewajiban mereka untuk memastikan bahwa karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan atau dapat berdampak pada moral karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih rendah, dan kepuasan kerja yang berkurang serta kinerja menurun. Pernyataan ini didukung oleh Aslam (2015) dalam jurnal Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021) (*Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*) bahwa *Worklife balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres pada karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan. Menurut Mendis & Weerakkody (2017) Sebaliknya ketika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, karyawan akan cenderung lebih fokus, memiliki perasaan yang positif, dan





tidak mengalami stres sehingga dedikasi yang diberikan kepada pekerjaan akan semakin baik dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan kinerjanya akan meningkat jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang paling penting dan diteliti di bidang perilaku organisasi. Memang, kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas memiliki efek positif pada organisasi seperti lebih produktif, inovatif, terikat pada perusahaan serta memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Pernyataan ini didukung oleh Suyatno, Abdullah, Iriany dll (2020) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia. Prinsip dasar dan aplikasi* menyebutkan bahwa implikasi untuk organisasi adalah apabila organisasi ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka organisasi harus berupaya memenuhi kebutuhan dasar karyawan sebelum maju untuk memenuhi kebutuhan di tingkat lebih tinggi.