

## **BAB II**

### **STUDI PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan di definisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau capaian kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan, yang dapat menghasilkan imbalan baik dalam bentuk nyata maupun tidak nyata Soomro et al. (2019). Menurut Fahlefi & Sulistriani (2022) menyatakan bahwa “ kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”.

Menurut Erri et al. (2021) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat mendorong peningkatan tersebut. Kinerja karyawan memegang peran vital dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wilson (2012:231) peningkatan kinerja menjadi keinginan bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Dari sisi pemberi kerja, kinerja yang optimal diperlukan untuk meningkatkan hasil kerja dan mendukung pertumbuhan keuntungan perusahaan. Sementara itu, bagi pekerja, kinerja yang baik menjadi bagian penting dalam upaya pengembangan diri dan memperoleh peluang promosi. Secara keseluruhan, kinerja karyawan yang

optimal bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* (prestasi yang diraih individu atau prestasi kerja) yakni hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi indikator untuk menilai sejauh mana mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Erri et al. (2021) mereka menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Faktor Individual: Termasuk kemampuan, latar belakang, dan aspek demografis.
2. Faktor psikologis: meliputi persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar, serta motivasi.
3. Faktor organisasi: mencakup ketersediaan sumber daya, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan perancangan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan mencakup potensi intelektual (IQ) serta keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk nyata. Pegawai dengan IQ di kisaran 110–120 yang didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatannya serta memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerja cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan pegawai dengan sikap negatif cenderung memiliki motivasi yang rendah.

##### **2.1.1.2 Karakteristik Pada Kinerja Karyawan**

Menurut Silaen et al. (2021), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Memiliki komitmen kerja yang kuat.
2. Berani menghadapi dan menanggung risiko yang ada di tempat kerja.
3. Menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai.
4. Berusaha keras untuk merealisasikan tujuan dan memiliki perencanaan

kerja yang jelas

5. Mampu mewujudkan rencana yang telah disusun.
6. Rencana yang telah disiapkan dapat diimplementasikan dengan baik.

### **2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Hoe (2013), terdapat beberapa pendekatan utama untuk mengukur kinerja karyawan:

#### **1. Pendekatan Perbandingan**

Pendekatan ini menilai kinerja karyawan dengan membandingkannya dengan karyawan lain melalui metode seperti peringkat, distribusi paksa, atau perbandingan berpasangan.

#### **2. Pendekatan Atribut**

Pendekatan ini mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan memiliki sifat atau karakteristik tertentu, seperti inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing, yang dianggap penting untuk keberhasilan organisasi.

#### **3. Pendekatan Perilaku**

Fokus pada identifikasi dan penilaian perilaku spesifik yang harus ditunjukkan karyawan secara efektif dalam pekerjaannya. Penilaian dilakukan berdasarkan sejauh mana perilaku tersebut ditampilkan.

#### **4. Pendekatan Kualitas**

Pendekatan ini berorientasi pada pelanggan dan bertujuan mencegah kesalahan dalam pekerjaan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pengembangan kinerja yang berkualitas

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang diukur dan dihitung untuk mengevaluasi kinerja individu. Beberapa indikator tersebut meliputi:

##### **1. Kualitas kerja**

Mengacu pada pandangan karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dapat mereka capai, serta sejauh mana tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

##### **2. Kuantitas kerja**

Merupakan jumlah hasil yang dapat diproduksi, yang biasanya diukur dalam unit tertentu atau jumlah kegiatan yang berhasil diselesaikan.

##### **3. Keandalan kerja**

Menunjukkan kemampuan individu dalam memberikan pelayanan yang tepat, akurat, cepat, dan memuaskan.

##### **4. Sikap**

Merupakan ekspresi perasaan individu yang mencerminkan sikap mereka terhadap suatu peristiwa atau hal, apakah berupa ketertarikan atau penolakan.

