

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan mengkaji teori dan konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti oleh peneliti. Dengan kata lain, *literature review* adalah kegiatan meninjau berbagai literatur yang telah diterbitkan oleh peneliti yang telah mengkajinya sebelumnya dimana literatur tersebut sesuai dengan topik yang peneliti teliti (Mahanum, 2021). Tinjauan pustaka ini akan membahas beberapa teori yang relevan dengan variabel penelitian dan mengkaji beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya yang mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris *“to manage”* yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya : Pengertian Manajemen yang dikemukakan Melayu S.P Hasibuan (2019:2) bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Sedangkan Robbins dan Coulter (2018:44) mengemukakan bahwa:

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Selain itu, George R. Terry (2018:2) mendefinisikan bahwa:

“Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people” yang memiliki arti manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain”.

Dan pendapat lain yang dikemukakan Afandi (2018:1), bahwa:

“Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif“.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas melalui proses dan fungsi yang ada.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Robbins dan Coulter (2018:45) menjelaskan 4 fungsi manajemen yang meliputi :

1. Perencanaan (Planning).

Proses yang meliputi penentuan tujuan, penetapan strategi-strategi untuk pencapaian tujuan, dan pengembangan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atau yang telah di rencanakan.

2. Pengorganisasian (Organizing).

Proses ini meliputi pengaturan dan penentuan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan dan dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem organisasi dan lingkungan yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

3. Memimpin (Leading).

Suatu fungsi yang mencakup memotivasi bawahannya, mengarahkan aktivitas, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, menyelesaikan konflik-konflik, dan mempengaruhi setiap individu maupun kelompok saat bekerja.

4. Pengendalian (Controlling).

Proses yang dilakukan untuk mengawasi dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan performa terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (Actuating)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan (*planning*), mengkoordinasikan (*organizing*), memimpin atau mengarahkan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*) kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan. Maka dengan begitu seseorang dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas melalui proses dan fungsi yang ada.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50) :

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan

dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang menitikberatkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia dan berperan penting dalam memuaskan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian karyawan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli :

Definisi yang diungkapkan oleh Panggabean (2019) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumberdaya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.” Sedangkan menurut Gary Dessler (2020) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2022) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur suatu hubungan sumber daya manusia untuk memaksimalkan integritas pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui aktivitas/fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pemberian

kompensasi dan penghargaan, pengembangan karyawan serta pemutusan hubungan kerja.”

Pendapat lain dari Robbins dan Coutler (2018:2) menyatakan bahwa :

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhann primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari

hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab lainnya yang menjadi akibat dari pemberhentian.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan

sosial. Schuler (2017) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah *“At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspects.”* Yang artinya bahwa pengelolaan sumber daya manusia setidaknya memiliki tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan memastikan organisasi telah memenuhi aspek legalitas.

Sedangkan Herman Sofyandi (2018) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi.

Tujuan organisasi ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada atas pencapaian efektivitas dalam tujuan organisasi.

2. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi dalam tujuan fungsional.

3. Tujuan Sosial.

Tujuan social ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal.

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut.

2.1.3 *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dimana individu harus mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Hal itu diperlukan agar tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, *Work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work llife balance sebagai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan kehidupan kerja perlu dijaga antara urusan pribadi, termasuk keluarga, untuk meminimalkan konflik yang timbul dari kehidupan seseorang tanpa hambatan seperti pekerjaan lain atau peran kehidupan lain di masa depan. *Work life balance* merupakan upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya seperti

kehidupan pribadi. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa ahli :

Menurut Ricardianto (2018:166) menyatakan bahwa :

“Work Life Balance adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.”

Menurut Manuel Guillen (2021):198) mendefinisikan bahwa :

“Work Life Balance is how the compass helps us find a meaningful work life balance by helping us interpret our own roadmap, one that might allow us to change course whenever necessary.”

Menurut Fisher dan Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7) mendefinisikan bahwa :

“Work Life Balance adalah adanya persaingan untuk waktu dan energi pribadi untuk menjalankan berbagai peran yang berbeda dalam kehidupannya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.”

Dari beberapa definisi para ahli di atas, dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana seseorang atau karyawan dapat mewujudkan keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

2.1.3.2 Manfaat Work Life Balance

Berdasarkan pendapat Yustini dan Yuliza (2021), manfaat *work life balance* yaitu:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatnya kontrol terhadap *work life environment*

4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Berdasarkan pendapat Paulose dan Sudarsan dalam Anggraeni (2019) factor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) sebagai berikut :

1. *Individual Factors* (Faktor Individu)

a. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b. *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

c. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2. *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

a. *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b. *Work-life balance Policies and Programs*

c. *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan workfamily policies/benefit dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

d. *Job Stress* (Stress kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e. *Techology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pngelolaan waktu.

f. *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya work life conflict. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit tercapainya *Work life Balance*.

3. *Societal Factors Influencing*

a. *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b. *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

c. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Menurut Ricardianto (2018:166) ada 3 (tiga) dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan atau diterima oleh pekerja untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan untuk diri sendiri dan keluarga. Dimensi ini merujuk pada indicator berikut :

a. Pengelolaan waktu kerja

b. Pengelolaan waktu di luar kerja

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan diartikan sebagai keterlibatan psikologis individu dalam menyeimbangkan antara karir, keluarga dan diri sendiri serta komitmennya dalam pekerjaannya dan diluar pekerjaannya seperti keterlibatan untuk waktu yang diluangkan bagi pekerjaan, diri sendiri atau untuk keluarganya. Dimensi ini merujuk pada indicator berikut :

- a. Tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan
- b. Tanggung jawab dan komitmen terhadap aktivitas lain

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan akan timbul pada diri individu apabila apa yang dilakukannya untuk pekerjaannya dan non-pekerjaannya dirasa cukup baik. Dimensi ini merujuk pada indicator berikut :

- a. Kepuasan terhadap pemenuhan diri sendiri dan keluarga
- b. Kepuasan terhadap pemenuhan pekerjaan dan rekan kerja

2.1.4 Team Work (Kerja sama Tim)

Team work atau kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama Tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam tim. Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Team Work

Berdasarkan pendapat Sibarani (2018) Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, yang berbeda yang disatukan untuk

mencapai tujuan yang sama dalam satu atau lebih kegiatan. Sedangkan menurut Tracy dalam Sriyono dan Farida Lestari (2019) menyatakan bahwa Kerja Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja Tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dewi dalam Sholihin Arif (2022) Kerja Tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan saling ketergantungan satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan definisi diatas maka teamwork sebagai kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan hasil positif melalui usaha yang terkoordinasi dan Kerjasama yang baik. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan

2.1.4.2 Jenis-Jenis Team Work

Jenis-Jenis Kerja Tim menurut Daft (2020) jenis teamwork terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu:

1. Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal yang vertikal.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu

untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Teamwork*

Menurut Sibarani (2018:19) dimensi dan indikator dalam kerja sama tim adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara

anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dan tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tingkat capaian atau sebuah hasil kerja dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa ahli :

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Selain itu Veithzal Rivai (2019:406) mengatakan bahwa : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa: “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan

oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.” Selain itu, Afandi (2018:83) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan pengertian diatas dari para peneliti dan ahli sampai pada pemahaman bahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja dari seorang karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu yang sudah ditetapkan. Hasil kerja tersebut dicapai dengan tidak melanggar hukum dan tentu tidak bertentangan dengan etika serta moral.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 10. Motivasi Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
 11. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
 12. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi
- Berbeda halnya dengan yang dikemukakan Lijan P. Sinambela (2018:498)

yang menyatakan bahwa faktor kinerja karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Individu (karyawan) Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:
 - a. Banyaknya di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kerja.
 - b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
 - c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan

- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.
2. Perusahaan Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tidak ada tujuannya.
 - a. Tidak punya waktu.
 - b. Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal lain tidak pernah terasa nyaman.
 - c. Sudah memberikan umpan balik kepada karyawan

2.1.5.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan berdasarkan pernyataan Veithzal Rivai (2019:552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
7. Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Sedangkan Lijan P. Sinambela (2018:503-504) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Berdasarkan poin-poin yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk tercapainya tujuan organisasi atau

perusahaan secara maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan agar memiliki tanggung jawab dan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:72) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu

- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan Kerja

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu yang satu dengan individu lainnya, kelompok dengan kelompok lain, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif dengan beberapa indikator.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, Tahun	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Julita, J., & Arianty, N. (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Pada PT Sayaga Wisata Bogor Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (2018) ISSN : 2407- 2648	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial baik untuk <i>work life balance</i> dan <i>team work</i> terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel <i>Team Work</i> 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian
2.	Setyani, Fagasti dan Sudarsih (2022) <i>The Influence Of Burnout, Workload And Work-Life Balance On Employee Performance</i> BIRCI-Journal:Vol.5, No.1, February 2022, Page 1573-1580	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Beban Kerja 2. Variabel <i>Burnout</i>
3.	Tonga, A., & Huda, N. (2018) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfa Prima	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>team work</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel <i>Team Work</i> 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

	Jurnal Penelitian Pendidikan (2018) 18(2) 135-143			
4.	Noor Erdianza, dkk, 2020, <i>The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Employee Performsnce.</i> <i>International Journal of Management and Humanities (IJMH), March 2020, ISSN : 2394-0913 (Online), Volume-4 Issue-7</i>	<i>The result of this study proves that on the effect of work-life balance on employee performance. On the other hand, the effect of work enjoyment on employee performance</i>	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>work enjoyment</i> 2. Lokasi Penelitian
5.	Okky Orlando (2018) Pengaruh <i>Team Work</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Belitung Utama Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship (2018) 7(2) 174	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>team work</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi Penelitian
6.	Novita, R. Prayekti, Hewawati, J. (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 2/2021 518-527	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas <i>work life balance</i> , kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Lingkungan Kerja
7.	Stephen Andreas Partogi, Sri Surjani Tjahjawati (2019) Pengaruh <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara <i>team</i>	1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

	Karyawan PT Enhai Mandiri. <i>Hassanudin Journal of Business Strategy (HJBS)</i> (2019) 1(2) 1- 13	work dengan kinerja karyawan.		
8.	Rasto & Ramdhani, Destry Y (2021) Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Manajerial : Vol. 20 No. 1 Januari 2021, Hal 98-106	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Como Uma Ubud.	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian
9.	Mayroza Wiska, M. Purwanto, K dan T, P, Utami (2023) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Pegawai PT. Adikarya Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 678-689	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan <i>team work</i> menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Knowledge Sharing</i> 2. Lokasi Penelitian
10	Yuniarga,W. Mahmud (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Aero Wisata Jurnal Admika (2020) 6 60-74 ISSN:24423343	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Stress Kerja 2. Variabel Kompensasi
11.	Edi Romdani, Yoga Achmad Ramadhan dan Diana Imawati (2019) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sarana Sukses	1. Variabel <i>Work Life Balance</i>	1. Variabel Kepemimpinan 2. Variabel Kepuasan Kerja

	Karyawan PT Bina Sarana Sukses. Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (2019) 5(2) 61-69	berpengaruh secara positif dan signifikan.		
12.	Irwan Sugiarto (2022) <i>The effect of work-life balance and team work on employee motivation</i> <i>Journal Revista de education</i> , Vol. 4 No 2 ISSN:0034-8082, 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>team work</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan	1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel <i>Work Life Balance</i>	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Lokasi Penelitian
13.	Dyah Sawitri, Endang Suswati dan Khasbulloh Huda. (2018) <i>The Impact Workload, Work-Life Balance, and Motivation On Employees Performance</i> <i>International journal of organizational innovation</i> Vol. 9 No.2	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>work life balance</i> dan beban kerja pada kinerja Karyawan.	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Beban Kerja 2. Variabel Motivasi
14.	Abelia Permatasari dan Siti Mujanah (2021) <i>The Effect of Team Work, and Work Quality on Employee Performance</i> <i>Journal of Applied Management And Business</i> Vol.2, No.1, July 2021	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>team work</i> pada kinerja karyawan	1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kualitas Kerja 2. Lokasi Penelitian
15.	Arifuddin (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Wisata Nusantara	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan.	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Lingkungan Kerja 2. Lokasi Penelitian

	Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol.18, Issue 2, 2022.			
16.	<p>Anggreany Hustia (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pariwisata Bandung HM Tour</p> <p>Jurnal Comparative : Ekonomi dan Bisnis (2021) 3(1) 62-76</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>Team Work</i> terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Team Work</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi Penelitian
17.	<p>Hendri Jopanda (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Work Life Balance</i>, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Fres Indonesia Wisata</p> <p><i>Journal Economic, Business, Management and Accounting</i> Vol.19, No.1</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Disiplin Kerja
18.	<p>Misbachlul Munir dan Samsul Arifin (2021)</p> <p><i>The Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal Simki Economic</i>, Vol. 4, Issue 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>work life balance</i> pada kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Beban Kerja 2. Lokasi Penelitian
19.	<p>Muhammad Azis Latif, Sri Suwarsi (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (2020) 5(3) 134</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Lokasi Penelitian Jaswita Jabar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Disiplin Kerja

20.	Annisa Marlita Fitriani (2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nurtha Global Indonesia Jurnal Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2023)	Hasil penelitian menunjukkan <i>work life balance</i> dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Work Life Balance</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kepemimpinan 2. Lokasi penelitian
-----	--	---	--	--

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul, variabel yang dipelajari, tempat atau objek dan waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, ada banyak penelitian yang menggunakan variabel *work life balance*, *team work* dan kinerja karyawan sehingga peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin

mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu work life balance dan team work terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance sebagai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, untuk meminimalkan konflik yang timbul dari kehidupan seseorang tanpa hambatan seperti pekerjaan lain atau peran kehidupan lain di masa depan. Upaya dari karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Dalam perusahaan, karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya, maupun aktivitas dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam bekerja pada suatu perusahaan, sehingga hal ini membuat karyawan memiliki keseimbangan didalam lingkungan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyani, Fagasti dan Sudarsih (2022), Noor Erdianza, dkk, (2020), Novita, R. Prayekti, Hewawati J. (2021), Rasto & Ramdhani, Destry Y (2021), Yuniarga, W. Mahmud (2020), , bahwa work life balance dan kinerja memiliki hubungan yang positif.

Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dyah Sawitri, Endang Suswati dan Khasbulloh Huda. (2018), Arifuddin (2022), Hendri Jopanda (2019), Misbachlul Munir dan

Samsul Arifin (2021), Muhammad Azis Latif, Sri Suwarsi (2020), Annisa Marlita Fitriani (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan work life balance berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Romdani, Yoga Achmad Ramadhan dan Diana Imawati (2019), Irwan Sugiarto (2022), yang dimana hasil penelitiannya work life balance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork sebagai hal penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. *Teamwork* dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. Tim kerja menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi perusahaan. *Teamwork* dilakukan karyawan yang memiliki kesamaan tujuan dan strategi dalam pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Okky Orlando (2018) mendapatkan hasil bahwa team work berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh team work terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Stephen Andreas Partogi, Sri Surjani Tjahjawati (2019) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Team Work terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayroza Wiska, M. Purwanto, K dan T, P, Utami (2023), Abelia Permatasari dan Siti Mujanah (2021), Anggreany Hustia (2021)

yang dimana hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan antara *Team Work* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan *Team Work* Pada Kinerja Karyawan

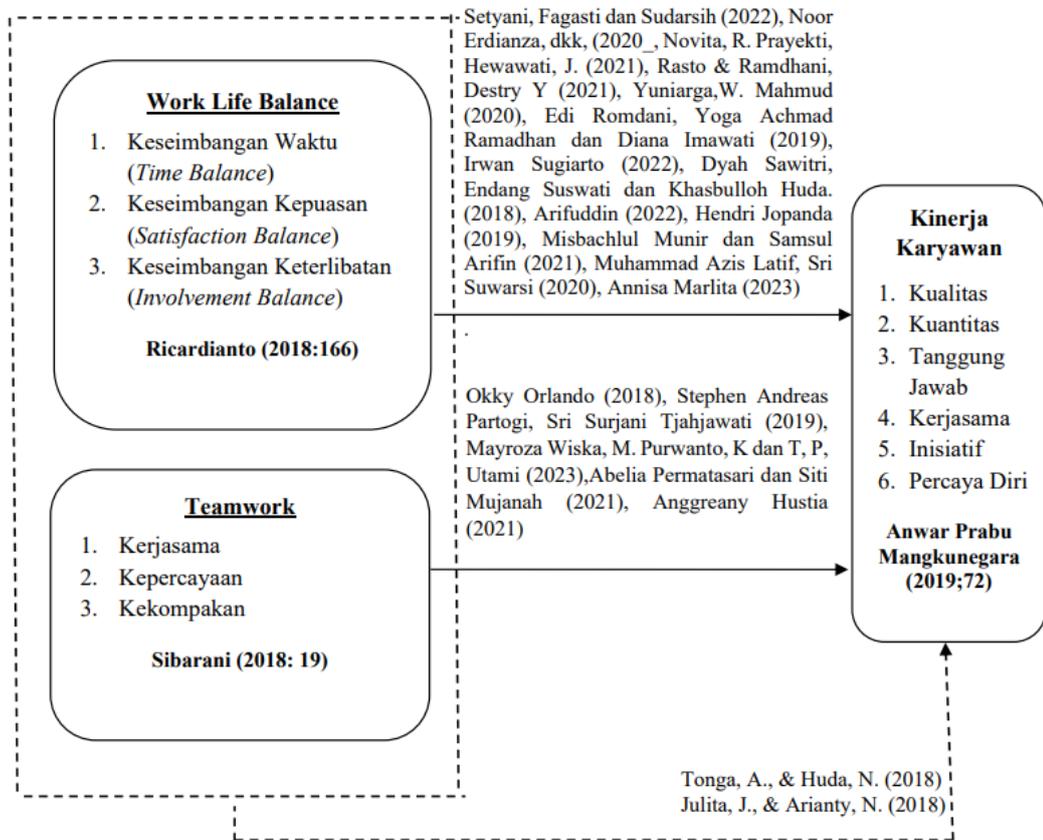
Peningkatan kinerja karyawan suatu usaha yang terus menerus dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang terdapat pada karyawan merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam memelihara sikap dan perilaku karyawan yang positif di lingkungan kerja. Meningkatkan kejasama tim dan menumbuhkan jiwa kerjasama dalam diri karyawan dapat membuat fokus pada kepemimpinan partisipatif, tanggung jawab, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa yang akan datang, fokus pada tugas, pengerahan bakat, dan tanggapan yang cepat. Maka dari itu tidak adanya hal yang akan berdampak buruk pada sebuah kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu ketika keseimbangan kehidupan kerja dan kerja tim di jaga dan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita, J., & Arianty, N. (2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* dan *team work* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tonga, A., & Huda, N. (2018) yang dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* dan *team work* terhadap kinerja karyawan secara

simultan dan parsial. Oleh karena itu terdapat keterkaitan antara work life balance dan team work terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana suatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi perilaku yang didalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu (Lexy J. Moleong:2018). Maka dari itu paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang dipakai oleh para peneliti dalam memandang realita suatu permasalahan dan juga teori ataupun ilmu pengetahuan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir peneliti, maka dapat digambarkan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> : *Indirect Effect*

————> : *Direct Effect*

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah disusun, terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

a. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis Parsial

1. Terdapat pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan