

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* Terhadap kinerja karyawan, dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti untuk menjadi tolak ukur dan referensi dalam melakukan penelitian.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas suatu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen

dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerja sama antar sesama.

#### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengatur. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang yang mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan. Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, memotivasi dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen selain sebagai suatu ilmu juga sebagai suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen merupakan akumulasi pengetahuan yang telah sistematis menjadi suatu kesatuan yang terpadu dan dapat dijadikan pegangan dasar dalam bertindak. Sedangkan sebagai suatu seni manajemen adalah keahlian, kemampuan, kemahiran, serta keterampilan dalam aplikasi prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dan melakukan pendekatan yang sesuai kepada tiap individu yang berbeda-beda. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu:

Menurut Robbins & Coulter yang dikutip dari (Kristina, Naning, & Widyaningrum, 2019) menyatakan Bahwa:

“Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut John F. Mee dikutip dari (Aditama, 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat”.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut (Aditama, 2020) fungsi manajemen tetap menjadi bagian penting dalam proses manajemen, merupakan kualifikasi bagi manajer untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen dikenal dengan istilah *Planning, Organizing, Controlling (POAC)*. Berikut merupakan fungsi manajemen:

#### **a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan organisasi, menentukan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, dan membuat rencana kegiatan bisnis organisasi. Ketika memulai pekerjaan di sebuah

organisasi bisnis, perencanaan merupakan langkah awal yang diperlukan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi di masa depan.

b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses pengorganisasian atau pendistribusian sumber daya manajemen dalam bentuk struktur organisasi berdasarkan tujuan perusahaan dan sumber daya manajemen ditetapkan dalam visi dan tujuan perusahaan.

c. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah implementasi seluruh aspek dari rencana, konsep, ide, dan saran yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen yang mengendalikan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini, kami memastikan bahwa perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan dilakukan sesuai prosedur tertulis. Pengendalian ini memantau penyimpangan yang terjadi selama implementasi, memungkinkan deteksi dini serta tindakan preventif dan korektif.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada saat ini sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang bersifat mencari *profit* atau perusahaan *non-profit*. Peran sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan (*goals*) yang telah perusahaan tetapkan sebelumnya secara efektif dan

efisien. Tujuan utama sumber daya manusia untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawanan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian menurut para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

Menurut (Suryani & Foeh, 2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktik penggunaan orang atau orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Individu atau karyawan yang bertanggung jawab memastikan mempunyai keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan”.

Menurut (Ajabar, 2020) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu praktik yang berhubungan dengan memotivasi, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang baik dalam suatu organisasi”.

Menurut (Edison Emron, dkk, 2020) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan organisasi yang fokus pada memaksimalkan potensi Karyawan dan anggota melalui berbagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja Karyawan guna mengoptimalkan tujuan organisasi”.

### 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi organisasi yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia dalam keberadaanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja.

Menurut (Suryani & Foeh, 2019), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

#### 1. Fungsi Manajerial

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

##### b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah struktur organisasi untuk mengelola berbagai hubungan bisnis, pembagian kerja, pekerjaan karyawan dan aspek lainnya.

##### c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah tindakan memimpin karyawan agar bekerja secara efisien dan efektif melalui perintah, motivasi, dan aturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian merupakan fungsi manajemen yang memastikan seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai jadwal kerja. Apabila terdapat ketidaksesuaian atau kesalahan maka rencana tersebut harus diperbarui dan diselesaikan.

2. Fungsi Oprasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan suatu proses yang melibatkan rekrutmen, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kapasitas kerja Karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Pemberian Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah suatu proses dimana perusahaan memberikan kompensasi langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang berharga kepada karyawannya.

d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Pengintegrasian adalah proses menyelaraskan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya untuk mengambil keputusan yang tepat.

e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Pemeliharaan mengacu pada kegiatan yang memelihara atau meningkatkan kondisi mental, keandalan, dan kemampuan bekerja seorang pekerja sehingga pekerja tersebut dapat terus bekerja hingga pensiun.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Termination*)

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang pekerja dengan suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh kemauan perusahaan, kemauan pekerja, pensiun atau pemutusan kontrak kerja.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan yang hendak di klasifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut (Suryani & Foeh, 2019), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui manusia, serta untuk meningkatkan efektivitas, kapabilitas dan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki. Oleh karena itu, seluruh komponen yang ada termasuk stakeholder harus ikut serta terlibat dan memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang menyangkut staff, penempatan program pengembangan dan sebagainya.



#### 2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dari kegiatan orang lain. (Hasibuan, 2019) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Monitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### 2.1.3 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi 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 ditunjukkan melalui perilaku terkait pekerjaan yang akan mendukung tujuan-tujuan organisasi.

#### 2.1.3.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan suatu bagian yang tidak dapat terpisahkan antara dua pihak yang saling membutuhkan yaitu pihak Perusahaan dan pihak karyawannya. Berikut ini terdapat beberapa definisi menurut para ahli mengenai persepsi dukungan organisasi yaitu sebagai berikut :

Menurut Robbins & Judge dikutip dari (Sari, 2019):

“Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka memvalidasi kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka”.

Menurut (Setiyawan & Azizah, 2019)

“Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan tentang seberapa besar organisasi mengakui karyawannya (karyawan) dengan cara menghargai kontribusi karyawan dan kebutuhan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan”.

Menurut (Sunarto & Suparji, 2020) menyatakan bahwa :

“Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) merupakan persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan mempedulikan kesejahteraan karyawan”.

### 2.1.3.2 Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasional (*Perceived Organizational Support*)

Menurut (Sunarto & Suparji, 2020) pengukuran persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*) diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha yang telah dilakukan karyawan berupa: perhatian pimpinan, gaji, bonus, promosi, cuti, akses informasi dan bentuk lainnya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
2. Pengembangan merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa kesempatan promosi, pengembangan kompetensi, peningkatan pendidikan, pelatihan dan pertemuan-pertemuan ilmiah lainnya.
3. Kondisi Kerja merupakan keadaan mengenai lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja seperti; meubeler, peralatan mesin perkantoran, ruang kerja yang nyaman, AC, kecukupan ATK dan semisalnya.
4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan, mendengarkan masukan atau keluhan karyawan serta tertarik dengan pekerjaan yang karyawan lakukan merupakan kepedulian yang ditunjukkan oleh organisasi untuk karyawan.

### 2.1.3.3 Dampak Persepsi Dukungan Organisasional (*Perceived Organizational Support*)

Menurut (Sunarto & Suparji, 2020) persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) memiliki beberapa dampak yang meliputi beberapa hal sebagai berikut ini :

1. Komitmen organisasi.

Atas dasar norma timbal balik, persepsi dukungan organisasi akan menciptakan kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan organisasi. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi.

2. Efek terkait pekerjaan

Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja dan suasana hati yang positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan meningkatkan harapan penghargaan atas kinerja, dan memperlihatkan ketersediaan bantuan bila dibutuhkan. Suasana hati positif berbeda dengan kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap perasaan hati, kompetensi dan kelayakan karyawan sehingga meningkatkan suasana hati yang positif.

### 3. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)

Keterlibatan kerja mengarah pada identifikasi dan minat pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dirasakan karyawan berhubungan dengan minat. Dengan memaksimalkan kompetensi karyawan, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaan mereka.

### 4. Kinerja

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan standar kinerja karyawan dengan tindakan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditentukan sehingga dapat memberi keuntungan organisasi. Tindakan tersebut berupa saling membantu sesama teman kerja, melakukan tindakan yang dapat melindungi organisasi dari berbagai resiko, berbagi ilmu dan ketrampilan yang memiliki manfaat bagi organisasi.

### 5. *Strain POS* (*Perceived Organizational Support*)

diharapkan dapat mengurangi reaksi psikologis dan psikosomatis yang tidak disukai (mis., strain) untuk stresor dengan menunjukkan ketersediaan bantuan materi dan dukungan emosional ketika dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan tinggi di tempat kerja.

### 6. Keinginan Untuk Tetap

Telah dilaporkan dalam berbagai studi terdapat hubungan antara POS dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasinya. Diperkirakan kecenderungan pekerja untuk meninggalkan organisasi jika ditawarkan sedikit gaji yang lebih tinggi, kebebasan atau status yang lebih profesional,

atau rekan kerja yang lebih bersahabat. Keinginan untuk tetap harus dibedakan dari persepsi tidak nyaman terperangkap dalam suatu organisasi karena dari tingginya biaya meninggalkan (mis., komitmen kelanjutan).

#### 7. Niat *Turnover*

Teori pertukaran sosial dan teori dukungan organisasi menyatakan bahwa turnover terjadi apabila karyawan yang menerima dukungan tingkat tinggi dari organisasi yang cenderung membayar lebih dari organisasi lain. Sebagian literatur berpendapat bahwa karyawan yang menerima lebih banyak dukungan sebagai bagian dari janji upah yang melebihi standar yang ditawarkan oleh organisasi akan memiliki lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasi.

#### 8. Perilaku Penarikan

Perilaku penarikan mengacu pada berkurangnya partisipasi aktif dalam organisasi. Hubungan POS dengan niat perilaku untuk pergi (mis., Niat berpindah) telah dinilai untuk memahami perilaku penarikan diri seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan penurunan omset secara sukarela. Retensi keanggotaan organisasi, kehadiran tinggi, dan ketepatan waktu memberikan cara yang dapat diidentifikasi secara publik bagi karyawan untuk membalasnya. POS juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang efektif, sehingga mengurangi perilaku penarikan.

#### **2.1.3.4 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi**

Menurut (Sunarto & Suparji, 2020) persepsi dukungan organisasi terdiri dari beberapa dimensi yang berasal dari persepsi karyawan terhadap organisasi, yaitu sebagai berikut ini :

1. Keadilan

Keadilan prosedural meliputi bagaimana menentukan strategi untuk mendistribusikan sumber daya diantara karyawan.

2. Dukungan Atasan

Dukungan atasan sangat mempengaruhi kontribusi karyawan. Karena jika atasan memberikan arahan dan melakukan penilaian kinerja bawahan, maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa atasan memberikan dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut :

- a. Gaji, pengakuan, dan promosi. Hal tersebut dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sehingga dapat meningkatkan kontribusi karyawan.
- b. Keamanan dalam bekerja. Salah satu cara untuk memperkuat persepsi organisasi yaitu dengan adanya kejelasan masa depan karyawan di organisasi tersebut.

#### **2.1.4 *Work Life Balance***

Secara umum keseimbangan hidup atau *work-life balance* adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*.

##### **2.1.4.1 Pengertian *Work Life Balance***

*Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Diaman konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Menurut Moorhead & Griffin dikutip dari (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa :

“*Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga”.

Menurut (Pheng & Benjamin, 2019) menyatakan :

*Work Life Balance is a comfortable state of equilibrium between work and life domain achieved by individuals. This means that demand in work must not be overwhelmed by individualis ability to satisfy his/her personal life outside the work environment or vice versa.* Dapat diartikan bahwa, *Work*



*life balance* adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya.

Menurut Hudson dikutip dari (Ni Putu & Rina, 2021) mendefinisikan bahwa :

“*Work Life Balance* sebagai tingkat partisipasi yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dengan berfokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu”.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Utami dan Yuniarti dikutip dari (Shinta, 2020) ada beberapa faktor pendorong terjadinya *Work life balance* pada seorang karyawan dalam situasi kerja yaitu sebagai berikut :

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*

Nilai *religious* yaitu dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi yang di hadapinya saat ini.

3. Nilai *achievement*

Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

### 2.1.4.3 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger & Smith dikutip dari (Wardani & Firmansyah, 2021), dimensi yang digunakan dalam *Work Life Balance* antara lain:

#### 1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

*Work Interference with Personal Life* menggambarkan sejauh mana tindakan seseorang mempengaruhi atau dipengaruhi kehidupannya. Misalnya, karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja sehingga tidak punya banyak waktu untuk kehidupan pribadi. Indikator dalam dimensi ini yaitu:

- a. Jam Kerja: Jumlah waktu yang dihabiskan seorang individu atau karyawan di tempat kerja.
- b. Waktu bersama keluarga: waktu yang digunakan individu untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja.
- c. Waktu untuk kehidupan pribadi: Waktu yang dihabiskan seseorang dalam kehidupan pribadinya, seperti hiburan dan menghabiskan waktu bersama teman.

#### 2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

*Personal Life Interference with Work* menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya, ketika ada masalah dalam kehidupan pribadi maka akan mengganggu pekerjaan dan mempengaruhi pekerjaan seseorang. Indikator dalam dimensi ini yaitu:

- a. Pengambilan Keputusan: Indikator ini menunjukkan apakah kehidupan pribadi mempengaruhi keputusan di kantor atau tempat kerja.
- b. Tanggung Jawab Keluarga: tanggung jawab dalam keluarga ketika terjadi masalah apakah akan berdampak negatif pada aktivitas pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk menyelesaikan tugas: individu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki lebih banyak waktu luang dalam kehidupan pribadi atau keluarga.
- d. Beban kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

### 3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

*Personal Life Enhancement of Work* menjelaskan sejauh mana peningkatan kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh gaya hidup dan aktivitas seseorang. Misalnya, kegembiraan dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap kehidupan pribadinya mempengaruhi sikapnya dalam bekerja. Ini adalah manfaat yang besar. Artinya, orang akan berkinerja lebih baik ketika menyelesaikan suatu tugas. Indikator dalam dimensi ini yaitu:

- a. Suasana : Kondisi dan suasana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.
- b. Hubungan dengan atasan atau bawahan: Hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas.

- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: Hubungan interpersonal dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

#### 4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

*Work Enhancement of Personal Life* Bagian ini menunjukkan sejauh mana individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Misalnya, ilmu yang diperoleh seseorang di tempat kerja dapat digunakan dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Indikator kategori ini adalah penerapan pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

#### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari individu, dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu atau perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat karyawan dan pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target. Berikut ini terdapat beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai tolak ukur mengenai definisi kinerja karyawan :

Menurut Ilham Pettalolo (2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”.

Menurut Robbins dikutip dari (Adha & dkk, 2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah jumlah usaha yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya”.

Menurut Armstrong & Baron dikutip dari Wibowo dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi”.

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Individual: terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor Psikologis: terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi: terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Kamsir dikutip dari (Budiasa, 2021), faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku antara lain:

1. Kemampuan dan Keterampilan : secara psikologis, rata-rata IQ pekerja adalah 110 hingga 120. Oleh karena itu, memberikan pelatihan yang tepat untuk posisi tersebut dan memberdayakan karyawan akan memudahkan mereka dalam menyelesaikan tugas yang dibutuhkan.
2. Pengetahuan: pengetahuan mengacu pada pengetahuan pekerjaan. Seseorang yang mengetahui cara melakukannya dengan baik akan membuahkan hasil yang baik, dan sebaliknya.
3. Rencana Kerja: rencana kerja dibutuhkan untuk memudahkan karyawan mencapai tujuan mereka. Tentu saja, jika suatu pekerjaan dirancang dan terstruktur dengan baik, maka akan lebih mudah untuk melakukannya dengan benar dan akurat.
4. Disiplin: berarti mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pelatihan pekerja tunduk pada kontrak kerja di tempat pekerja bekerja.
5. Dunia Kerja: situasi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa tempat, struktur, fasilitas, peralatan dan hubungan kerja antara rekan kerja dan atasan.
6. Kelegaan dan Rasa: adalah cara hidup dan kehidupan seseorang sebelum

dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka pekerjaannya akan baik.

7. Faktor Motivasi: motivasi adalah ukuran bagaimana perasaan karyawan dalam memecahkan masalah yang ada. Motivasi adalah kemampuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Budaya Organisasi: prosedur-prosedur ini menciptakan perilaku yang dapat diterima dalam suatu organisasi dan mengatur apa yang harus dipatuhi oleh setiap orang dalam organisasi.
9. Kesetiaan: loyalitas seorang Karyawan adalah untuk terus bekerja dan mempertahankan organisasi tempatnya bekerja. Kebenaran ini tercermin dari keseriusan pekerjaan yang dilakukan meski praktik pengelolaannya kurang baik.
10. Stres Kerja: merupakan adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang disebabkan oleh aktivitas, situasi atau peristiwa eksternal (lingkungan) yang memaksa untuk mengendalikan tuntutan mental atau fisik atau menjelaskan keadaan mental.

### **2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kualitas Kerja: adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kuantitas Kerja: adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.

3. Tanggung Jawab: adalah kewajiban atau tugas yang seseorang atau suatu entitas harus laksanakan.
4. Kerjasama: yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.
5. Inisiatif: adalah kemampuan mengungkapkan ide dan konsep dalam bekerja.

Menurut Bernardin dikutip dari (Budiasa, 2021), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas: dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
2. Kuantitas: dapat dilihat dengan melihat banyaknya pekerjaan yang dilakukan seseorang.
3. Ketepatan Waktu: beberapa jenis tugas memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk tugas lainnya.
4. Efektivitas: memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Pengawasan: segala aktivitas pekerjaan dilakukan tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari pemiliknya.
6. Hubungan antar Karyawan: menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa percaya diri, mempunyai ide-ide cemerlang dan dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan-rekannya.



### 2.1.6 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan dan juga selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet yang berfungsi sebagai referensi dalam penelitian yang menjadikannya sebagai salah satu tolak ukur bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nurchahyo, T. W. <i>Reward, Perceived Organizational And</i>	- <i>Reward</i> dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap	- Persepsi dukungan organisasi dan <i>work life</i>	- <i>Reward</i> sebagai variabel X

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Supervisor Support (POS), Work Life Balance</i> Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement Performance</i>. Volume 28 Nomor 2 Tahun 2021</p>	<p><i>Employee Engagement</i> dan kinerja karyawan. - <i>Perceived Organizational and Supervisor Support (POS)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> dan kinerja karyawan..</p>	<p><i>balance</i> sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y</p>	<p>- <i>Employee Engagement</i> sebagai variabel intervening</p>
2	<p>Haropis, Y. F., &amp; Zamralita, Z.  Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual karyawan PT. X Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator.  Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni; Vol. 7 No. 3 (2023).</p>	<p>- Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Individual dan Keterikatan Kerja. - Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Individual. - Persepsi Dukungan Organisasi mempengaruhi Kinerja Individual melalui Keterikatan Kerja.</p>	<p>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y</p>	<p>Keterikatan kerja variabel mediator</p>
3	<p>Mustikaningrum, D., &amp; Perdhana, M. S.  Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja Dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p>	<p>- Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. - Persepsi Dukungan Keluarga dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. - Persepsi Dukungan tempat Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki</p>	<p>- Persepsi dukungan organisasi dan <i>work life balance</i> sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y</p>	<p>- Persepsi dukungan keluarga sebagai variabel X - Kebijakan keseimbangan kehidupan sebagai variabel X</p>

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Volume 11 Nomor 6 Tahun 2022	hubungan positif dan signifikan. - Kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja		
4	Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J.  Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya.  <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 8(4), 1211-1221. (2020).	- Komitmen Organisasi dapat menjadi subyek mediasi antara <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja. - <i>Variabel Life Balance</i> dan Kinerja memiliki nilai tidak signifikan.	- <i>work life balance</i> sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y	Komitmen organisasi variabel intervening
5	Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O.  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sulutgo Cabang Utama Di Manado  <i>Jurnal Emba</i> Vol. 10 No. 1 Januari 2022	- <i>Work Life Balance</i> dan Kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. - <i>Work Life Balance</i> dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.	- <i>work life balance</i> sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y	Kecerdasan emosional sebagai variabel X
6	Adnan Bataineh, K.  <i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan	- <i>work life balance</i> sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y	Kebahagiaan kerja sebagai variabel x

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International Business Research; Vol. 12, No. 2; 2019</i>	terhadap kinerja karyawan		
7	<p>Agustyna, A., &amp; Prasetyo, A. P.</p> <p>Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari.</p> <p><i>Jurnal Mitra Manajemen, 4(1), 28-38. (2020).</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semua hipotesis diterima yakni persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</li> <li>- Kinerja sebagai variabel Y</li> </ul>	<p>Lokasi dan waktu penelitian yang berbeda</p>
8	<p>Al Addar, B., Suyono, J., &amp; Elisabeth, D. R.</p> <p>Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, <i>Reward</i>, dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Kompetensi Social Science Vol. 01, No. 01 Agustus 2022</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan distributor LPG di Surabaya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</li> <li>- Kinerja sebagai variabel Y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Reward</i>, dan <i>Punishment</i> sebagai variabel x</li> </ul>
9	<p>Dewi, D. P., Indriati, F., &amp; Soeling, P. D.</p> <p><i>Effect of Perceived Organizational</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi dan Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel X</li> </ul>	<p><i>Quality of Work-Life</i> dan Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel X</p>

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Support, Quality of Work-Life and Employee Engagement on Employee Performance</i></p> <p><i>International Journal of Management (IJM), Vol. 11(6), 2020</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.</li> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja sebagai Variabel Y</li> </ul>	
10	<p>Akbar, A. R., Natsir, M., &amp; Husen, Y. S.</p> <p><i>The Influence of Perceptions of Organizational Support, Employee Engagement on Job Satisfaction and Employee Performance Regional Finacial and Asset Management Agency Southeast Sulawesi Province</i></p> <p><i>GSI, Vol. 11(3), 2023</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi, <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satiffaction</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi, <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satiffaction</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel X.</li> <li>- Kinerja sebagai Variabel Y.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Employee engagement</i> sebagai Variabel X.</li> <li>- <i>Job satisfaction</i> sebagai Variabel Y.</li> </ul>
11	<p>Putri, D. A. I., Absah, Y., &amp; Gultom, P.</p> <p><i>The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch</i></p> <p><i>International Journal of Research and Review, Vol. 9(8), 2022</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Life Balance</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i>.</li> <li>- <i>Work Life Balance</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Life Balance</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel X.</li> <li>- Kinerja sebagai Variabel Y.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Affective Commitment</i> sebagai Variabel mediator.</li> </ul>
12	<p>Ratnasari, D., Utami, H. N., &amp; Prasetya, A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi Dukungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Environment</i></li> </ul>

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction</i></p> <p><i>PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis</i>, Vol. 17(2), 2023</p>	<p>Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Job Satisfaction</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Environment</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Job Satisfaction</i>.</li> <li>- Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Work Environment</i> berpengaruh terhadap <i>Kinerja</i> melalui mediasi <i>Job Satisfaction</i>.</li> </ul>	<p>Organisasi sebagai Variabel X.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja sebagai Variabel Y.</li> </ul>	<p>sebagai Variabel X.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel mediator.</li> </ul>
13	<p>Astaginy, N., Wonua, A. R., &amp; Kumalasari, F.</p> <p>Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Indonesian Annual Conference Series</i>, Vol. 1, 2022</p>	<p>Hasil penelitian, menunjukkan bahwa kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan memberi penguatan terhadap persepsi dukungan organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</li> <li>- Kinerja sebagai variabel Y</li> </ul>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai variabel X.</p>
14	<p>Hakim, M. M., &amp; Atmajawati, Y</p> <p>Pengaruh Persepsi Organisasi, Kepuasan dan Keterikatan Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen 2022</p>	<p>Hasil penelitian memperlihatkan memperlihatkan persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja layak digunakan sebagai prediktor naik turunnya kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</li> <li>- Kinerja sebagai variabel Y</li> </ul>	<p>Kepuasan dan Keterikatan sebagai variabel x</p>

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	<p>Murthy, Y. C., Prasetyo, I., &amp; Utari, W.</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>BBM (Buletin Bisnis &amp; Manajemen), 9(2), 2023</p>	<p>Budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.</p>	<p>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</p> <p>- Kinerja sebagai variabel Y</p>	<p>Motivasi kerja sebagai variabel x</p>
16	<p>Sutisna, A. J., &amp; Agustina, N</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><i>The Asia Pacific Journal of Management</i> Volume 9 No. 2, (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,832 dengan nilai p-value = 0,000,</p>	<p>- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X</p> <p>- Kinerja sebagai variabel Y</p>	<p>Efikasi Diri, Etos Kerja sebagai variabel x</p>
17	<p>Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., &amp; Anggiani, S.</p> <p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan</p>	<p>Dari penelitian ini hanya menghasilkan dua hipotesis yang signifikan, yaitu adanya pengaruh langsung yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir, dan dukungan</p>	<p>- <i>Work life balance</i> sebagai variabel x</p> <p>- Kinerja sebagai y</p> <p>- Persepsi dukungan organisasi</p>	<p>Kelelahan Kerja sebagai intervening</p>

No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Organisasi dan Dukungan Keluarga  Business Management Journal Vol. 18 (No. 1), 2022	organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.		
17	Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B.  Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator.  Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), Oktober 2022.	hasil penelitian ini juga menunjukkan demikian Dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja,	- Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X - Kinerja sebagai variabel Y	Keterikatan Karyawan sebagai variabel mediator
18	Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M.  <i>The Effects of Leaderships Styles, Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance.</i>  <i>Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)</i> ISSN: Vol. 2 No. 3 (2021)	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.	- <i>Work life balance</i> variabel X - Kinerja sebagai variabel Y	Lokasi dan tempat penelitian
19	Jeong, Y., & Kim, M.  <i>Effects of perceived organizational support and perceived organizational</i>	Kinerja organisasi ditemukan dipengaruhi langsung oleh persepsi organisasi dukungan dan persepsi politik organisasi dengan	- Kinerja sebagai variabel Y - Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel X	Lokasi dan tempat penelitian



No	Judul penelitian, peneliti dan tahun penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment</i>  <i>Asia Pacific Management Review</i> 27 (2022)	perlakuan berbeda sebagai mediator lengkap.		

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2023

Berdasarkan uraian Tabel 2.1 mengenai penelitian-penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa keunggulan dari penelitian ini adalah kita dapat mengetahui pengaruh antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun simultan. Selain itu, kita juga dapat mengetahui bagaimana bentuk tanggapan karyawan di di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung mengenai Persepsi Dukungan Organisasi, *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan di tempat mereka.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* Terhadap Kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel secara parsial dan simultan.

### **2.2.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins & Judge yang dikutip dari (Sari, 2019), Persepsi Dukungan Organisasi diartikan sebagai tingkat sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka memvalidasi kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sedangkan Kinerja Karyawan menurut Robbins yang dikutip dari (Adha & dkk, 2019) adalah sejumlah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, Indriati, & Soeling, 2020) tentang “*Effect of Perceived Organizational Support, Quality of Work-Life and Employee Engagement on Employee Performance*” menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haropis & Zamralita, 2023) tentang “Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual Karyawan PT. X dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator” menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Individual karyawan PT. X.

### **2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Moorhead & Griffin yang dikutip dari (Prasetyo & Marlina, 2019), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Sedangkan Kinerja Karyawan menurut Armstrong & Baron yang dikutip dari Wibowo dan (Budiasa, 2021) adalah hasil pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, Indriati, & Soeling, 2020) tentang “*The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees’ Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch*” menunjukkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurchahyo, 2021) tentang “*Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (POS), Work Life Balance sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement*” menunjukkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

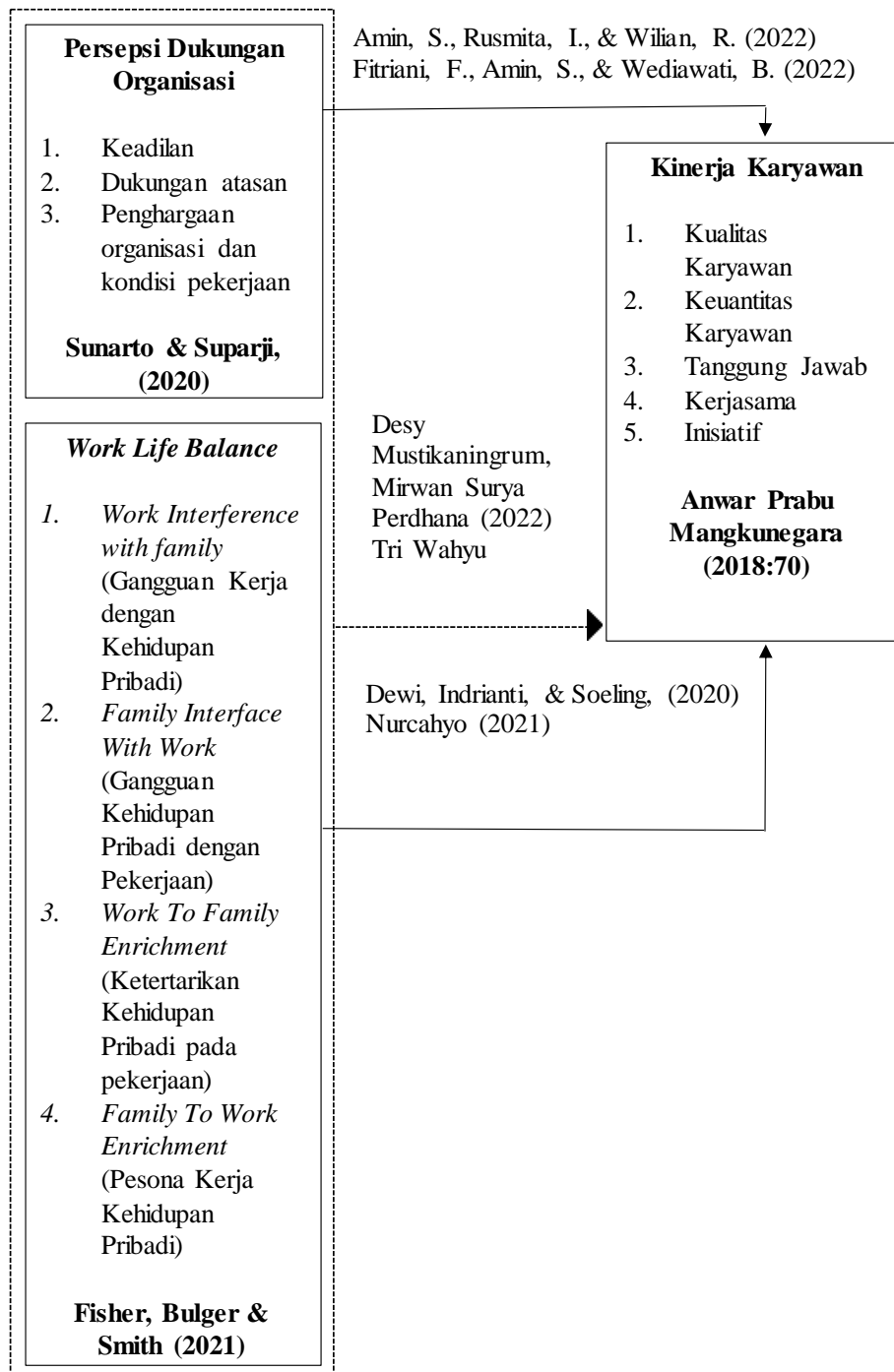
Menurut (Sunarto & Suparji, 2020), Persepsi Dukungan Organisasi adalah persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan memperdulikan kesejahteraan karyawan. *Work Life Balance* diartikan sebagai tingkat partisipasi yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dengan berfokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu (Hudson yang dikutip dari Ni Putu & Rina, 2021). Sedangkan Kinerja Karyawan menurut Robbins yang dikutip dari (Adha & dkk, 2019) adalah sejumlah usaha yang dilakukan individu dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, Indriati, & Soeling, 2020) tentang “*The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support*

*on Employees' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch*” menunjukkan hasil bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustikaningrum & Perdhana, 2021) tentang “Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja dan kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai Variabel Intervening” menunjukkan hasil bahwa Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work Life Balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu diatas, maka peneliti dapat menggambarkan sebuah paradigma penelitian. Paradigma penelitian adalah pandangan dasar atau kerangka kerja teoritis yang menjadi dasar untuk mendefinisikan, merancang, dan menginterpretasikan penelitian. Paradigma penelitian memberikan pemahaman tentang cara penelitian dilakukan, bagaimana data dikumpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan.

Memilih paradigma penelitian yang sesuai sangat penting karena akan membimbing seluruh proses penelitian, dari perumusan pertanyaan penelitian hingga interpretasi hasil. Setiap paradigma memiliki pendekatan yang unik terhadap pengetahuan dan pemahaman dunia, serta implikasi etis yang berbeda. Berdasarkan penjelasan yang dicantumkan diatas dapat dilihat pada sebuah gambar paradigma penelitian yang terlampir seperti pada Gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

(----->) = Pengaruh secara Simultan

(—>) = Pengaruh Secara Parsial

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:89), hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Secara Simultan :

1. Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Secara Parsial :

1. Terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.