Selanjutnya Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

##### **1. Kualitas hasil kerja**

##### **2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan**

##### **3. Tingkat komitmen terhadap tugas atau organisasi**

#### 4. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.

Adapun menurut Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- Kualitas (*Quality*) yaitu mengevaluasi sejauh mana hasil kerja atau output memenuhi standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Kuantitas (*Quantity*) yaitu mengukur jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- Batas waktu kerja (*Timeliness*) yaitu menilai kesesuaian waktu dalam menyelesaikan tugas, termasuk koordinasi dengan hasil pekerjaan lain dan ketersediaan waktu untuk karyawan lain.
- Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) yakni menilai bagaimana sumber daya organisasi digunakan secara efisien untuk menghasilkan output optimal dan mengurangi pemborosan.
- Kebutuhan pengawasan (*Need for supervision*) yaitu mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri, menyelesaikan masalah tanpa pengawasan langsung, dan mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan.
- Dampak interpersonal (*Interpersonal impact*) yaitu mengevaluasi sejauh mana kehormatan diri, reputasi, serta hubungan kerja sama dengan rekan kerja dan bawahan tetap terpelihara.

Berdasarkan Indikator – indikator diatas, maka Peneliti menggunakan Indikator Mangkunegara (2015).

### 2.1.2 *Work Life Balance*

Menurut *Journal of harvard Business Review* (2021), menyatakan bahwa *work life balance* adalah situasi di mana seseorang mampu mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga tercapai kesejahteraan secara fisik, mental, dan emosional. Keseimbangan yang baik dalam aspek ini dapat mendukung peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

*Work life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja juga merujuk pada tingkat di mana seseorang merasa puas dan mampu menjalankan perannya secara seimbang, baik dalam pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan McDonal dan Bradley (dalam Pangemangan et al, 2019:2).

Adapun menurut Hudson (dalam Nur & Kadarisman, 2018:61) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life Balance*) merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan berbagai peran dalam hidupnya, *work life Balance* biasanya dikaitkan dengan upaya menjaga keseimbangan serta harmoni di antara berbagai aspek kehidupan individu. Menurut Berk & Gundogmus (2018) mengemukakan bahwa *work life balance* mencakup bentuk dukungan organisasi terhadap aspek kehidupan pribadi karyawan, seperti penyediaan jam kerja yang

fleksibel, fasilitas untuk merawat tanggungan, serta kebijakan cuti keluarga atau cuti pribadi.

Kemudian menurut Parkes & Langford (2019) menyatakan bahwa *work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dan profesional mereka, sambil tetap berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan serta berbagai kegiatan lainnya. Bagi karyawan, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan kebutuhan utama, termasuk dalam menjalankan tanggung jawab terhadap keluarga.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat di simpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan dari individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi yang di mana mereka akan merasa puas ketika dapat memenuhi kesejahteraan dalam kehidupannya.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Work Life Balance**

Berdasarkan pendapat Wulansari (2023), terdapat tiga kategori utama faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance*, yaitu :

##### **1). Faktor individu**

Yang meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsi mereka terhadap *work life balance*, dan kecerdasan emosional.

##### **2) Faktor organisasi**

Yang mencakup beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, kelebihan peran (role overload), jam kerja, struktur dan budaya



organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal, dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja

### 3) Faktor kehidupan

Yang mencakup tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dukungan keluarga, dukungan dari orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Menurut Poulouse & Susdarsan (2014, hlm. 4), menyebutkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yakni:

1. Faktor individual, yakni yang berkaitan dengan aspek kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional seseorang.
2. Faktor organisasi, yang meliputi pengaturan kerja, kebijakan dan praktik keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, pimpinan, rekan kerja, serta peran, ambiguitas peran, peran berlebihan, dan teknologi.
3. Faktor sosial, yaitu yang terkait dengan pengaturan perawatan anak, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dukungan sosial, serta tuntutan pribadi dan keluarga, masalah perawatan tanggungan, dan konflik keluarga.
4. Faktor lain yang mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, kondisi keluarga, tingkat pekerjaan, jenis pekerjaan, pendapatan, serta struktur keluarga.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Work Life Balance***

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014), program *work life*

*balance* memberikan beberapa manfaat, di antaranya:

1) Mengurangi Absensi

Fleksibilitas jam kerja membantu mengatasi masalah absensi yang sering disebabkan oleh tanggung jawab keluarga dan stres pribadi.

2) Mengurangi Turnover

Pengaturan jam kerja fleksibel meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, serta mengurangi stres dan biaya lembur, yang pada akhirnya mendukung produktivitas.

3) Meningkatkan Produktivitas

Dengan tingkat stres yang lebih rendah, produktivitas kerja karyawan meningkat secara signifikan.

4) Mengurangi Biaya Lembur

Jam kerja yang fleksibel memungkinkan pengurangan biaya lembur dengan tetap menjaga efisiensi kerja.

5) Retensi Klien

Fleksibilitas kerja mendorong karyawan memberikan pelayanan yang lebih baik, meningkatkan kepuasan klien, dan mendukung retensi mereka.

### **2.1.2.3 Aspek *Work Life Balance***

Menurut Greenhaus (2003, hlm. 513), terdapat tiga aspek yang menggambarkan sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, yaitu:

1. Keseimbangan waktu, yakni berkaitan dengan pembagian waktu

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang. Misalnya, seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu namun tetap memiliki waktu untuk bersantai atau beraktivitas di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan, yaitu terkait dengan sejauh mana karyawan terlibat secara psikologis dan berkomitmen baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Ini juga mencakup tingkat stres yang dialami karyawan dan keterlibatan mereka baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan, yaitu berkaitan dengan rasa nyaman dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan yang didapat dari setiap peran yang dijalankan.

#### **2.1.2.4 Indikator *Work Life Balance***

Menurut Arifin dan Muharto (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam *work life balance* yaitu:

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

Yaitu yang mengacu pada pengaturan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan waktu luang, sehingga memastikan waktu yang cukup untuk bekerja dan beristirahat secara optimal.

##### **2. Keseimbangan Keterlibatan**

Yaitu keselarasan psikologis antara peran di tempat kerja dan di luar pekerjaan, yang memungkinkan karyawan menikmati waktu serta berpartisipasi secara emosional dan fisik dalam berbagai aktivitas

sosial.

### 3. Keseimbangan Kepuasan

Yakni yang berkaitan dengan kepuasan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, seperti hubungan keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Menurut Poulouse dan Susdarsan (2014, hlm.4) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dipengaruhi oleh empat faktor utama sebagai berikut:

#### 1. Faktor Individual (*Individual Factor*)

Meliputi aspek pribadi seperti kepribadian, kesejahteraan individu (*well-being*), dan kecerdasan emosional, yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal.

#### 2. Faktor Organisasi (*Organizational Factor*)

Berkaitan dengan pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari organisasi, atasan, dan rekan kerja, serta peran yang jelas di tempat kerja. Faktor ini juga mencakup teknologi yang digunakan dalam pekerjaan, yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan mengatur waktu dan tanggung jawab mereka.

#### 3. Faktor Sosial (*Social Factor*)

Berhubungan dengan dukungan sosial, termasuk pasangan, keluarga, dan teman, serta pengaturan perawatan anak. Permasalahan tanggungan keluarga, tuntutan personal, hingga konflik dalam keluarga juga termasuk dalam faktor ini.

#### 4. Faktor Lain (*Other Factor*)

Faktor tambahan seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, tanggungan keluarga, tingkat jabatan, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, dan tipe keluarga yang dimiliki turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu.

Menurut Hudson (2005) mengemukakan bahwa *work life balance* mencakup tiga indikator utama yaitu :

##### 1. Keseimbangan waktu

Merujuk pada alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga atau aktivitas personal. Seseorang perlu membagi waktunya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sekaligus meluangkan waktu untuk beristirahat, berlibur, atau berkumpul dengan orang-orang terdekat.

##### 2. *Involvement-Balance*

Keseimbangan ini merujuk pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. ini mencakup kemampuan individu dalam mengelola stress serta menjaga tingkat partisipasi yang optimal di kedua aspek tersebut agar tidak ada yang lebih dominan.

##### 3. *Satisfaction-Balance*

Keseimbangan kepuasan menitikberatkan pada tingkat kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu yang seimbang secara kepuasan akan merasa terpenuhi dan nyaman dalam menjalankan tanggung jawab kerja

maupun aktivitas non- kerja.

Berdasarkan Indikator – indikator diatas, maka Peneliti menggunakan Indikator Arifin dan Muharto (2022).

### **2.1.3 Locus of Control**

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang mengenai penyebab peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir dalam hidupnya, apakah itu disebabkan oleh faktor *internal* atau *eksternal*. *Locus of control* seseorang berperan penting dalam membentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja. Individu yang memiliki keyakinan pada diri sendiri dan bertanggung jawab atas tindakannya akan mampu meningkatkan kinerja mereka (Juniarini & Saputra, 2020).

*Locus of control* adalah sejauh mana individu meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi dalam hidup mereka. Konsep ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu *locus of control internal* dan *eksternal*. Pada *locus of control internal*, individu merasa bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa dan hasil yang memengaruhi kehidupan mereka. Sebaliknya, pada *locus of control eksternal*, individu percaya bahwa pencapaian mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali mereka. *locus of control* memiliki kaitan yang signifikan dengan berbagai variabel, seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Setyowati (2017).

Kreitner & Kinichi (2016), mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya Sehingga individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya atas dasar keinginannya sendiri untuk

mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dia upayakan. Hal ini disebut dengan *locus of control internal*. Menurut Ermawati (2017) menyatakan bahwa *locus of control* merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas keberhasilan, kegagalan, serta situasi atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka.

Individu dengan *locus of control internal* aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan dan memiliki motivasi yang lebih untuk berprestasi. Sebagai tambahan, *locus of control internal* mempunyai kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan terlihat memiliki pengendalian diri yang baik terhadap stress (Utami, 2016).

Sementara individu dengan *locus of Control eksternal* mempunyai persepsi bahwa hanya sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan, kurang memiliki inisiatif, kurang suka berusaha karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan masalah, mereka terkadang menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari masalah (Dewi, 2014).

Menurut Setiawan & Ghazali 2006 (dalam usrah et al., 2023) mengemukakan bahwa *locus of control* diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan yang mereka capai. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020) beliau mengatakan bahwa *locus of control* merupakan asumsi bahwa seseorang memiliki keyakinan untuk menghadapi dan mengendalikan berbagai hal yang terjadi dikehidupannya.

Selanjutnya menurut Lisnawati et al., (2019) mengemukakan bahwa *locus of control* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dan pencapaian yang diraih, baik di masa kini maupun di masa mendatang. *Locus of control* dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam memahami masalah yang dihadapi, menentukan sikap yang tepat, serta mengambil tindakan untuk mengatasinya. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dikatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab utama keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah kepercayaan diri seseorang yang dimana mereka meyakini bahwa mereka dapat mengontrol dan mengendalikan diri mereka sendiri untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di kehidupannya baik itu pribadi maupun pekerjaan.

#### **2.1.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of Control***

Menurut Anggriana, *locus of control* dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang membentuk karakter individu, yaitu:

##### **1. Faktor Keluarga**

Keluarga berperan sebagai pusat kendali internal. Interaksi kerja yang menciptakan rasa kekeluargaan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan fleksibilitas, rasa percaya diri, serta kesempatan untuk berpendapat.



## 2. Faktor Usia dan Jenis Kelamin

Usia berhubungan dengan kematangan individu, di mana semakin dewasa seseorang, semakin baik kemampuannya dalam mengelola kendali internal. Dari sisi jenis kelamin, perbedaan gender juga memengaruhi, tergantung pada kecenderungan dominasi dalam lingkungan kerja.

## 3. Faktor Sosial

Lingkungan sosial turut memengaruhi *locus of control*, termasuk pengaruh kelas sosial yang dapat menciptakan perbedaan tingkat locus, baik tinggi maupun rendah.

### 2.1.3.2 Karakteristik *Locus of Control*

Menurut Crider dalam Ghufron dan Risnawita (2014), perbedaan antara *locus of control* internal dan eksternal dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1). *Locus of control internal*

1. Memiliki kecenderungan untuk bekerja keras.
2. Menunjukkan tingkat inisiatif yang tinggi.
3. Selalu berusaha mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi.
4. Berusaha untuk berpikir secara efektif.
5. Memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan berpengaruh terhadap keberhasilan.

#### 2). *Locus of control eksternal*

1. Cenderung kurang memiliki inisiatif.
2. Mudah menyerah dan cenderung tidak berusaha karena percaya

bahwa faktor eksternal yang menentukan hasil.

