

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan disebut kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (17). Sementara itu, menurut Hasibuan kinerja karyawan sebagai hasil yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (18). Lalu menurut Soetrisno kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai melalui beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, serta kemampuan berkolaborasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (2).

Sejalan dengan ketiga pengertian kinerja karyawan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa kinerja merupakan pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan, diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, berkolaborasi dan tingkat kesiapan untuk memenuhi tanggung jawab yang diharapkan.

## **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu (8) :

- 1) Kemampuan dan keahlian : Karyawan harus memiliki keterampilan teknis dan kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Pengetahuan : Pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan dan proses kerja membuat karyawan bisa bekerja lebih efisien dan efektif.
- 3) Rancangan kerja : Struktur dan perencanaan tugas yang jelas dan terorganisir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Kepribadian : Karakter individu, seperti sikap, temperamen, dan cara berinteraksi dengan orang lain, memainkan peran penting dalam cara karyawan menjalankan tugasnya.
- 5) Kepuasan kerja : Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya berdampak pada motivasi dan kinerja mereka dalam bekerja.
- 6) Lingkungan kerja : Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti fasilitas dan hubungan antar karyawan, dapat mendukung atau justru menghambat kinerja.

Selain faktor diatas terdapat faktor lain menurut Gibson et al., yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (3) :

- 1) Faktor individu, merupakan kemampuan dan keterampilan (baik mental maupun fisik), latar belakang (seperti pengalaman dan keluarga), serta aspek demografis (seperti usia dan asal).
- 2) Faktor organisasi, mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
- 3) Faktor psikologis, melibatkan persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, motivasi dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja.

#### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu (17) :

- 1) Kualitas, mengacu pada sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Kuantitas, mengacu pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Pelaksanaan Tugas, merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan tepat tanpa melakukan kesalahan sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 4) Tanggung Jawab, merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran karyawan akan

kewajibannya untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**d. Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa manfaat kinerja karyawan, yaitu (19) :

- 1) Peningkatan Prestasi Kerja : Melalui proses penilaian kinerja, baik manajer maupun karyawan menerima umpan balik yang membantu mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.
- 2) Kesempatan Kerja yang Adil : Penilaian kinerja yang objektif memberikan peluang bagi karyawan untuk menempati posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka.
- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan : Penilaian kinerja dapat mengidentifikasi karyawan dengan keterampilan yang perlu ditingkatkan sehingga perusahaan dapat mengadakan program pelatihan untuk mendukung pengembangan tersebut.
- 4) Penyesuaian Kompensasi : Hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam menentukan peningkatan kompensasi, seperti gaji, insentif, dan bonus, sesuai kontribusi karyawan.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi : Hasil dari evaluasi kinerja digunakan untuk menentukan promosi bagi karyawan berprestasi atau demosi bagi yang tidak memenuhi standar pekerjaan yang diharapkan.

## 2. *Work-Life Balance*

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

*Work-Life Balance* adalah teori yang menjelaskan bagaimana individu mengelola lingkungan kerja dan kehidupan keluarga, serta menetapkan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan (6). *Work-Life Balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Lockwood, *work-life balance* mencakup kondisi seimbang antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara setara (5). Sedangkan Menurut Hudson, *work-life balance* merupakan tingkat keselarasan atau kepuasan yang dicapai seseorang dalam menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya (20). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan *work-life balance* merupakan keadaan di mana individu mampu mengelola dan membagi waktu, energi, serta tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga menghasilkan keselarasan dan kepuasan dalam menjalani kedua aspek tersebut.

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

*Work-Life Balance* dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Parkes & Langford, terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance*, yaitu (21) :

- 1) Keseimbangan antara waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan di luar kerja

- 2) Tanggung jawab terhadap perusahaan serta keluarga
- 3) Kemampuan untuk bersosialisasi di luar lingkungan kerja
- 4) Memiliki waktu untuk menjalani hobi

Pendapat lain yang lebih rinci dikemukakan oleh Mcdonald dan Bradley mengenai indikator *work-life balance* yaitu (22) :

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), yaitu pembagian waktu yang seimbang antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat memenuhi tuntutan di kedua aspek tersebut tanpa merasa terbebani.
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merupakan sejauh mana individu dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani atau kehilangan pada keduanya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), untuk mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka capai. Kepuasan ini berkaitan dengan apakah pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka berjalan dengan harmonis dan saling mendukung.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, imbalan, dan hubungan dengan rekan kerja disebut juga

kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan (9). Sedangkan menurut Wibowo dan Phil, kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas yang dirasakan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerjanya (23).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, imbalan, dan hubungan dengan rekan kerja, serta merupakan sikap yang timbul dari penilaian individu terhadap situasi kerja dan lingkungan sekitarnya.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti menurut Mangkunegara, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (24) :

- 1) Faktor Pegawai, mencakup karakteristik individu seperti kepribadian, motivasi, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan tingkat kepuasan yang dirasakan.
- 2) Faktor Pekerjaan, merupakan aspek yang berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas yang diemban, lingkungan

kerja, imbalan, dan kesempatan untuk berkembang, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor – faktor yang lebih detail dijelaskan oleh Sutrisno et al., yaitu (25) :

- 1) Faktor Psikologis, berkaitan dengan aspek mental dan emosional karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja.
- 2) Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara karyawan satu sama lain maupun antara karyawan dan atasan.
- 3) Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
- 4) Faktor Finansial, berkaitan dengan kesejahteraan atau kompensasi yang diterima oleh karyawan

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja adalah aspek yang mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Seperti menurut Rivai dan Sagala terdapat lima indikator kepuasan kerja (26) :

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri, merupakan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, terutama jika mereka merasa pekerjaan tersebut menantang, bermakna, dan sesuai dengan minat serta keterampilan mereka.
- 2) Gaji, merupakan kompensasi yang diterima karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja, di mana gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan

- 3) Supervisi, merupakan kualitas pengawasan dan arahan yang diberikan oleh atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana pengawasan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
- 4) Promosi, merupakan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau peningkatan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.
- 5) Rekan Kerja, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, di mana dukungan sosial dan kerja sama yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk dicantumkan, karena bisa dijadikan referensi dan bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari penelitian-penelitian tersebut juga dapat memperkaya konteks dan memberikan gambaran lebih luas, serta membantu membandingkan hasil penelitian ini dengan temuan-temuan yang sudah ada. Penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yaitu, penelitian oleh Aisyah et al., yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Minarika et al., yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (27).

Selanjutnya penelitian yang berkaitan dengan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu, penelitian oleh Sukardi dan Saputro yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (16). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Ratnawili yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (28).

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan terhadap kinerja karyawan yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (11). Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Soleha dan Amin yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (29). Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Guli et al., yang menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan (30).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun	Fokus dan Tujuan Penelitian, Sampel dan Unit Analisis, Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data			Temuan Penelitian
1.	<p><i>The Effect of Work life balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera).</i></p> <p>Aisyah et., al (2023)</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan di PT Gemilang Mitra Sejahtera sebanyak 375 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 50 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> <i>Purposive Sampling</i></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Normalitas</li> <li>2. Uji Multikolinieritas</li> <li>3. Uji Heteroskedastisitas</li> <li>4. Regresi linear sederhana</li> <li>5. Uji F</li> <li>6. Uji T</li> <li>7. Uji <i>R-Square</i></li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
2.	<p>Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan.</p> <p>Arifin dan Muharto (2022)</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan</p> <p><b>Sampel:</b></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

			40 Karyawan <b>Sampling:</b> Teknik <i>Probability Sampling</i>	2. Uji Realibitas 3. Analisis regresi linier 4. Uji Korelasi 5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	
3.	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran).  Minarika et., al (2020)	<b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan  <b>Tujuan:</b> - Menganalisis pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan - Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran sebanyak 712 karyawan  <b>Sampel:</b> 88 Karyawan  <b>Sampling:</b> Teknik <i>simple random sampling</i>	<b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i>  <b>Analisis Data:</b> 1. Uji Validitas 2. Uji Realibilitas 3. Uji korelasi 4. Regresi Linier Berganda. 5. Uji Hipotesis (Uji T)	- <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> terhadap	<b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan  <b>Tujuan:</b>	Penelitian Kuantitatif  <b>Populasi:</b>	<b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner	- Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p>Kinerja Karyawan PT. Excelitas Teknologi Batam.</p> <p>Rossa et., al (2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Seluruh karyawan PT Excelitas Teknologi Batam yang bekerja di Departemen Specialty Lighting bagian Backline sebanyak 63 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 63 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>sampling</i> jenuh</p>	<p>dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Reabilitas</li> <li>3. Uji Asumsi Klasik</li> <li>4. Regresi Linear Berganda</li> <li>5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)</li> <li>6. Uji <i>R-Square</i></li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stres kerja berpengaruh 21system21s dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
5.	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i>, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado.</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 36 karyawan</p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Reabilitas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh 21system21s dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan</li> </ul>

	Husain et., al (2022)	kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan - Menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan	<b>Sampel:</b> 36 Karyawan <b>Sampling:</b> Teknik <i>sampling</i> jenuh	3. Uji Asumsi Klasik 4. Regresi Linear Berganda 5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	terhadap kinerja karyawan - Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Komunikasi, <i>Work-Life Balance</i> , dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Papandayan Cocoa Industries Bandung.  Sukardi & Saputro (2024)	<b>Tema Penelitian:</b> Kepuasan Kerja  <b>Tujuan:</b> - Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja - Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja - Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja	Penelitian Kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung yang berjumlah 400 karyawan  <b>Sampel:</b> 80 Karyawan <b>Sampling:</b> Teknik <i>simple random sampling</i>	<b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i>  <b>Analisis Data:</b> 1. Uji Validitas 2. Uji Reabilitas 3. Uji Asumsi Klasik 4. Regresi Linear Berganda 5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. - Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7.	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara).</p> <p>Abidin &amp; Ratnawili (2023)</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kepuasan Kerja</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja</li> <li>- Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Agrecinal Bengkulu Utara, dengan total 156 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 112 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>purposive sampling</i></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Reabilitas</li> <li>3. Uji Asumsi Klasik</li> <li>4. Regresi Linear Berganda</li> <li>5. Uji Determinasi</li> <li>6. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
8.	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kepuasan Kerja</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life</i></li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang</p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh 23system23s dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.</li> </ul>

	Endeka et., al (2020)	<p><i>balance</i> terhadap kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja</li> </ul>	<p>Kotamobagu dengan jumlah 61 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 61 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>sampling jenuh</i></p>	<p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Outer model</i></li> <li>2. <i>Inner model</i></li> <li>3. Uji Hipotesis (<i>T-statistic</i> dan <i>P-value</i>)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
9.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian Die Casting).</p> <p>Suryadi &amp; Karyono (2022)</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Keihin Indonesia, khususnya di bagian Die Casting</p> <p><b>Sampel:</b> 70 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>random sampling</i></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Realibilitas</li> <li>3. Regresi Linear Berganda</li> <li>4. Uji Koefisien Determinasi</li> <li>5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
10.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan	<b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	<b>Metode Pengumpulan Data:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh</li> </ul>

	<p>Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Young and Health Indonesia.</p> <p>Vincent et., al (2024)</p>	<p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Young and Health Indonesia dengan jumlah 30 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 30 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>sampling</i> jenuh</p>	<p>Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Realibilitas</li> <li>3. Regresi Linear Berganda</li> <li>4. Uji Koefisien Determinasi</li> <li>5. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)</li> </ol>	<p>25system25s dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
11.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Sakti Internasional Jakarta.</p> <p>Soleha &amp; Amin (2023)</p>	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT Prima Sakti Internasional Jakarta dengan jumlah 53 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 50 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uji Validitas</li> <li>2. Uji Realibilitas</li> <li>3. Regresi Linear Sederhana</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

			Teknik <i>sampling</i> jenuh	4. Uji Koefisien Determinasi 5. Uji analisis koefisien korelasi 6. Uji Hipotesis (Uji <i>t-test</i> )	
12.	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Internasional Indonesia Cilegon.  Guli et., al (2025)	<p><b>Tema Penelitian:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Tujuan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<p>Penelitian Kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh karyawan tetap PT Sankyu Internasional Indonesia Cilegon dengan jumlah 135 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> 100 Karyawan</p> <p><b>Sampling:</b> Teknik <i>systematic sampling</i></p>	<p><b>Metode Pengumpulan Data:</b> Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala <i>Likert</i></p> <p><b>Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Outer model</i></li> <li>2. <i>Inner model</i></li> <li>3. Uji Hipotesis (<i>T-statistic</i> dan <i>P-value</i>)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh 26system26s dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- Kepuasan Kerja dapat memediasi</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ul>		<p>pengaruh <i>burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan</li> </ul>
--	--	---	--	--

Sumber: Penelitian Terdahulu



Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas yang telah dijelaskan, terdapat persamaan dan perbedaan yang dapat ditemukan antara penelitian yang akan dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

a. Persamaan

- 1) Terdapat kesamaan dalam variabel yang digunakan, yaitu *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.
- 2) Terdapat kesamaan pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif

b. Perbedaan

- 1) Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang berbeda, yaitu SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Squares*).
- 3) Penelitian ini menggunakan alat analisis yang berbeda, yaitu dengan *software SmartPLS 4* dan dibantu dengan *Microsoft Excel*.

**C. Hubungan Antar Variabel**

**1. Hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance* (3). *Work-life balance* mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebih (5). *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung

jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga dapat mengurangi konflik peran, kesehatan mental yang terjaga dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (6).

Uraian ini didukung penelitian terdahulu oleh Aisyah et., al yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Minarika et., al yang mengatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (27).

## **2. Hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

*Work-life balance* memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja (25). *Work-life balance* yang baik membantu karyawan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga menciptakan perasaan nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja (15). Ketika kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan tersebut karyawan dapat menjaga kehidupan pribadinya tanpa terganggu oleh pekerjaan sehingga merasa lebih puas, memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan merasa lebih nyaman dalam bekerja, karena karyawan memiliki cukup waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, serta memenuhi kebutuhan pribadi. (20).

Uraian ini didukung penelitian terdahulu oleh Abidin & Ratnawili yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (28). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan

penelitian oleh Sukardi & Saputro yang mengatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (16).

### **3. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (8). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memberikan kontribusi dan kinerja yang lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi (9).

Uraian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadi & Karyono yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (11). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Soleha & Amin yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (29).

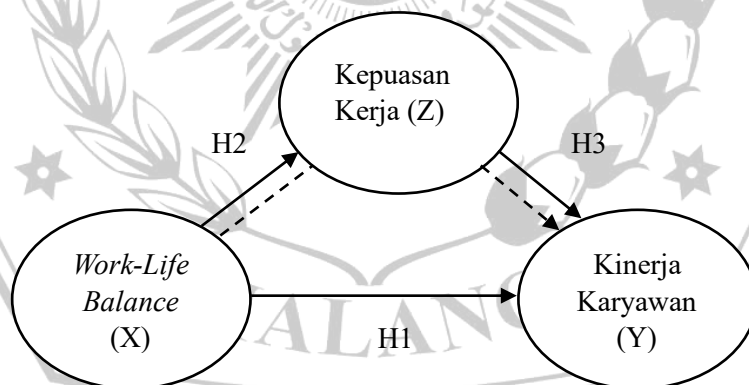
### **4. Hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Kinerja karyawan dapat dikatakan optimal ketika *work-life balance* yang baik dan kepuasan kerja saling mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas

dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (5). Uraian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guliet al., yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan (30).

#### D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menjelaskan bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian berhubungan satu sama lain. Menurut Sugiyono, menyatakan bahwa kerangka berpikir yang baik dapat secara teoritis menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti (31). Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah *work-life balance* (X), variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z). Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan penelitian terdahulu yang mendukung, kerangka berpikir dibuat sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini

#### E. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian (32). Hipotesis ini disusun berdasarkan hasil

penelitian terdahulu, sehingga perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan serta analisis data dalam penelitian yang dilakukan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah et al., dan Minarika et., al yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7,27). Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan**

### **2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abidin & Ratnawili dan Sukardi & Saputro yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (16,28). Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadi & Karyono dan Soleha & Amin yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (11,29). Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guli et al., yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan (30). Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan**

