

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1.1 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Menurut (Moetherino, 2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut (Luthas, 2015) kinerja adalah kuantitas atau kualitas atas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Berdasarkan kajian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu kemampuan karyawan dalam melakukan proses pekerjaan yang diberikan untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

2) Faktor-Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

(Mangkunegara, 2017:67) menjelaskan ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai dalam segi potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Maknanya adalah pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang mendukung untuk posisi atau jabatan kerja dan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya maka dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi yang dapat mendorong pegawai dalam bekerja sesuai dengan ketentuan dalam mencapai tujuan organisasi. Motif berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan dengan sebaik-baiknya.

3) Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) indicator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

1.2 Work Life Balance

1) Pengertian *Work Life Balance*

Menurut (Delecta, 2011) *work life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Menurut (Brough dkk, 2008) *work life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan serta kehidupan secara umum. Sedangkan menurut (Clark, 2000) mempunyai pandangan bahwa, *work life balance* merupakan sebuah keputusan aktivitas yang baik, dirumah dan di tempat kerja, dengan tingkat konflik minimum. Berdasarkan kajian para ahli dapat di simpulkan bahwa *work life balance* berada dalam keadaan seimbang karena ada sedikit konflik antara aktivitas pekerjaan, aktivitas keluarga, tuntutan pekerjaan dan peran masing-masing harus dilakukan dengan baik dan harmonis.

2) Faktor - Faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Poulose dan Sudarsan (2014) mengatakan bahwa terdapat factor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

- a) Faktor pribadi (*personal factors*): factor yang bersifat internal pada individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
- b) Faktor Organisasi (*Organizational factors*): disebabkan oleh organisasi diluar kemampuan individu dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor organisasi meliputi dukungan

organisasi, dukungan yang baik, dukungan rekan kerja, stress kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan teknologi.

- c) Faktor Sosial (*Social factors*): ada faktor faktor social yang bersifat langsung atau individu, seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab mengasuh anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, konflik keluarga, dll. Timbul dari lingkungan sosial yang berinteraksi secara tidak langsung.
- d) Faktor lain : faktor yang tidak dapat diklasifikasikan selain factor pribadi, organisasi, dan masyarakat. Factor-faktor tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, memiliki anak, pengalaman, tingkat karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

3) Indikator-indikator *work life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (Ricardianto, 2018:166) adalah sebagai berikut :

- a) Time balance (keseimbangan waktu) time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan rumah maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap

karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu pun sebaliknya.

- b) Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional yang baik dalam kegiatan sosial lainnya. Barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
- c) Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

1.3 Perceived Organizational Support

1) Pengertian Perceived Organizational Support

Menurut Robbins & Jude (2015) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif bagi organisasi. Hal ini juga selaras dengan pendapat (Eisenberger et.al, 1986) bahwa persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan sangat peduli dengan kesejahteraan hidup mereka. Sedangkan menurut (Rhoades dan Eisenberger, 2002) merupakan kepercayaan bahwa organisasi dihargai kontribusi karyawan melalui pekerjaan mereka dan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan kajian para ahli dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen kepada karyawan. dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan membalas dalam bentuk meningkatkan pekerjaan kepada organisasi.

2) Faktor-faktor Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan ada beberapa faktor yang masuk dalam *perceived organizational support* yaitu:

- a) Keperdulian, merupakan salah satu cara organisasi mendistribusi kepedulian terhadap kesejahteraan dan pekerjaan karyawan.
- b) Dukungan atasan, merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dalam organisasi.
- c) Penghargaan pada kontribusi karyawan, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, seperti pengakuan dan perhatian, gaji, promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan yang lebih baik.