3. Jarang mencari informasi yang dapat membantu.
4. Memiliki pandangan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara usaha dan kesuksesan.
5. Lebih mudah dipengaruhi dan cenderung bergantung pada petunjuk orang lain.

#### **2.1.3.3 Dimensi *Locus Of Control***

Menurut Levenson (2015) mengemukakan tiga dimensi *locus of control*, yaitu:

- 1). Dimensi internalitas, mengacu pada keyakinan individu bahwa peristiwa dalam hidupnya sebagian besar dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, seperti: keterampilan dan potensi yang dimilikinya.
- 2). Dimensi keberuntungan, menggambarkan keyakinan seseorang bahwa kejadian dalam hidupnya lebih ditentukan oleh factor eksternal, seperti: takdir, peluang, atau keberuntungan.
- 3). Dimensi pengaruh orang lain, merujuk pada keyakinan bahwa peristiwa dalam kehidupan seseorang lebih banyak dipengaruhi oleh individu lain yang memiliki otoritas atau kekuasaan lebih besar.

#### **2.1.3.4 Indikator *Locus Of Control***

Menurut Robbins dan Judge (2014) mengemukakan bahwa indikator *locus of control* terdiri dari dua jenis yaitu :

1. *Locus of control internal*

Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka

memiliki kendali penuh atas kehidupan mereka. Mereka bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan, dan upaya pribadi, dengan ciri-ciri berikut:

- 1). Memiliki etos kerja yang tinggi
- 2). Berinisiatif dalam berbagai situasi
- 3). Aktif mencari solusi untuk setiap permasalahan
- 4). Berpikir secara efektif dan rasional
- 5). Memiliki keyakinan bahwa keberhasilan hanya dapat dicapai melalui usaha yang nyata

## 2. *Locus of control eksternal*

Individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa kehidupan mereka bergantung pada factor luar, seperti: takdir, peluang, orang lain, dan keberuntungan. karakteristiknya meliputi:

1. Kurangnya inisiatif dalam bertindak
2. Enggan berusaha karena percaya bahwa hasil ditentukan oleh faktor eksternal
3. Tidak terlalu berupaya mencari informasi untuk menyelesaikan masalah.

Menurut Ida dan Dwinta (2010) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk menentukan locus of control meliputi beberapa aspek berikut:

- 1). Kemampuan memecahkan masalah pribadi
- 2). Individu mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya.

3). Mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar

Keterampilan dalam membangun hubungan dan memperoleh dukungan dari orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atau kolega.

3). Melakukan hal-hal yang dipikirkan

Keyakinan untuk mewujudkan ide atau gagasan yang direncanakan menjadi tindakan nyata.

4) Menganggap masa depan sebagai hasil dari perilaku saat ini

Kesadaran bahwa tindakan yang dilakukan saat ini akan memengaruhi kehidupan di masa mendatang.

5). Optimisme dalam segala hal

Pandangan positif terhadap berbagai situasi, termasuk menghadapi tantangan dan hambatan.

6).Kemampuan mengontrol diri

Kesanggupan untuk mengelola emosi, tindakan, dan pikiran agar tetap sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

7). Mengubah hal-hal penting yang terjadi

Kecakapan untuk memengaruhi atau mengubah situasi penting yang berdampak pada kehidupannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control*, menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016) terbagi menjadi dua kategori utama:

1. *Locus of control internal*

1). Kemampuan

Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengendalikan hasil dari tindakannya.

2). Minat

Tingkat ketertarikan individu pada tugas atau peran yang dilakukannya.

3). Usaha

Seberapa besar upaya yang dilakukan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Locus of control eksternal*

1). Nasib

Persepsi bahwa hasil yang diperoleh lebih ditentukan oleh keberuntungan atau takdir.

2). Sosial ekonomi

Pengaruh status sosial atau kondisi ekonomi terhadap kemampuan individu mengendalikan situasi.

3). Pengaruh orang lain

Kepercayaan bahwa keputusan dan hasil dalam hidup dipengaruhi oleh pihak eksternal, seperti atasan, keluarga, atau teman.

Berdasarkan Indikator – indikator diatas, maka Peneliti menggunakan Indikator Sanjiwani dan Wisadha (2016).

#### **2.1.4 Pengaruh Antar Variabel**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel utama yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *work life balance* (variabel independen), *locus of control* (variabel independen), dan kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel *work life balance* dan *locus of control* diduga memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bengkulu Samudera Teknik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Bengkulu Samudera Teknik.

#### **2.1.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lukmiati et al. (2020), *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka di luar lingkungan kerja, dengan menjaga keseimbangan tersebut dapat memengaruhi kinerja seseorang. *Work life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019).

*Work life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019). *Work life balance* dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, Kondisi ini penting untuk diperhatikan karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Parkes & Langford (2019) menyatakan bahwa *work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam

menjalankan tanggung jawab yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dan profesional mereka, sambil tetap berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan serta berbagai kegiatan lainnya.

Ketidakseimbangan peran jika dialami oleh karyawan maka dapat memengaruhi ketegangan pada tanggung jawab yang dijalankan, hal tersebut dapat mengurangi efektivitas dalam bekerja, meningkatkan stres, dan mengurangi kualitas hidup (Asari, 2022). Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal maka perlu merasakan kebahagiaan, dan salah satu sumber bahagia ialah dari keluarga maupun kehidupan pribadi (Bataineh, 2019).

Selain meningkatkan kinerja karyawan guna meraih tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan kondisi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Beberapa cara dilakukan seperti meningkatkan apresiasi, membentuk hubungan sosial yang baik, menjaga karyawan merasa kompeten di tempat kerja, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang mereka tanggung (Putri & Frianto, 2023).

Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Arifin & Muharto (2022) yang menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *work life balance* yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dilihat dari efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dina (2018), dengan judul “Pengaruh *work life balance*

terhadap kinerja karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan” menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel *work life balance* memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyad et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

#### **2.1.4.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan**

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang mengenai penyebab peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir dalam hidupnya, apakah itu disebabkan oleh faktor *internal* atau *eksternal*. *Locus of control* seseorang berperan penting dalam membentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja. Individu yang memiliki keyakinan pada diri sendiri dan bertanggung jawab atas tindakannya akan mampu meningkatkan kinerja mereka (Juniariani & Saputra, 2020).

*Locus of control* adalah sejauh mana individu meyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi dalam hidup mereka. Konsep ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu *locus of control internal* dan *eksternal*. Pada *locus of control internal*, individu merasa bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa dan hasil yang memengaruhi kehidupan mereka. Sebaliknya, pada *locus of control eksternal*, individu percaya bahwa pencapaian mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor di



luar kendali mereka. *locus of control* memiliki kaitan yang signifikan dengan berbagai variabel, seperti stres kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Setyowati (2017).

Kreitner & Kinichi (2016), mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya Sehingga individu tersebut dapat meningkatkan kinerjanya atas dasar keinginannya sendiri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dia upayakan, hal ini disebut dengan *locus of control internal*. Individu dengan *locus of control internal* aktif mencari informasi sebelum membuat keputusan dan memiliki motivasi yang lebih untuk berprestasi. Sebagai tambahan, *locus of control internal* mempunyai kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan terlihat memiliki pengendalian diri yang baik terhadap stress (Utami, 2016).

Dengan adanya karyawan yang cenderung memiliki *internal locus of control* yang dipercaya dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Sudiartini and Harta Mimba 2018). Sementara individu dengan *locus of Control eksternal* mempunyai persepsi bahwa hanya sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan, kurang memiliki inisiatif, kurang suka berusaha karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan masalah, mereka terkadang menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari

masalah (Dewi,2014).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari & Suhana, (2022) dengan judul “ Pengaruh *locus of control*, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Sango Ceramics Indonesia) diperoleh hasil bahwa koefisien regresi *locus of control* sebesar 0,587 dengan tingkat signifikansi 0,024, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Narendra (2018) menghasilkan locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Mian Admiral nainggolan, Christoffel Kojo and Greis Sendow (2018) menyatakan bahwa *internal locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjiwani dan Wisadha, (2016) juga mengemukakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Sarmiati et al. (2021) yang menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu pada penelitian (Murti 2018) menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* tidak dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, pernyataan tersebut dikarenakan merasa kurang mampu meyakinkan dirinya sendiri bahwa kesuksesan dan kegagalan yang didapat

dalam hidup dipengaruhi oleh tindakan dan kemampuan dari individu masing-masing.

#### **2.1.4.3. Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pratiwi & Fatoni (2023), *work life balance* dicapai Ketika seseorang dapat membagi peran mereka antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan langkah-langkah strategis agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Manajemen dapat mengambil beberapa tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi dan dukungan yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan *work life balance* dan memanfaatkan *locus of control* karyawan secara optimal, sehingga dapat mendorong produktivitas dan mengurangi hambatan dalam bekerja.

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang mengenai penyebab peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir dalam hidupnya, apakah itu disebabkan oleh faktor *internal* atau *eksternal*.

*Locus of control* seseorang berperan penting dalam membentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja. (Juniariani & Saputra, 2020).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Fahlefi &

Sulastriani, 2022). Namun, faktor yang memengaruhi kinerja tidak selalu bersifat teknis saja. Work life balance misalnya, menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian Maulidya Alfi Anita Zain (2023) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Herlita & I Gst Ayu Wirati, (2020) menunjukkan hasil berbeda dengan judul “Gaya hidup, *work life balance*, *internal locus of control* terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di kota Denpasar” menyatakan bahwa variabel gaya hidup, *work life balance*, dan *internal locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time. Dengan nilai F-hitung sebesar 31,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000(<0,05).

Sejalan juga dengan hasil dari penelitian Elni Glori Rori et.al.,(2024) dengan judul “Pengaruh *self efficacy*, *locus of control* dan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan tompaso:” ini menunjukkan bahwa *self efficiency*, *locus of control* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai bahan dan materi rujukan yang dapat mendukung penelitian ini, beberapa penelitian tersebut telah dirangkum oleh penulis dan akan disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

| No | Nama Penelitian                                                    | Judul                                                                                                                                  | Metode Analisis | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                               |
|----|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Setyowati subroto (2017)                                           | Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                                    | Kuantitatif     | Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan; terdapat Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh <i>locus of control</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Elni Glori Rori, Bernhard Tewal, dan Reitty Lilyanni Samadi (2024) | Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan tompaso | Kuantitatif     | hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficiacy</i> , <i>locus of control</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                         |
| 3. | Tossa1, Rina, Hafipah (2023)                                       | Pengaruh <i>locus of control</i> dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan biringkanaya kota makassar             | Kuantitatif     | Hasil penelitian ini <i>locus of control</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan biringkanaya kota makassar.                                                                 |

Lanjutan tabel 2.1

|    |                                                        |                                                                                                                     |             |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Nur Kholifah & Aidil Fadli (2022)                      | Pengaruh kepemimpinan transformasional dan <i>work life balance</i> terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan | Kuantitatif | Hasil penelitian ini Kepemimpinan transformasional, <i>work life balance</i> , keterikatan kerja secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F sebesar 108,249 dengan nilai signifikan 0,000. Kemudian          |
| 5. | Arifin & Muharto (2022)                                | Pengaruh <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. livia mandiri sejati pasuruan)           | Kuantitatif | Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                          |
| 6. | Andre Silvius Battu & Andi Heru Susanto (2022)         | Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan magang                          | Kuantitatif | hasil penelitian ini yaitu: <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 di mana lebih kecil daripada nilai probabilitas yaitu 0,05 dengan nilai r-square sebesar 0,379. |
| 7. | Recky Nawano, Sarpan,<br><br>Nur Whyuni et al., (2024) | <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan                                                                  | Kuantitatif | Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam model kerja hybrid memiliki pengaruh langsung terhadap <i>work- life balance</i> dan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.                                                                            |
| 8. | Dina (2018)                                            | “Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan di kud minatani brondong lamongan.”                    | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.dengan Nilai koefisien determinan 65,1%                                                                                            |

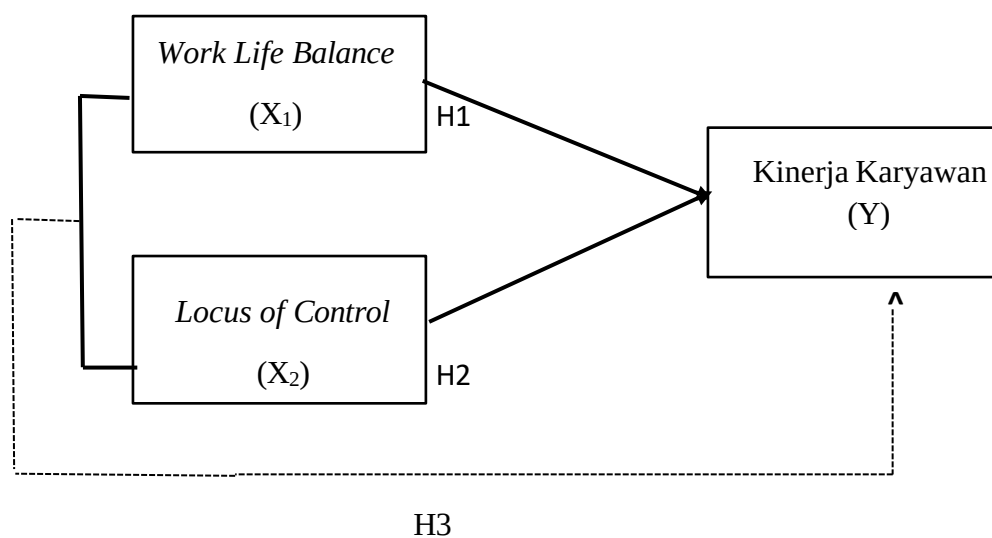
Lanjutan tabel 2.1

|     |                                    |                                                                                                                                       |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | Iwan Ary & Sriathi (2019)          | Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)                    | Kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukkan <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                     |
| 10. | Ramdhani & Rasto (2021)            | <i>Work life balance as a factor affecting employee performance</i>                                                                   | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                       |
| 11. | Muliawati, (2020)                  | Peran <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur                                 | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja pada generasi milenial                                                                                                                                     |
| 12. | Herlita & I Gst Ayu Wirati, (2020) | Gaya hidup, <i>work life balance</i> , <i>internal locus of control</i> terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di kota denpasar | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel gaya hidup, <i>work-life balance</i> , dan <i>internal locus of control</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time. Dengan nilai F-hitung sebesar 31,310 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000(<0,05). |

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik. Dalam hal ini peneliti menempatkan *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan *Locus of Control* ( $X_2$ ), adalah variabel independen (bebas) sedangkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah variabel dependen (terikat).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan :

————→ : Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial (Satu persatu)

-----→ : Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama)

H1 : Menunjukkan Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Menunjukkan Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Menunjukkan Pengaruh *Work Life Balance* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan



## 2.4 Definisi Operasional

Variabel penelitian merupakan elemen penting dalam suatu penelitian yang harus dianalisa. Dalam variabel penelitian dibagi menjadi beberapa hal yaitu: identifikasi variabel, batasan operasional variabel dan alat ukur suatu variabel. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional**

| No | Variabel                                   | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                 | Indikator                                                                                                                  | Pengukuran   |
|----|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y)                       | Kinerja karyawan di definisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau capaian kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.                                                 | 1. Kualitas kerja,<br>2. Kuantitas kerja,<br>3. Keandalan kerja<br>4. Sikap,<br><br>Sumber:<br>Mangkunegara (2015)         | Skala Likert |
| 2. | <i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> ) | <i>Work life balance</i> adalah situasi di mana seseorang mampu mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga tercapai kesejahteraan secara fisik, mental, dan emosional. | 1. Keseimbangan Waktu,<br>2. Keseimbangan Keterlibatan<br>3. Keseimbangan Kepuasan<br><br>Sumber Arifin dan Muharto (2022) | Skala Likert |
| 3. | <i>Locus of Control</i> (X <sub>2</sub> )  | Keamanan yaitu sebagai kunci yang menjadi perhatian konsumen untuk mengoperasikan internet dalam melakukan pembelian online melalui media sosial karena sebagian besar transaksi dilakukan di web.                   | 1. <i>Locus of Control Internal</i><br>2. <i>Locus of Control Eksternal</i><br><br>Sumber: Sanjiwani dan Wisadha (2016)    | Skala Likert |

Sumber : Mangkunegara (2017) PT.Remaja Rosda Karya, Parkes & Langford (2019), dan Setyowati (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:64) Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik.
- H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik.
- H3 : Diduga secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik.