

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Bagian dari laporan penelitian yang disebut deskripsi konseptual mencakup berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi deskripsi konseptual mencakup analisis berbagai teori yang relevan dengan studi variabel bebas dan terikat. Berikut ini adalah ringkasan deskripsi konseptual dari masing-masing aspek penelitian: analisis butir kebahasaan, analisis teks eksposisi, dan metode pembelajaran berbasis masalah.

2.1.1 *Work Life Balance*

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Salah satu komponen penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, adalah untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga atau pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting. penting bagi kedua perusahaan dan karyawan. Konsep luas yang dikenal sebagai *work life balance* mengacu pada penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual) pada satu sisi. Ni Putu & Rina (2022) mengatakan *Work Life Balance* adalah ketika seseorang menikmati tingkat partisipasi yang memuaskan dalam berbagai peran yang mereka miliki dalam kehidupan mereka, dengan fokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, masing-masing orang. Ketika seseorang menjadi dewasa dan harus membuat pilihan yang sangat sulit yang akan berdampak pada

masa depan, seperti dilema di dalam kehidupan berkeluarga hingga masalah di tempat kerja. Untuk menerapkannya, seseorang harus mempertimbangkan posisi, situasi, dan kondisi di tempat kerja dan keluarganya. Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan kehidupan keluarganya dan pekerjaannya disebut sebagai *work-life balance*.

Pheng & Benjamin, (2019) menyatakan bahwa keseimbangan kerja hidup adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain kerja dan hidup yang dicapai oleh individu; dengan kata lain, kebutuhan untuk bekerja tidak boleh ditentukan oleh kemampuan seseorang untuk menjalani kehidupan pribadinya di luar pekerjaannya atau sebaliknya. Menurut Wardani & Firmansyah, (2021) *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara dua kebutuhan seseorang, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, dalam kondisi yang sama. Pandangan karyawan tentang konsep ini adalah sebagai berikut: adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tanggung jawab sebagai pekerja sambil mempertahankan kehidupan pribadi dan keluarganya. Namun, perusahaan melihat *work life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung karyawan untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan di tempat kerja mereka sehingga mereka dapat membuat dan memberikan kontribusi yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sangat penting bagi seorang karyawan untuk menjalani kehidupan pribadi dan profesional mereka jika peran mereka dalam dan di luar organisasi saling mendukung, sehingga tidak ada konflik dalam kehidupan kerja dan peran mereka. Seseorang dapat mengatur dan membagi tanggung jawabnya antara pekerjaan dan tanggung jawab lainnya dalam

kehidupan keluarga mereka ketika mereka mencapai keseimbangan pekerjaan-kehidupan. Situasi ini mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Keadaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang disebut *work life balance*, yang memungkinkan seseorang menjalankan perannya secara efektif dan memuaskan di kedua bidang tersebut. Konsep ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengatur prioritas antara karier, keluarga, kebahagiaan, dan pengembangan diri. *Work life balance* tidak hanya penting bagi karyawan untuk mencapai kepuasan dan mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, tetapi juga penting bagi perusahaan untuk mengembangkan karir yang lebih baik.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance

Menurut Dewi *et al* (2020), ada beberapa hal yang membantu menjaga keseimbangan kerja dan hidup, antara lain:

1. Nilai *comfort*, Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.
2. Nilai *religious*, Dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.
3. Nilai *achievement*, Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seorang karyawan menurut Poulouse & Sudarsan (2020) yaitu:

- 1) Jenis kelamin Jenis kelamin merupakan hal yang sering sekali dipertimbangkan dalam perusahaan untuk menentukan pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Hal ini yang membuat jenis kelamin menjadi faktor yang rentan mengalami konflik peran ketika terjun di dalam dunia pekerjaan.
- 2) Perencanaan kerja Perencanaan jam kerja yang baik dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu karyawan untuk dapat menyeimbangkan perannya baik dalam dunia kerja dan dunia di luar pekerjaannya.
- 3) Dukungan organisasi Dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh bagi seorang karyawan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapat di tempat kerja semakin tinggi pula *work life balance*.
- 4) Dukungan keluarga Mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik sehingga semakin tinggi juga *work life balance*.
- 5) Stres kerja Suasana kerja yang tidak nyaman di dalam tempat kerja membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Poulouse & Sudarsan (2020), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang, yaitu faktor individu, faktor organisasional, faktor lingkungan dan faktor lainnya.

1. Faktor Individu, mempengaruhi *work life balance* karyawan. Faktor individu tersebut meliputi kesejahteraan dan emosional.
2. Faktor Organisasional, Faktor yang mempengaruhi *work life balance* terbagi lagi kedalam pengaturan kerja yang fleksibel dukungan kerja.
3. Faktor Sosial, Faktor yang mempengaruhi *work life balance* individu mengacu pada dukungan keluarga.

2.1.1.3 Manfaat work life balance

Manfaat *work-life balance* bagi perusahaan menurut Wardani & Firmansyah (2021), antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan saat masuk kerja;
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image;
3. Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan;
4. Meningkatnya nilai karyawan dan retensi pelanggan;
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan dan biaya lembur.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja;
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja (*job security*);
3. Meningkatkan kontrol terhadap karyawan dalam lingkungan kerja;
4. Berkurangnya tingkat stres kerja; dan
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Sebelum seorang karyawan memutuskan untuk melupakan impian kehidupan *work life balance*, penting untuk diketahui bahwa *work life balance*

sangat penting dan memiliki banyak manfaat. Ditambah lagi, kebutuhan untuk mewujudkan *work life balance* sangat penting di kondisi saat ini, seperti lingkungan kerja yang tekanannya tinggi, ketidakpastian lingkungan kerja. Berikut beberapa manfaat dari menerapkan *work life balance* bagi karyawan (Farhansyah, 2024).

1. Terhindar Dari stres tempat kerja, Permasalahannya adalah banyak pekerja percaya bahwa mereka tidak memiliki pilihan. padahal sebenarnya salah. Ingat bahwa masing-masing individu memiliki kendali atas keputusan untuk mencapai keseimbangan kerja dan hidup.
2. Meningkatkan keterlibatan di tempat kerja: Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi di tempat kerja mereka akan lebih setia dan terlibat dengan perusahaan. Jika karyawan terlihat antusias dengan pekerjaan mereka, hasilnya juga akan baik untuk perusahaan.
3. Memiliki hubungan yang baik dengan orang terdekat: Jika bekerja terlalu banyak, tidak akan memiliki banyak waktu untuk keluarga dan orang yang sayang. Ketika mereka terlalu lelah karena bekerja, pasti akan lebih sulit untuk memberi mereka perhatian penuh.
4. Meningkatkan produktivitas: Setiap orang pasti ingin menjadi lebih produktif, apapun pekerjaannya. Secara umum, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah metode yang paling umum untuk meningkatkan produktivitas. Karena mereka telah menjalani kehidupan yang lebih seimbang, mereka akan memiliki kapasitas kerja yang lebih besar.

5. Membuat mencapai kesuksesan: Ada kesalahpahaman bahwa memiliki kehidupan yang lebih seimbang tidak akan membuat Anda lebih sukses daripada orang yang bekerja lebih keras. Ini tidak benar sepenuhnya. Seorang pekerja menunjukkan keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya ketika ia berusaha untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator work life balance

Menurut Rondonuwu *et al* (2018) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *work-life balance*:

- 1) Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja serta untuk hal-hal lain, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga. Keseimbangan dalam waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk pekerjaan dan waktu pribadi mereka dengan keluarga, kegiatan di kantor, rumah, atau lokasi sosial lainnya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap seorang karyawan tidak mengurangi waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan profesional mereka, begitu pula sebaliknya.

- 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

menggambarkan jumlah atau tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis seseorang baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Waktu yang tepat mungkin tidak cukup sebagai dasar untuk mengetahui seberapa baik

keseimbangan kerja-hidup karyawan, tetapi harus didasarkan pada kuantitas, kualitas, atau kemampuan setiap aktivitas yang diikuti oleh karyawan. Untuk mencapai keseimbangan partisipasi, karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosial seperti pekerjaan, keluarga, dan lainnya.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

menggambarkan tingkat kepuasan umum seseorang dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, serta hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan luar pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan datang dengan sendirinya jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga mereka. Ini akan terlihat pada kondisi keluarga, hubungan dengan teman dan kolega, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Wardani & Firmansyah (2021) menjelaskan bagaimana Indikator untuk mengukur *work-life balance*:

1. Waktu bersama keluarga

Waktu yang dihabiskan seseorang untuk berkumpul dengan keluarganya, biasanya lebih banyak dihabiskan di tempat kerja.

2. Pengambilan keputusan

Indikator ini menunjukkan apakah keputusan yang dibuat di kantor atau tempat kerja dipengaruhi oleh kehidupan pribadi.

3. Hubungan dengan atasan atau bawahan

Kondisi hubungan seseorang dengan rekan kerja mereka dapat membantu mereka mencapai tujuan kerja mereka.

4. Memanfaatkan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan sehari-hari

Menurut Ganapathi (2016) ada beberapa indikator yang menunjukkan *work-life balance* :

1. Keseimbangan Waktu

Istilah "keseimbangan waktu" mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Ini adalah dampak psikologis dan komitmen seorang individu terhadap pekerjaan mereka.

3. Keseimbangan Kepuasan

Ini adalah tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang dengan pekerjaan mereka saat ini, serta dengan hal-hal lain selain pekerjaan mereka.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh konsistensi kinerja karyawan. Performa atau kinerja karyawan yang baik akan berkorelasi positif dengan kemajuan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada bisnis. Hasil kerja karyawan ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan Perusahaan. Semuanya tergantung pada berapa banyak waktu yang dihabiskan

pekerja untuk menyelesaikan tugas (Sevina, 2023). Kinerja dapat berupa hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Misalnya, kinerja dapat berupa standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati bersama. Meskipun demikian, perusahaan dapat mempertahankan motivasi karyawan dan membuat rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja. Kualitas sumber daya manusia pada setiap perusahaan atau organisasi adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yang baik pasti akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Meskipun kemajuan teknologi semakin canggih, karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi atau perusahaan, mereka tidak dapat tergantikan dalam bidang tertentu. Organisasi atau perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja organisasi bergantung pada kualitas karyawannya. Untuk menjaga kualitas karyawan, perusahaan membentuk divisi khusus untuk menangani karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, karyawan adalah aset yang dimiliki oleh perusahaan, yang memiliki kemampuan untuk membangun atau mengembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarti et al, 2021). Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu, kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan dari tugas

yang dapat diamati dan dinilai. Dalam hal ini, kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pekerjaan tertentu dikenal sebagai kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini dapat diukur dengan kualitas, kuantitas, waktu penyelesaian, dan kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja ini menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi dan berdampak langsung pada kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik, motivasi yang tinggi, dan manajemen yang efektif yang meningkatkan dan mengelola kemampuan karyawan mendukung kinerja yang baik. Meskipun teknologi berkembang, karyawan tetap penting, terutama dalam membangun dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1.1.1.1 2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019) faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja:

- a) Kemampuan dan keahlian, yang merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang saat bekerja.
- b) Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang tahu tentang pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya.
- c) Desain kerja, yaitu jika pekerjaan dirancang dengan baik, akan lebih mudah melakukan pekerjaan dengan benar dan lancar.

- d) Kepribadian, yaitu kepribadian atau watak seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang unik.
- e) Motivasi kerja adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas mereka.
- f) Kepemimpinan: Seorang pemimpin mengatur, mengatur, dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.
- g) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak atau berperilaku terhadap atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan di mana pun dalam organisasi.
- h) Budaya organisasi adalah kebiasaan dan norma yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan mengatur hal-hal yang baik dan diterima secara umum. Setiap anggota organisasi harus mematuhi.
- i) Kepuasan kerja adalah perasaan senang, gembira, atau menyukai seseorang baik sebelum maupun sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di tempat kerja.
- k) Loyalitas adalah komitmen karyawan untuk terus bekerja dan mempertahankan perusahaan mereka.
- l) Komitmen adalah ketika seorang karyawan mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja mereka.
- m) Disiplin kerja adalah ketika seorang karyawan berusaha untuk mematuhi kebijakan tersebut. kegiatan pekerjaannya dengan tekun. Dalam hal ini,

tanggung jawab kerja dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

Pemimpin organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara karyawan. Karyawan akan bekerja dengan cara yang berbeda di tempat yang berbeda meskipun mereka bekerja di tempat yang sama. sama sekali berbeda. Menurut Rismawati (2018) ada beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu :

1. Kemampuan psikologis pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan). Akibatnya, mereka harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan.
2. Keahliannya: Faktor motivasi terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap situasi kerjanya. Motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mencapai potensi terbaiknya di tempat kerja.

Menurut Maryati (2021) beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan saat mencapai pencapaian :

1. Keahlian dan Kemampuan: Semua karyawan, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengetahuan: Kemampuan yang lebih detail dalam pekerjaan menyebabkan output yang baik. Sebaliknya, kemampuan yang kurang dalam pekerjaan menyebabkan output yang lebih rendah.

3. Rancangan Kerja adalah cara bagi karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Kepribadian adalah keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi. Pribadi yang baik membantu seseorang menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan penuh semangat, yang akan meningkatkan kinerjanya.
5. Motivasi Kerja: Faktor ini berasal dari dalam diri seorang pekerja yang mendorong atau mempengaruhi mereka untuk melakukan sesuatu. Orang yang memiliki dukungan yang kuat dari orang-orang di sekitarnya akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya.
6. Sikap atasan terhadap anggotanya dalam mengorganisasikan sistem kerja dikenal sebagai kepemimpinan. Sikap ini mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Perilaku seorang pemimpin dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan; jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan cepat.
7. Komitmen komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap semua aturan yang berlaku di sebuah organisasi atau bisnisnya. Karyawan telah setuju untuk mematuhi semua prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku, jadi mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk bekerja dan tidak akan merasa bersalah jika mereka melanggarnya.

8. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memperlakukan atau memerintah bawahannya. Dengan kata lain, berbagai gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan jenis organisasi.
9. Lingkungan Kerja adalah tempat dan keadaan di mana seseorang bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan produktivitas karyawan.

1.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maryati (2021) untuk mengukur kinerja karyawan, harus mempertimbangkan beberapa indikator, seperti:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas, apakah sesuai dengan instruksi, dan apakah mereka rajin, teratur, dan lengkap dalam menyelesaikan setiap tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Menentukan seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak barang atau jasa yang dapat dihasilkan dalam waktu yang singkat.

3. Pelaksanaan Tugas

Menentukan sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan tugasnya secara akurat dan tidak melakukan kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Menentukan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan tugasnya secara konsisten.

Menurut Silaen et al (2021), kinerja karyawan dapat diukur dengan lima indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Tugas yang sempurna dalam hal keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan standar untuk kualitas pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan tugas tepat waktu dan gunakan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, bahan baku, dan tenaga).

5. Komitmen Tingkat

Di mana seorang karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk organisasi atau perusahaan.

Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Yulianto (2020) menyatakan bahwa ada Lima indikator digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, termasuk:

1. Kualitas: Kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan tentang kualitas atau kesempurnaan, yang menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang dapat digambarkan dalam bentuk jumlah, unit, atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, secara koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi).
5. Kemandirian adalah tingkat penggunaan sumber daya yang tidak terbatas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini. Ini terjadi karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik, seperti mencapai tujuan kerja mereka, dinamika lingkungan kerja yang menyenangkan, dan elemen lainnya yang membantu mereka berhasil (Pramudya, 2024). Ada berbagai sikap yang dapat berubah tentang pekerjaan ini, seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian, dan prestasi kerja yang tinggi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa tempat mereka bekerja akan memberi mereka kepuasan. Karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai mereka.

Lebih banyak aspek yang terlibat dalam pekerjaan yang memenuhi keinginan individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakan lebih tinggi. Kepuasan kerja adalah tingkat efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai bagian dari pekerjaan seseorang. Seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan tentang seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Pandangan umum tentang pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara apa yang diharapkan pekerja dan apa yang sebenarnya mereka terima (Afandi, 2018). Handoko (2020) mengatakan kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaannya atau tidak. Perasaan ini dapat dilihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaannya dan semua hal lainnya, dialami dalam lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan seperti tujuan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kebutuhan lain yang diperlukan oleh pekerja. Tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda karena nilai dan harapan mereka sendiri. Kepuasan kerja adalah perasaan atau respons emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang sebenarnya terjadi. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi karena sering dikaitkan dengan moral, motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja yang baik.

1.1.1.3 2.1.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019) mengatakan bahwa jika perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, mereka akan mendapatkan banyak keuntungan. Berikut ini adalah lima keuntungan dari kepuasan karyawan:

1. Pekerja akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, yang sangat penting untuk kepuasan karyawan dan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi karena pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi, sehingga karyawan menjadi lebih puas di tempat kerja.
3. Absensi dapat dikurangi Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas.

1.1.1.4 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima hal, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*): Tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya menentukan tingkat kepuasan pekerja.
2. Perbedaan (*Difference*) Kepuasan adalah kepuasan yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan menunjukkan perbedaan antara apa yang diharapkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang tidak akan puas jika harapan mereka lebih besar dari apa yang mereka dapatkan. Sebaliknya, orang akan puas jika mereka mendapatkan manfaat yang lebih besar dari yang mereka harapkan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*): Kepuasan adalah tingkat kepuasan yang dihasilkan dari persepsi pekerjaan yang memungkinkan seseorang memenuhi nilai kerja yang sangat penting bagi mereka.
4. Keadilan (*Equity*) - Kepuasan adalah hasil dari seberapa adil seseorang diperlakukan di tempat kerja mereka.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*) - Jika ada budaya kerja yang baik dan harmonis di sebuah organisasi, karyawan akan merasa puas dan berusaha untuk bekerja dengan baik.

Menurut Sudaryo *et al* (2018) ada banyak hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan, bahwa beberapa faktor dapat memengaruhi kepuasan karyawan, seperti :

1. Gaji: Jumlah pembayaran yang diterima seseorang karena melakukan pekerjaan, apakah adil dan sesuai kebutuhan.
2. Pekerjaan itu sendiri: Isi pekerjaan seseorang, apakah memiliki aspek yang memuaskan.
3. Rekan kerja Teman-teman dengan siapa seseorang selalu berinteraksi saat mengerjakan tugasnya Rekan kerja seseorang dapat sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan: Seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas.
5. Promosi: Kemungkinan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja: Lingkungan yang terdiri dari hal-hal fisik dan non-fisik.

1.1.1.5 2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018), terdapat empat indikator Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya

Seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya karena mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya.

2. Moral kerja

Kesepakatan dalam diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan standar.

3. Kedisiplinan

Konsistensi Kondisi yang dihasilkan dan dibentuk melalui tindakan yang menunjukkan prinsip-prinsip ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

4. Prestasi kerja.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan didasarkan pada waktu, kecakapan, dan kesungguhan.

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti:

1. Pekerjaan: Isi pekerjaan seseorang dengan elemen yang memuaskan
2. Upah: Jumlah uang yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaannya, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dianggap adil.
3. Promosi: Ada kemungkinan seseorang dapat naik posisi.

4. Pengawas: Seseorang yang terus memberikan perintah atau petunjuk dalam melakukan pekerjaan.
5. Rekan Kerja: Seseorang yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Namun, menurut Sudaryo et al (2018), kriteria untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Kemangkiran atau ketidakhadiran

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kemangkirannya yang lebih rendah, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Tingkat kemangkirannya cenderung tinggi.

2. Keinginan Pindah

Keinginan untuk bergerak Tidak dapat disangkal bahwa ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini adalah salah satu alasan mengapa orang ingin pindah kerja.

3. Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka disebut kinerja karyawan.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik, kerja sama rekan sekerja, atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja seseorang.

5. Kenyamanan Karyawan

Secara umum, karyawan cenderung lebih senang jika kantor mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan baik.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Greenhaus & Allen (2011), keseimbangan kerja-hidup, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah penting untuk kesejahteraan seseorang, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja kerja mereka. Ketika seseorang merasa mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, mereka dapat mengurangi stres, menjadi lebih bahagia dalam hidup mereka, dan pada akhirnya mencapai peningkatan kinerja kerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al* (2019), karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mampu mengelola stres yang terkait dengan pekerjaan mereka, yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Wang *et al* (2020) mengkaji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di industri manufaktur. Mereka menemukan bahwa keseimbangan hidup yang baik meningkatkan kinerja profesional karena karyawan merasa lebih termotivasi dan lebih mampu mengelola pekerjaan mereka dengan lebih baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Allen *et al* (2000), program yang memungkinkan keseimbangan dalam kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti keluarga,

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Menurut hasil penelitian Dina (2018) dan Poluan (2018) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan secara bersamaan sangat menguntungkan kinerja karyawan. Bataineh (2019), Dalam penelitian Weerakkody (2018), dia menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di luar pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan cara yang lebih baik daripada yang mereka miliki saat mereka bekerja.

Berdasarkan teori-teori dan temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kurangnya kepuasan kerja, dan penurunan kinerja.

2.1.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian dilakukan oleh Masrul, (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Sucaga *et al* (2018)

menyatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Junaidin *et al* (2019) menyatakan bahwa *work life balance* positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tangkeallo (2018), Ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah komponen yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan kegiatan di luar pekerjaan mereka. Allen *et al* (2000) melakukan penelitian yang menemukan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka menyimpulkan bahwa fleksibilitas kebijakan kerja dan dukungan perusahaan untuk keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam penelitian mereka, Kalliath dan Brough (2008) menemukan bahwa kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mengurangi kepuasan kerja. Sebaliknya, mereka menemukan bahwa program keseimbangan kerja-hidup yang baik, seperti fleksibilitas waktu kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karena menurunkan stres dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Shockley dan Allen (2012), keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pekerja yang memiliki kemampuan untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan baik mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan oleh Yildirim dan Aycan (2008) menemukan bahwa karyawan

yang mendapatkan dukungan perusahaan dalam hal kebijakan keseimbangan kerja-hidup lebih cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kebijakan seperti jam kerja fleksibel dan cuti keluarga dapat mengurangi stres dan kelelahan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim et al. (2019), para peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh adanya kebijakan fleksibilitas waktu dan dukungan perusahaan untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup karyawan. Karyawan yang merasa dapat mengontrol jadwal kerja mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan pekerjaan-kehidupan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik dan memiliki akses ke kebijakan perusahaan seperti fleksibilitas waktu dan cuti cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kebijakan ini mengurangi ketegangan, meningkatkan kesehatan, dan meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

2.1.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Judge dan Bono (2001), mereka menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi dengan baik. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai prediktor penting untuk kinerja yang lebih baik. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Wardhani & Hasan, (2024)

bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lusri & Siagian (2017) dan Ghozali (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan; jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan melakukan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri *et al* (2022) Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada t tabel, atau 3,048 lebih besar daripada 2,006, dengan nilai Sig. kurang dari 0,05. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, yang membuat karyawan merasa ingin memberikan upaya terbaik mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, Kinerja karyawan adalah variabel terikat dari kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh nilai t-hitung (2,309) lebih besar dari nilai t-tabel (2,024), dengan tingkatan signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05 (0,026), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Damayanti et al., 2018).

Dalam penelitian mereka yang dilakukan oleh Ali dan Baloch pada tahun 2019 mereka menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja di sektor perbankan Pakistan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak upaya, meningkatkan kinerja mereka,

dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Sadiq *et al* (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor pendidikan. Mereka menemukan bahwa kepuasan terhadap faktor-faktor seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu di tempat kerja. Yadav dan Kumar (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Mereka mengatakan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Rehman *et al* (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Mereka mengidentifikasi faktor-faktor seperti gaji yang adil, pengakuan atas prestasi, dan pengembangan karier sebagai komponen utama yang meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan berkontribusi lebih banyak untuk kinerja yang lebih baik. Pada akhirnya, ini akan membantu organisasi mencapai tujuan umumnya.

2.1.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah cara yang efektif untuk mengatasi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. hubungan antara variabel work life balance dengan kinerja karyawan. Menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik untuk karyawan melibatkan penerapan jadwal kerja yang fleksibel, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bersantai, dan mengadakan kegiatan yang terkait dengan hobi karyawan. Karena karyawan memiliki kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara keterlibatan mereka dan pekerjaan mereka, *work-life balance* meningkatkan kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berhasil mengimbangi variabel keseimbangan pekerjaan dan kehidupan secara tidak langsung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) bahwa dari Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih dominan daripada pengaruh langsung. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dan menghasilkan hasil yang positif. Mendis & Weerakkody (2018) menyatakan bahwa dalam penelitian ini, variabel keseimbangan pekerjaan dan kinerja berhasil memediasi kepuasan kerja. Tingkat kinerja dipengaruhi positif oleh variabel keseimbangan pekerjaan dan kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan pekerjaan-kehidupan akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja, yang berarti bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif. Dengan demikian, tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life*

balance yang lebih baik, yang berarti mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

McMillan *et al* (2016) melakukan penelitian di sektor perbankan dan menemukan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan setelah tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Rahman *et al* (2023) menyelidiki sektor perbankan dan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja karyawannya dapat mengharapkan kinerja yang lebih baik dari karyawannya.

Studi di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator antara *work-life balance* (WLB) dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk melakukan lebih banyak.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai bahan dan materi rujukan untuk penelitian ini; beberapa penelitian tersebut telah dirangkum oleh peneliti dan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wardhani & Hasan, (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pada Universitas Swasta Di Pekanbaru	Perangkat lunak <i>Structural Equation Modeling</i> berbasis Partial Least Square (SEM-PLS).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara hubungan langsung <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungan tidak langsung <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Masrul, (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	PLS (<i>Partial Least Square</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,. Selain itu terbukti bahwa kepuasan memediasi <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
3	Asari, (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketrnagakerjaan	Analisis statistik penelitian ini adalah PLS (<i>Partial Least Square</i>) dengan perangkat lunak PLS 3.0	Hasil survei menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga berdampak pada kepuasan kerja. hubungan antara variabel <i>work life balance</i> dengan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Septya & Dwi, (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang)	menggunakan analisis jalur dengan metode statistik SPSS 22.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memenuhi syarat untuk menjadi variable mediasi karena <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja tidak berpengaruh besar. Dengan demikian, penelitian ini melihat pengaruh <i>work life balance</i> dengan kinerja karyawan secara langsung.
5	Arifin & Muharto, (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	Regresi Linear	Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Variabel total yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah 0.851.

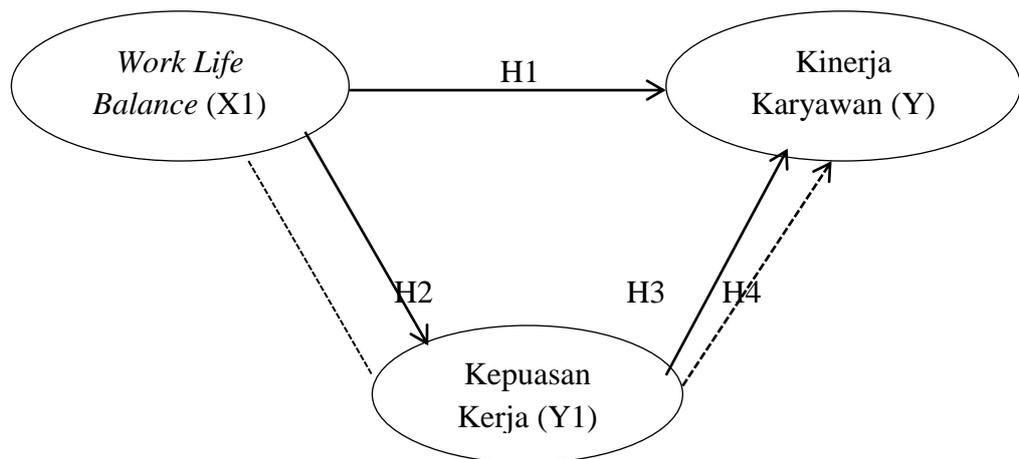
Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	Fajri et al., (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	Regresi Linear	Dengan persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Indonesia Applicad secara parsial dan simultan.
7	Damayanti et al., (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Nilai t-hitung (2,309) lebih besar dari nilai t-tabel (2,024), dan signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari α 0,05 ($0,026 < \alpha$ 0,05).

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk menjelaskan variabel penelitian yang akan diteliti, kerangka konseptual dibangun dari studi teori yang relevan dengan topik penelitian (Badriyah, 2024).

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Masrul, (2023)

Keterangan :

X1 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

Y1 : Variabel Mediasi

—————> Pengaruh Variabel X1 terhadap Y1 dan pengaruh X1 terhadap Y

-----> Pengaruh variabel X1 ke Y dengan variabel Y1 sebagai variabel mediasi.

2.4 Definisi Operasional

Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work Life Balance</i> adalah tingkat efektivitas dan kepuasan seseorang dalam peran pekerjaan dan keluarga yang sesuai dengan prioritas peran kehidupan mereka saat itu. (Ryan & Sari, 2018)	1. keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>) Rondonuwu, (2018)	Kuesioner	Likert

Lanjutan Tabel 2.2

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu, kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Adhari (2020)	3 Kualitas Kerja 4 Kuantitas Kerja 5 Pelaksanaan Tugas 6 Tanggung Jawab Maryati (2021)	Kuesioner	Likert
3	Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaannya atau tidak. Perasaan ini dapat dilihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaannya dan semua hal lainnya, dialami dalam lingkungan tempat kerja. Handoko (2020)	1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya 2. Moral kerja 3. Kedisiplinan 4. Prestasi kerja Hasibuan (2018)	Kuesioner	Likert

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, didasarkan pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut dibuat berdasarkan hubungan antara variabel kerangka pemikiran:

- H1 : Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra Jaya Computer.
- H2 : Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Mitra Jaya Computer.
- H3 : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra Jaya Computer.
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja Mampu Memediasi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Positif dan Signifikan Pada Mitra Jaya Computer.