3) Indikator *Perceived Organizational Support*

Ada empat indikator dari *perceived organizational support* menurut (Kartika, 2011) yaitu:

- a) Organisasi yang menghargai kontribusi yang diberikan karyawan.
- b) Organisasi menunjukkan perhatian terhadap karyawan
- c) Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan
- d) Organisasi bersedia membantu karyawan saat membutuhkan pertolongan khusus.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penelitian dari beberapa kesimpulan teori ilmiah yang valid, serta didukung dengan fakta empiris sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun	Variabel penelitian	Populasi, Sampel dan Metode	Temuan Penelitian
1.	Ariyanto et al., (2019)	Variabel Independen: Teamwork Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja SDM Variabel Moderasi: <i>Perceived organizational support</i>	Populasi: Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Semarang Sampel: 46 Responden Sampling: Teknik sampling jenuh Kuisioner	<p>Ada pengaruh positif signifikan antara teamwork terhadap kinerja SDM. Semakin baik teamwork yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja SDM yang dihasilkan. Hipotesis tentang teamwork berpengaruh terhadap kinerja SDM (H1) terbukti</p> <p>Ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja SDM yang dihasilkan. Hipotesis tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM (H2) terbukti.</p> <p><i>Perceived Organizational Support</i> tidak memoderasi pengaruh antara teamwork terhadap kinerja SDM ataupun antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM. <i>Perceived organizational support</i> sebagai variabel moderating terbukti tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara teamwork terhadap kinerja SDM maupun antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM.</p>

2.	Ayang Nurma et al., (2023)	<p>Variabel Independen: <i>Work life balance</i> Beban kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel moderasi: motivasi kerja</p>	<p>Populasi: 203 orang</p> <p>Sampel: 160 Responden</p> <p>Analisis Data: 1) Uji validitas 2) Uji asumsi klasik 3) Uji normalitas 4) Uji heteroskedastisitas 5) Uji multikolinieritas</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Motivasi kerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan tidak dapat memperkuat pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	Vita Septya C et al., (2019)	<p>Variabel Independen: <i>Work life balance</i></p> <p>Variabel Dependen: Kinerja</p> <p>Variabel moderasi: Kepuasan kerja</p>	<p>Populasi: Perawat puskesmas rawat inap Kota Semarang</p> <p>Sampel: 86 Responden</p> <p>Sampling: Sampling sensus</p>	<p><i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas rawat inap di kota Semarang.</p> <p><i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja mampu tidak memediasi pengaruh antara <i>Work life balance</i> dengan kinerja karyawan</p>

4.	Ketut Metria, I GedeRiana., (2018)	<p>Variabel Independen: Dukungan organisasi Komitmen organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</p>	<p>Populasi: Seluru pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar baik yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun tenaga</p> <p>Kontrak Sampel: 77 Responden</p> <p>Sampling: Sampling Jenuh</p> <p>Analisis Data: Analisis statistik inferensial menggunakan <i>Partial Least Square</i>.</p>	<p>Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> <p>Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
5.	Badrianto & Ekhsan, (2021)	<p>Variabel Indepen: <i>Work Life Balance</i> Komitmen organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Populasi: Karyawan produksi di PT. YAUP</p> <p>Sampel: 50 responden</p> <p>Sampling: Sampel jenuh</p> <p>Kuisisioner <i>Nonprobability sampling</i></p> <p>Analisis Data:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Uji R-Square 2) Bootstraping 3) Path Coefficient 4) Specific indirect effects dengansoftware Smart PLS 	<p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi.</p> <p>Komitment organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Komitment organisasi mampu memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.</p>

Berdasarkan tabel diatas, adanya persamaan dan perbedaan yang timbul. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang ialah adanya kesamaan dalam variable yang diangkat yaitu *work life balance* sebagai variable independent, kinerja karyawan sebagai variable dependen, dan *perceived organitazial support* sebagai variabel moderasi. Sedangkan perbedaan ada pada objek penelitian, alat analisis dan beberapa penelitian tidak menggunakan variabel moderasi.

C. Hubungan antar variabel

1) Hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan

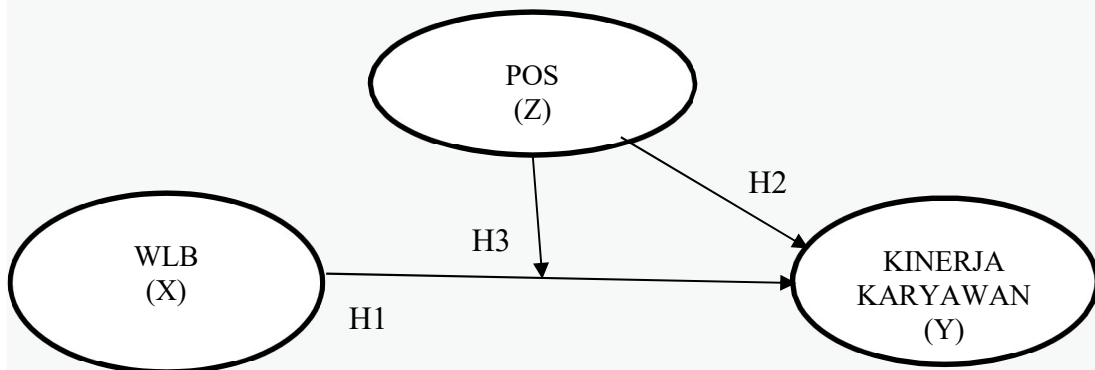
Work life balance dapat menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut penelitian (Mendis dan Weerakwoody, 2018) yaitu *work life balance* mempengaruhi kinerja seorang, terbukti bahwa *work life balance* bila sudah baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2015) keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi factor penting yang dimiliki setiap karyawan perlu diperhatikan, dimana setiap karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam hubungannya dengan keluarga dan kerja, maka karyawan tersebut dapat menunjukkan tingkat produktivitas kerja serta produktivitas yang tinggi memiliki kualitas dan kuatitas sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuan Badrianto, 2021) menunjukkan adanya hubungan yang positif hubungan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan

Einsenberger, et al dikutip oleh Ristig (2009) dukungan organisasional menunjukkan bagaimana perlakuan yang baik dari organisasi akan menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya. Kewajiban karyawan akan memberikan umpan balik melalui perilaku terkait pekerjaan yang akan mendukung berbagai tujuan dari organisasi. Dan menurut (Robbins, 2015) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka konseptual

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang memberikan gambaran pola interaksi antara variabel, selain itu juga kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, dalam penelitian ini variable bebas ada dua yaitu, *Work Life Balance (WLB)*, *Perceived Organizational Support (POS)* dan variable terikatnya Kinerja Karyawan (KK).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini apakah ada pengaruh secara signifikan antara variabel independent dengan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, *Work life balance*, dan *Perceived organizational support*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan. menurut (Rodiguez-Sancez *et al* 2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh Syafirudin *et al* (2022) menyatakan bahwa pos (*perceived organizational support*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya

Fajar Kaltim

Menurut Irsyan *et al.*, (2021) menyatakan Ketika perusahaan mengaplikasikan *work life balance* dengan baik karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan yang dapat mendorong untuk berusaha keras dalam bekerja, dan yang terpenting yaitu untuk tetap berada dalam organisasi serta bertahan dalam keanggotaannya.

Menurut Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah (2020) dalam studinya menyampaikan bahwa salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Salah satu penyebab penurunan kinerja disebabkan oleh tidakadanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Upaya untuk menjaga

dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati,dkk., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, pada penelitian yang diteliti oleh (Nurma, 2023) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y). dan menurut Niken Ayu Safitri *et al* (2022) menyatakan bahwa work life berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PTCahaya Fajar Kaltim

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Fajar Kaltim

Menurut Supriadi *et al.*, (2021) Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya.

Menurut Moeherino (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai kontribusinya oleh perusahaan, karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya dengan cara bekerja keras demi

mewujudkan tujuan dan misi perusahaannya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan juga tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Onyeka & Onuoha (2021) Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberikankontribusi aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi.

Hal itu juga diteliti oleh Astuty dan Udin (2020) dukungan organisasi tersebut cenderung berperan besar dalam melakukan tugas dan menunjukkan komitmen afektif terhadap organisasi sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Nia Nadilla et al (2022) adanya hubungan organisasi dan kinerja karyawan memiliki arti apabila karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dari hasil studi dan riset tersebut maka Peneliti menarik hipotesis bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Perceived organitazional support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Fajar Kaltim

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Memoderasi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Fajar Kaltim

Menurut Eisenberger (2011) menyatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan

ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan 6organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik.

Dengan demikian, apabila keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarga mencapai keseimbangan, dapat dikatakan karyawan akan memiliki keseimbangan keterlibatan yang merupakan salah satu aspek dari *work life balance*. Hal ini didukung dari penelitian Thakur dan Kumar (2015) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang baik akan membantu karyawan dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Pernyataan yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisdianti & Ika (2019) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Diatas juga didukung oleh hasil penelitian Sarmijan Dkk (2022) Work life balance berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

H3 : *Percieved organitazional support* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan