

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan diteliti yaitu *work life balance*, *capability work*, dan kinerja karyawan.

Maka dari kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori relevan dengan permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari *e-book*, jurnal, karya ilmiah dan lain sebagainya.

Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah masalah yang dihadapi, disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu *work life balance*, *capability work* dan kinerja karyawan.

2.2.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu “*management*” yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. (Burhanudin, 2019)

Menurut Mary Parker Follet dalam Burhanudin (2019), manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Menurut Jhon F. Mee, manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pemimpin maupun pekerja juga masyarakat.

Menurut Griffin (2021) manajemen dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan (perencanaan dan pengambilan Keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan informasi) yang ditujukan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara efisien dan efektif. Secara efisien berarti memanfaatkan sumber daya secara bijak dan

menggunakan biaya efektif. Efektif dalam arti mampu membuat keputusan dengan tepat dan terlaksana dengan baik dan sukses.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen secara klasik dijelaskan oleh Henri Fayol dan telah mengalami perkembangan sesuai konteks kontemporer. Robbins dan Judge (2020) serta penelitian terkini oleh Bocean et al. (2023) tetap mempertahankan kerangka fungsi manajemen dalam empat pilar utama berikut:

- a. Perencanaan (Planning): Proses menetapkan tujuan organisasi serta merumuskan strategi dan langkah-langkah untuk mencapainya. Fungsi ini melibatkan analisis terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi sebagai dasar dalam menentukan arah kebijakan yang strategis.
- b. Pengorganisasian (Organizing): Menyusun struktur organisasi yang efektif, mendistribusikan tugas dan wewenang, serta mengalokasikan sumber daya manusia dan material secara sistematis agar semua elemen dapat bekerja secara sinergis.
- c. Pengarahan (Leading): Memberikan bimbingan, motivasi, dan supervisi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup kepemimpinan, komunikasi interpersonal, serta pemberdayaan tim kerja.
- d. Pengendalian (Controlling): Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, membandingkan hasil aktual dengan target yang telah ditetapkan, serta melakukan koreksi jika terdapat penyimpangan.

2.1.1.3 Unsur-unsur manajemen

Menurut G.R Terry dalam Yulianto (2022), menyebut unsur-unsur manajemen dengan istilah “6M” (*Man, Material, Machine, Method, Money, Market*).

1) *Man* (manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen operasional suatu organisasi. Tanpa adanya manusia maka tidak akan ada proses kerja, sebab posisi manusia pada dasarnya sebagai makhluk kerja. Oleh karena itu, adanya manajemen karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2) *Material* (Bahan)

Material merupakan salah satu unsur terpenting dalam sistem produksi. Tanpa material, produksi tidak mungkin dapat menghasilkan barang jadi atau produk akhir yang diinginkan. Pada sistem produksi, material merupakan masukan atau input yang digunakan untuk diolah menjadi barang jadi. Material yang dimaksudkan disini dapat berupa bahan mentah ataupun yang telah diproses sebelum digunakan untuk proses produksi lebih lanjut. Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu disiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

3) *Machine* (Mesin)

Mesin merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya mesin maka proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan organisasi akan lebih efisien. Istilah mesin biasanya menunjukkan bagaimana bekerja bersama. Biasanya alat-alat ini mengurangi intensitas kerja yang dilakukan. Mesin merupakan suatu fasilitas yang mutlak diperlukan perusahaan manufaktur dalam memproduksi. Dengan menggunakan mesin perusahaan dapat menekan tingkat kegagalan produk dan dapat meningkatkan standar kualitas serta dapat mencapai ketepatan waktu dalam menyelesaikan produknya sesuai dengan permintaan pelanggan dan penggunaan bahan baku akan lebih efisien karena dapat lebih terkontrol penggunaannya.

4) *Method* (Metode)

Metode berasal dari Bahasa Yunani *mentodos* yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai alat untuk mencapai tujuan, atau

5) *Money* (Uang)

Uang dalam ilmu ekonomi tradisional didefinisikan sebagai alat tukar yang dapat diterima secara umum. Alat tukar itu dapat berupa benda apapun yang

dapat diterima oleh setiap orang di masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Sedangkan dalam ilmu ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai sesuatu yang tersedia dan secara umum diterima sebagai alat pembayaran bagi pembelian barang-barang dan jasa-jasa serta kekayaan berharga lainnya atau untuk pembayaran hutang. Uang atau modal menjadi kebutuhan mutlak dalam bisnis, tanpa uang tujuan yang ditetapkan dalam manajemen organisasi tidak akan bisa tercapai dengan begitu saja meski manusia sudah menjalankan fungsinya dengan wujud jasa, tapi efek yang akan timbul atas jasa harus adanya dana. Hal yang menjadikan dana itu sangat penting dalam proses bisnis.

6) *Market* (Pasar)

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, prosedur, hubungan sosial dan infrastruktur tempat usaha menjual barang, jasa, dan tenaga kerja untuk orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa yang dijual menggunakan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, jangkauan, skala geografis, lokasi jenis dan berbagai komunitas manusia, serta jenis barang dan jasa yang diperdagangkan. Dalam ilmu ekonomi arus utama, konsep pasar adalah setiap struktur yang memungkinkan pembeli dan penjual untuk menukar jenis barang, jasa dan informasi. Pertukaran barang dan jasa disebut transaksi. Pasar terdiri dari semua pembeli dan penjual yang keduanya mempengaruhi harga pada barang yang diperdagangkan di pasar tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya

Menurut Rivai (2020) mengatakan sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Aulia (2022) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai asset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Gary Dessler (2020:3) *“human resources management is the acquiring, training, appraising, and compensating employees, and playing attention to labor relation, health and safety, and equity issues”*. Jika diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia ialah manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta isu-isu keadilan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Melalui pemahaman terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia maka akan memudahkan menjalankan proses dalam mewujudkan tujuan dalam

organisasi atau perusahaan. Di antara fungsi tersebut dimulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja. Berikut menurut Hasibuan (2020:21) menjelaskan secara singkat menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasi

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadanaan Tenaga Kerja

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan idnuksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Babullah (2024) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah pengoptimalan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara efektif.

2.1.3 *Work Life Balance*

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa work-life balance dapat membuat seorang membagi peran mana yang lebih penting dalam hidupnya dengan mengupayakan mana yang lebih penting dan menjadi tanggung jawabnya. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa work life balance adalah bagaimana caranya seseorang dapat mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang.

Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021: 7) work-life balance adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang work-life balance sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya

Menurut Hudson dalam Piranti, dkk (2025) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karier, di mana individu harus mampu mengurangi kesenjangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya

Menurut McDonald & Bradley dalam (2023), *work life balance* merupakan tingkat keterlibatan yang seimbang pada sejumlah peran seseorang yakni pekerjaan dan peran keluarga dengan menjaga harmoni secara menyeluruh.

Pendapat pada ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan tanggung jawab sosial. Keseimbangan ini penting untuk menjaga produktivitas kerja sekaligus kesejahteraan individu, serta menjadi perhatian baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

2.1.3.2 Faktor-faktor work life balance

Penelitian yang dilakukan oleh Nasroni dalam Wardani dkk., (2021: 8) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan work-life balance:

1. Jam Kerja

Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orangtua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak

memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orangtua akan menjadi lebih kompleks.

2. Karakteristik

Individu Individu yang neurotis biasanya lebih sulit untuk mencapai work-life balance, karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman. Sebaliknya individu dengan karakter conscientiousness berkorelasi negatif dengan work family conflict, sehingga secara positif dapat membantu dalam memfasilitasi tercapainya work-life balance.

Conscientiousness merupakan kepribadian dengan ciri seseorang yang memiliki perencanaan, efisiensi, organisasi, tanggungjawab, dan berorientasi terhadap pencapaian prestasi.

3. Nilai-nilai Budaya

Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai sebuah orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dalam meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.1.3.3 Dimensi work life balance

Menurut Fisher, Bulger dan Smith dalam Wardani dkk., (2021: 9) dimensi dalam mengukur work-life balance adalah:

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Contohnya seorang individu tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya dikarenakan waktu individu tersebut digunakan untuk bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Jumlah jam kerja: berapa lama waktu yang dihabiskan oleh seorang individu atau karyawan dalam bekerja.
- 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 digunakan individu untuk menghabiskan kehidupan pribadinya seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya fokus individu terhadap pekerjaannya dapat terganggu ketika individu tersebut sedang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya, sehingga

mempengaruhi terhadap kinerjanya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: dalam indikator ini menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor atau di tempat kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: tanggung jawab dalam keluarga ketika terjadi konflik apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketika individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hal tersebut memberi peluang terhadap individu untuk menghabiskan waktu luang lebih banyak terhadap kehidupan pribadi atau keluarganya.
- d. Beban kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana peningkatan performa individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan dan aktivitas pribadi individu tersebut. Contohnya, perasaan senang juga bahagia yang dirasakan individu yang disebabkan oleh kehidupan pribadinya, akan berpengaruh terhadap suasana hatinya pada saat bekerja. Hal tersebut memberi dampak positif yaitu peningkatan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja: keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja.

- b. Hubungan dengan atasan atau bawahan: hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan mendukung individu dalam mencapai performanya.
- c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah dapat membuat individu mampu meningkatkan performanya di tempat kerja.

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, ilmu pengetahuan yang individu dapatkan dari tempat kerja, memungkinkan individu tersebut untuk menerapkan dan memanfaatkannya di kehidupan sehari-harinya. Indikator dalam dimensi ini yaitu, implementasi pengetahuan, keterampilan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2.1.4 *Capability Work*

2.1.4.1 **Pengertian Capablity Work**

Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya,

Menurut widyandari, dkk, (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2019) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja merupakan hasil sinergi antara kapasitas internal individu dan pengalaman aktual dalam menjalankan tugas, yang secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor capability work

Menurut Handoko (2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor pendidikan. Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan. Materi pelatihan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor pengalaman kerja. Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.1.4.3 Dimensi *capability work*

Menurut Blanchard & Hersey dalam winardi (2022), terdapat tiga dimensi dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. Adapun dimensi kemampuan kerja (*capability work*), ialah:

1. Keterampilan

Keterampilan adalah pengetahuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman mengenai sejauh mana karyawan mengetahui teori-teori dan memahami kemudian mempraktekkan dengan benar dalam pekerjaan mereka.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilana seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hesti Widayanti (2022) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab.

Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Selain itu, Nurfitriani (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, pemahaman terhadap tugas, serta tingkat motivasi.

Menurut Robbins dalam Nike Retnowati et al (2020) Kinerja karyawan menggambarkan tingkat kesuksesan secara keseluruhan dari seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya selama periode waktu tertentu. Hal ini dibedakan dengan berbagai faktor lain, seperti kriteria hasil kerja, pencapaian, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan.

Dengan pendapat diatas mengenai kinerja karyawan, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dinilai dari aspek kuantitas dan kualitas.

Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pemahaman tugas, minat, dan motivasi karyawan selama periode waktu tertentu.

2.1.5.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2019), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner dalam Mangkunegara (2021:71), dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas merujuk pada tingkat ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

3. Penggunaan waktu

Seberapa efisien dan efektif seorang karyawan memafaatkan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Kerja sama

Kerja sama mencerminkan kemampuan sosial dan interpersonal seorang karyawan dalam berinteraksi secara positif dengan rekan kerja maupun atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *work life balance* dan *capability work* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Septian Wahyu Wibowo, Mirzam Arqy Ahmadi (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Jurnal Media Akademik Vol 2, No 12	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja gen Z	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
2	Francesco Hong, Rony Susanto (2024)	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan

	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Bangun Manajemen Vol 3, No 1 (195-200)	signifikan terhadap Kinerja Karyawan		tempat penelitian
3	Pulze Pulung Puryana, Teguh Aji Ramdani (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Work Capability</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi No. 3	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life Balance</i> dan <i>Capability Work</i> memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variable: <i>Work Life Balance</i> dan <i>Capability work</i>	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat
4	Grecia Adiarti Hasugian, Parama Santati, Wita Farla (2023) Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel : <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	Vol 6, No 1			
5	Novia Gladys Faustina, Emma Julianti (2024) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 24, No 1 (643-648)	Hasil dari penelitian ini adalah Keseimbangan hidup kerja (<i>Work Life Balance</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel : <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
6	Naurisydah Hana Yunia Putri, Hafid Kholidi Hadi (2024) Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan Jurnal Ilmu Manajemen Vol 12, No 2 (339-349)	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
7	Mega Mutiara, Endah D. P, M.	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life</i>	Memiliki persamaan variabel : <i>Work Life</i>	Memiliki perbedaan

	Bahrul Ulum (2024) Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Asuransi Bri Life Palembang Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Vol 10, No 2 (1171-1179)	<i>Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<i>Balance</i> Kinerja Karyawan	dalam waktu dan tempat penelitian
8	Shinta Windika Putri1, Agus Frianto (Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11 No. 2 (293-305)	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel : <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
9	Pitriyani Amelia, Jaya Adi Umban (2024) Pengaruh Kesimbangan Kerja-Hidup (<i>Work Life Balance</i>) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel : <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	karyawan: Studi Kasus Pada Sentra Konveksi di Pamijahan Kabupaten Bogor Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan Vol 6, No 2			
9	Laela N. Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk A. H (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo) <i>Borobudur Management Review</i> Vol 3, No 1	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan variabel : Kemampuan Kerja/<i>Capability Work</i> dan Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
10	Pra Utari Novia Solka, Afni Yeni, Rasidah Nasrah (2023) Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja dan Kualitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik	Memiliki persamaan variabel: Kemampuan Kerja/<i>Capability Work</i>	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Solok OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 3 No 1			
11	Alberd, Nur Afifah, Mustaruddin (2024) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CU Sumber Kasih Teraju INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Vol 4, No 3	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki persamaan variabel: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
12	Dwi Budiyatno, Subijanto, Woro Utari (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki persamaan variabel: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan Vol 9, No 2			
13	Widyandari, Parwita, Rismawan (2022) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala Values, Vol 3, No 1	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki persamaan variabel: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
14	Fikri, Begawati (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang Jurnal Matua, Vol 2, No. 4	Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki persamaan variabel: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
15	Andarista, Latif, Jumaidah (2024) Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life- Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna	Hasil dari penelitian ini adalah <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Memiliki persamaan variabel: Keseimbangan Hidup Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, Vol 2, No. 6			
16	Sulaeman Dede, Farhan Akhmad, Winanti (2024) <i>The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance</i> <i>Journal E-Business and Management Science</i>, Vol 2, No 1	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i> , Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
17	Valery M. Brian, Santati Parama, Hadjri M. Ichsan (2023) <i>The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office)</i> Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol 8, No 2	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i> , Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
18	Kurniawati Novi, Mujanah Siti (2021) <i>The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on</i>	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>work ability</i> /kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Ability</i> /Kemampuan, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	<i>Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia</i> <i>Journal of Applied Management and Business</i>, Vol 2, No 2			
19	Mubaraq Arya Fadh, Kamaludin Murdjani, Ruslan (2024) <i>The Effect of Human Resource Development, Work Capability on Work Ethic and Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, Vol 12, No 1	Hasil dari penelitian ini bahwa <i>capability work</i>/kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Capability Work</i>, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
20	Siregar Budi Alamsyah, Suma Dewi (2024) <i>The Influence of Work Capability and Innovative Work Behavior on Employee Performance PTPN III Medan City</i> <i>Management Studies and Entrepreneurship</i>	Hasil penelitian ini bahwa <i>capability work</i>/kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Capability Work</i>, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

	<i>Journal</i> Vol 5, No 2			
21	Martina Anabella Elizabeth, Handayani Kristin (2023) Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia <i>Global Research on Economy, Business, Communication and Information</i> Vol 1, No 1	Hasil penelitian ini bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: <i>Work Life Balance</i>, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
22	Santoso Esti Eko, Mariana (2024) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bumd Pt Patut Patuh Patju Lombok Barat Jurnal Distribusi Vol 12 No 1	Hasil penelitian ini bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyaawa	Memiliki persamaan variabel: <i>Capability Work</i>, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
23	Resmayani Tina Luh, Gama Salasa	Hasil penlitian ini bahwa	Memiliki persamaan variabel:	Memiliki perbedaan

	W. A, Astiti Yuni Putu Ni (2023) Pengaruh Kompetensi, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar Jurnal EMAS Vol 4, No 4	Kompetensi/kemampuan kerja dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kemampuan kerja/kompetensi, <i>Work Life Balance</i> , dan Kinerja Karyawan	dalam waktu dan tempat penelitian
--	---	--	---	-----------------------------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *work life balance* dan *capability work* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang *work life balance* dan *capability work* terhadap pada kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Capability Work*

Keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*) adalah kondisi ideal di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu serta energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, hobi, dan relasi sosial. Ini adalah kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami stres atau ketidakseimbangan yang merugikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Naurisydah Hana Y. P, dan Hafid K. H (2020) bahwa variabel dalam hasil penelitian mereka menunjukkan *work life balance* memiliki korelasi atau hubungan dengan *capability work*. Dua hal tersebut dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

2.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novia Gladys Faustina, Emma Julianti (2024) bahwa keseimbangan hidup kerja (*work life balance*) secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana (Dousin et al., 2019) pada penelitiannya mengungkapkan apabila pada suatu Perusahaan dapat mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang mempunyai jam kerja yang fleksibel maka dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan di Perusahaan.

2.3.3 Pengaruh *Capability Work* terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan

tugasnya. Jika kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal.

Laela N. Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk A. H (2022) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa kemampuan kerja (*capability work*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

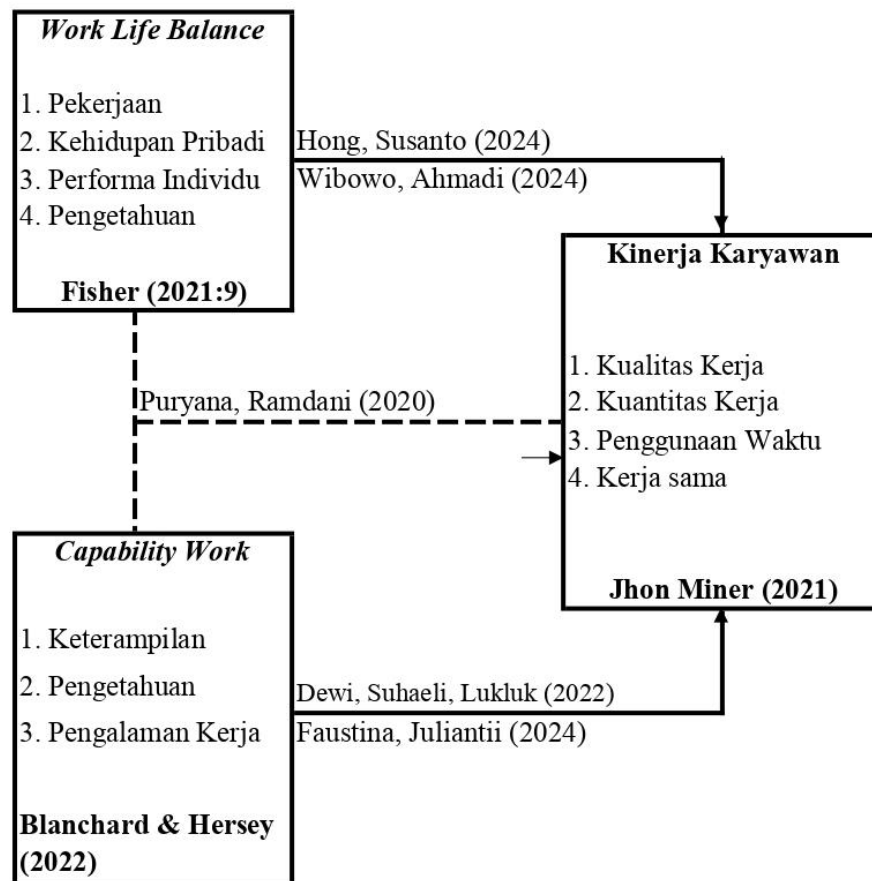
2.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* dan *Capability Work* terhadap Kinerja Karyawan

Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah Perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak kendur demi kelancaran bisnis perusahaan, salah satunya adalah faktor keseimbangan hidup kerja dan kemampuan kerja karyawan.

Work life balance dan *capability work* kedua memiliki pengaruh yang signifikan seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Naurisydah Hana Y. P, dan Hafid K. H (2020). Hal tersebut bisa menjadi perhatian bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam faktor keseimbangan hidup kerja dan kemampuan kerja.

Berdasarkan argumen diatas, peneliti mencoba mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh

peneliti lain. Kemudian akan digambarkan paradigma penelitian. Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai dasar pijakan dalam memahami hakikat fenomena atau gejala yang ada, dapat dipandang sebagai realistik Tunggal maupun realitas ganda atau jamak (Murdiyanto, 2020). Paradigma penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- - - - - = Simultan

—————> = Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Lebih lanjut lagi, pengujian hipotesis adalah metode untuk menguji suatu klaim atau hipotesis tentang suatu parameter dalam suatu populasi, dengan menggunakan data yang diukur dalam suatu sampel.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan *Capability Work* Terhadap Kinerja Karyawan

2. Secara parsial

- a. Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat Pengaruh *Capability Work* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tersebut dan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.