

BAB II

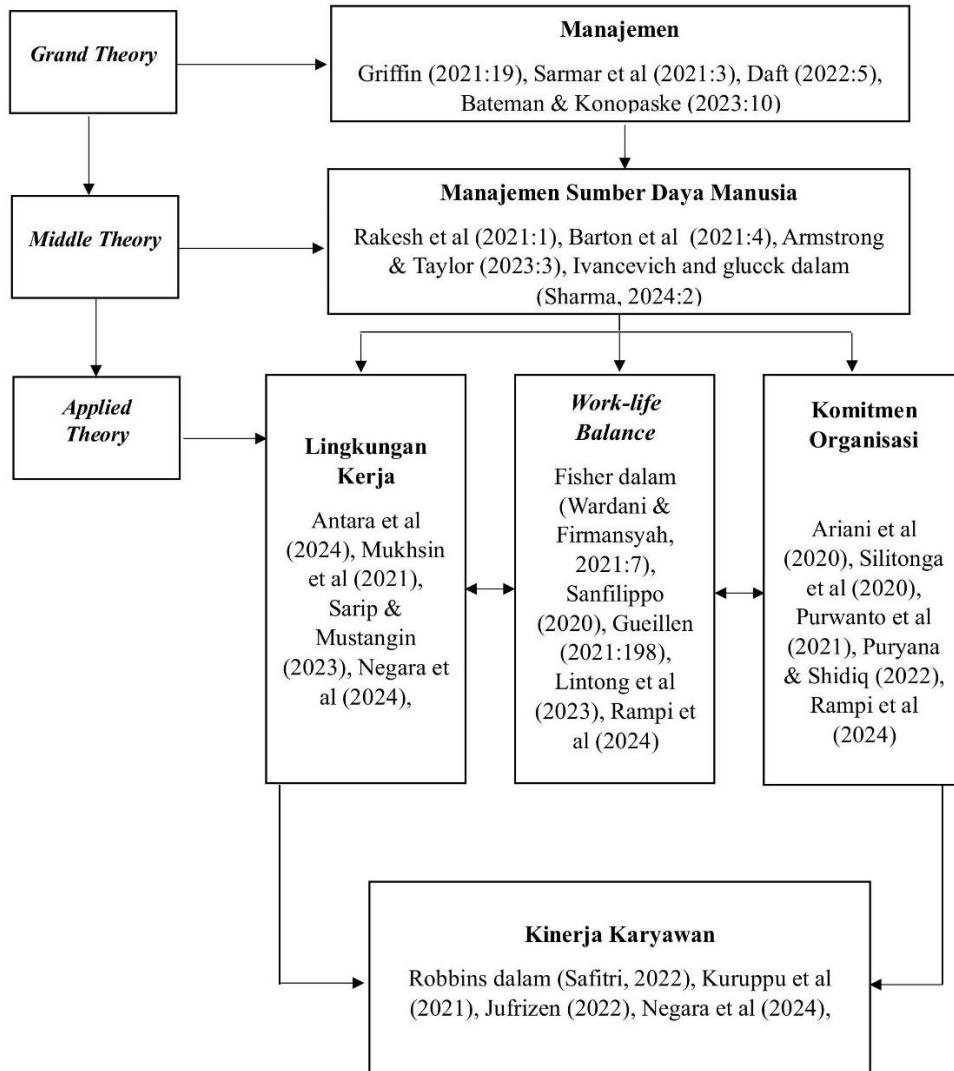
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori rujukan dasar yang berhubungan dalam memecahkan masalah yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. Teori-teori yang digunakan tentu ada kaitannya dengan judul penelitian mengenai Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan. Teori-teori ini akan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Landasan Teori

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur seperti buku maupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai landasan teori yang digunakan yaitu terdiri dari grand theory, middle theory dan applied theory. Selain landasan teori dilakukan juga hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Zuri Express Lippo Cikarang. Berikut peneliti sajikan kerangka teori pada halaman 29, yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Landasan Teori

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 2.1, bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga kajian landasan teori yang terdiri dari grand theory, middle theory dan applied theory. Kerangka landasan teori yang digunakan dalam grand theory yaitu landasan teori mengenai manajemen, selanjutnya landasan teori yang digunakan dalam middle theory yaitu landasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia, serta landasan teori yang terakhir digunakan dalam applied theory yaitu landasan

teori mengenai lingkungan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2.1.2 Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen memiliki makna yang luas, karena dapat dipandang sebagai seni sekaligus sebagai ilmu. Disebut sebagai seni karena manajemen menjadi sarana atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, manajemen juga disebut sebagai ilmu karena di dalamnya terdapat tahapan sistematis seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian atau pengawasan dalam upaya mencapai tujuan. Sebagai suatu ilmu, manajemen dapat dipelajari dan diuji kebenarannya melalui pendekatan ilmiah.

Dalam kehidupan organisasi maupun dunia usaha, suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh bahagaimana suatu kegiatan dikelola dengan baik. Proses pengelolaan ini membutuhkan keahlian dalam mengatur sumber daya yang tersedia agar dapat digunakan secara optimal. Oleh karena itu, peran manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai landasan dalam menyusun strategi, mengelola tim dan mengambil keputusan. Manajemen memiliki banyak pengertian, diantaranya merupakan pengertian dan definisi yang diungkapkan oleh para ahli, seperti:

Manajemen disampaikan oleh (Griffin, 2021:19) menjelaskan “*Management is a set of activities (including planning and decision-making,*

organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”

Menurut (Sarmar et al., 2021:3) menyatakan bahwa: “*Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently accomplish selected aims*”.

Sejalan dengan manajemen menurut (Daft, 2022:5) mengemukakan bahwa: “*Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*”.

(Bateman & Konopaske, 2023:10) mengemukakan bahwa “*Management is the process of working with people and resources to accomplish organizational goals.*”

Berdasarkan beberapa pendapat teori manajemen pada halaman 26, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui serangkaian fungsi utama dengan pemanfaatan sumber daya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang akan selalu melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Bateman &

Konopaske, 2023) dalam proses manajemen, manajer akan menjalankan empat fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) : *Delivering Strategic Value*

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan serta tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Proses ini mencakup analisis situasi, perkiraan masa depan, penetapan tujuan, pemilihan strategi, dan penentuan sumber daya yang dibutuhkan. Rencana ini menjadi dasar bagi pelaksana aktivitas dan pencapaian target organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*) : *Building a Dynamic Organization*

Organisasi merupakan sebuah proses mengkoordinasikan berbagai sumber daya dan menetapkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan secara efektif, termasuk pengelompokan pekerjaan, mengalokasikan sumber daya, serta memastikan adanya kerja sama yang harmonis dalam mencapai keberhasilan.

3. Memimpin (*Leading*) : *Mobilizing People*

Memimpin merupakan upaya untuk mendorong individu agar dapat memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini meliputi pemberian motivasi dan komunikasi dengan karyawan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Proses ini melibatkan interaksi langsung dengan orang lain, membimbing dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan tim dan organisasi. Proses memimpin ini terjadi diberbagai tingkat mulai dari tim, departemen, divisi, serta pada level tertinggi di berbagai jenis organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*) : *Learning and Charging*

Fungsi keempat dalam manajemen, yaitu pengendalian, yang berperan memantau kinerja serta melakukan penyesuaian jika diperlukan. Melalui pengendalian, manajer dapat memastikan bahwa sumber daya organisasi dimanfaatkan secara optimal dan organisasi mencapai sasaran-sasarannya, termasuk dalam hal kualitas dan keselamatan pekerja.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dan perusahaan. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut George R. Terry (Hasibuan, 2020:30), ada 6 unsur penting dalam kegiatan manajemen:

1. *Man* (sumber daya manusia)

Manusia membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja.

2. *Money* (uang)

Uang memiliki makna sebagai alat ukur nilai dan tukar yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan operasional, seperti membayar tenaga kerja, membeli bahan baku dan investasi peralatan.

3. *Materials* (bahan baku)

Material mencakup bahan baku atau sumber daya fisik yang dibutuhkan dalam proses produksi atau operasional. Ketersedian dan kualitas material sangat mempengaruhi hasil kerja.

4. *Machine* (peralatan mesin)

Mesin digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sumber daya manusia. Penggunaan teknologi yang tepat dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi biaya operasional.

5. *Method* (metode)

Unsur ini mempengaruhi kinerja dalam sebuah manajemen. Jika metode yang dibuat berdasarkan target, fasilitas, waktu, uang dan kegiatan bisnis, kegiatan manajemen pasti akan berjalan lebih lancar. Unsur ini juga perlu mendapat campur tangan manusia agar dapat tercipta dengan baik.

6. *Market* (pasar)

Pasar merupakan tempat untuk memasarkan produk atau jasa yang dihasilkan. Pemahaman terhadap kebutuhan dan keinginan pasar sangat penting agar produk yang ditawarkan sesuai dengan permintaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, semua bisnis membutuhkan manajemen sumber daya manusia, atau *Human Resource*. Sumber daya manusia terdiri dari bertanggung jawab untuk mengelola berbagai kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, termasuk manajemen sumber daya manusia, sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajemen sumber daya

manusia sangat penting untuk menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi agar semuanya berjalan dengan baik dan mencapai target. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang utama dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memegang peran strategis karena sumber daya manusia dipandang sebagai aset kunci yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang penulis rangkum dari beberapa pandangan para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut (Rakesh et al., 2021:1) mengemukakan bahwa *“Human Resource Management (HRM) is defined as the art of procuring, developing and maintaining competent workforce to achieve the goals of an organization in an effective and efficient manner.”*

Pendapat lain dari (Bratton et al., 2021:4) menyatakan bahwa: *“human resource management is concerned with managing work and the employment relationship”*

Definisi lain dari manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Armstrong & Taylor, 2023:3) bahwa manajemen sumber daya manusia *“Obtaining and developing the capable, skilled, and enganging employees they need, managing their performance, rewarding them in accordance with their contribution, creating and maintaining positive employment relationship and provide for their well-being”*.

Ivancevich and glucck dalam (Sharma, 2024:2) mengemukakan bahwa *“Human resource management is the function performed in organisations that*

facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organisational and individual goals”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang mencakup perolehan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi dan individu secara efektif dan efisien.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (Hasibuan, 2020:21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan suatu upaya dalam menentukan berbagai hal yang akan dicapai atau tujuan di masa depan dan juga untuk menentukan berbagai tahapan yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian yaitu membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam beberapa unit kerja yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan agar mereka mau secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah tentukan oleh perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia agar tetap berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Proses untuk menarik, memilih, dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui perekrutan, seleksi, dan penempatan.

6. Pengembangan (*development*)

Berkaitan dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

7. Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan, baik berupa financial maupun non financial, sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian (*intergration*)

Penyesuaian sikap-sikap keinginan karyawan, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat dengan demikian para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku, dan sikap para pegawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijakan perusahaan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik karyawan yang berhubungan dengan kesehatan, dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan dilaksanakan melalui program pelayanan.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan serta ketataan seseorang terhadap aturan, perintah, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

11. Pemberhentian / Pensiuun (*separation*)

Menangani berbagai bentuk pengakhiran hubungan kerja, baik karena pensiuun, pengunduran diri, pemecatan, atau sebab lainnya, dengan cara yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku.

2.1.3.2 Startegi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan berbagai kebijakan dan tindakan yang disusun untuk membantu organisasi dalam mengelola karyawannya secara efisien demi meraih sasaran jangka panjang. Menurut (Noe et al., 2023) strategi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Analisis dan Desain Pekerjaan (*Analysis and Design Of Work*) merupakan upaya untuk mengidentifikasi dan merancang struktur pekerjaan secara sistematis, sehingga setiap posisi memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Perencanaan SDM (*HR Planning*) merupakan proses mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan dan merancang langkah-langkah yang

digunakan guna memastikan ketersediaan sdm yang tepat dalam jumlah, waktu kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan oragnisasi.

3. Rekrutmen (*Recruiting*) merupakan cara untuk menarik calon karyawan yang memenuhi kriteria dan potensi dengan kebutuhan organisasi untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi.
4. Seleksi (*Selection*) merupakan upaya yang dilakukan untuk menilai dan memilih kandidat terbaik yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) merupakan rencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan agar dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan siap menghadapi tantangan organisasi dimasa depan.
6. Kompensasi (*Compensation*) merupakan pendekatan untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
7. Manajemen Kinerja (*Performance Management*) merupakan sistem untuk mengelola dan mengevaluasi kinerja individu setiap karyawan serta tim untuk memastikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.
8. Hubungan Karyawan (*Employee Relations*) merupakan upaya dalam membangun komunikasi yang sehat antara manajemen dan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang sangat berperan penting dan perlu diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja yang kondusif

akan berdampak positif untuk rasa aman dan nyaman bagi karyawan dan akan mempengaruhi cara mereka bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang ada disekitar tempat seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja yang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang penulis rangkum dari beberapa pandangan para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut (Antara et al., 2024) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu, baik bersifat fisik maupun non-fisik, yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan dan dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Mukhsin et al., 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik diicirikan dengan karyawan merasa aman dan nyaman, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan akan merasa tidak aman dan tidak nyaman bekerja.

Menurut (Sarip & Mustangin, 2023) lingkungan kerja merupakan hal-hal dan keadaan yang terdapat di lingkungan sekitar dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan agar proses dalam bekerja berjalan baik.

Menurut (Negara et al., 2024) “*Work environment is a condition or situation that has a significant influence on employees in carrying out their work or on the running of the company's operations.*”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi baik secara fisik maupun non-fisik yang terjadi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Negara et al., 2024) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut :

1. Faktor Internal

- a. Warna (*Coloring*) yaitu elemen visual yang mencakup pemilihan dan penggunaan warna pada berbagai aspek fisik tempat kerja seperti dinding, lantai, perabotan, mesin, hingga seragam kerja. Warna disini tidak hanya berfungsi sebagai estetika, tetapi juga memiliki pengaruh psikologis dan fisiologis terhadap karyawan.
- b. Lingkungan Kerja Yang Bersih (*Clean Work Environment*) yaitu merujuk pada kondisi tempat kerja yang terjaga kebersihannya dari debu, sampah, kotoran, dan bahan berbahaya baik secara fisik maupun visual mencakup area kerja yang tertata rapi, udara segar, kebersihan peralatan, dan perlengkapan kerja.
- c. Pencahayaan Yang Memadai (*Adequate Lighting*) yaitu tersedianya cahaya yang cukup, sesuai dan nyaman untuk mendukung aktivitas

kerja secara optimal. Pencahayaan ini bisa berasal dari cahaya alami (matahari) maupun cahaya buatan (lampu) dan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

- d. Sirkulasi Udara Yang Baik (*Good Air Exchange*) yaitu kondisi dimana udara di tempat kerja mengalir dengan lancar, segar, dan bebas dari polusi. Sirkulasi udara yang optimal melibatkan sistem ventilasi alami (seperti jendela) atau mekanis (seperti AC, dan exhaust fan) yang mampu menjaga kualitas udara tetap bersih dan sehat.
- e. Musik Yang Menciptakan Suasana Bahagia Ditempat Kerja (*Music That Creates A Happy Atmosphere At Work*) yaitu penggunaan musik secara terencana dan sesuai untuk meningkatkan suasana hati, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

- a. Jaminan Keamanan (*Security Guarantee*) yaitu upaya yang disediakan perusahaan untuk melindungi karyawan selama bekerja dan setelah pulang kerja.
- b. Kebisingan (*Noise*) yaitu suara atau bunyi yang berlebihan, dapat menganggu konsentrasi, komunikasi dan kenyamanan karyawan.
- c. Bebas dari gangguan sekitar (*Free From Surrounding Disturbances*) yaitu kondisi dimana karyawan dapat bekerja tanpa terganggu oleh hal-hal eksternal yang dapat mengalihkan perhatian, menghambat konsentrasi atau menurunkan kinerja.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Antara et al., 2024) terdapat 2 dimensi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik merupakan keseluruhan kondisi fisik yang ada di sekitar karyawan saat bekerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh pancaindra dan memengaruhi kenyamanan serta efisiensi kerja, dengan indikator yaitu cahaya, kebersihan, suara bising, kelembapan dan bau tidak sedap.
2. Lingkungan Non-fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan aspek-aspek psikologis dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, kenyamanan emosional, serta motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan indikator yaitu hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan susana kerja dalam organisasi.

2.1.5 *Worklife Balance*

Secara umum keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya, dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, keseimbangan ini dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensi dirinya. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang penulis rangkum dari beberapa pandangan para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut Fisher dalam (Wardani & Firmansyah, 2021:7) menjelaskan bahwa: “*Work-life balance* (Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persaingan untuk waktu dan energi pribadi untuk menjalankan berbagai peran yang berbeda dalam kehidupannya.”

Menurut Sanfilippo (2020) mengemukakan bahwa : “*Work Life Balance is formed when a person has the same level of priorities in relation to the requirements of his/her career and the requirements of personal life. The most common reasons for imbalance between the personal life and work life are increased responsibility for work commitments, working longer hours, increased responsibility for housework as well as for employees with children. In turn, a positive work life balance reduces employee stress, reduces the risk of burnout and creates greater wellbeing. This positively affects not only an employee him/her self but also the employer.*”

Menurut (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 (Lintong et al., 2023) *Work-life balance* (Keseimbangan kehidupan kerja) merupakan kemampuan dimana seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dengan hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pendapat lain mengemukakan *work-life balance* didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang efisien dan aktivitas penting lainnya seperti keluarga,

aktivitas komunitas, kerja sukarela, pengembangan diri, perjalanan, dan reaksi. (Rampi et al., 2024)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tercipta kesejahteraan dan kualitas hidup yang lebih baik.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut (Hendra & Artha, 2023) *Work Life Balance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, sebagai berikut :

1. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari individu karyawan, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memandang *worklife balance*. Dengan demikian, faktor internal sangat menentukan bagaimana seseorang merespons tekanan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi.
2. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu karyawan biasanya terjadi dari lingkungan meliputi karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga. Faktor eksternal memainkan peran besar dalam mendukung atau menghambat upaya individu menciptakan *work-life balance*. Oleh karena itu, selain pengelolaan diri, dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga sangat penting untuk membentuk keseimbangan yang sehat antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.5.2 Manfaat *Work-life Balance*

Menurut (Lintong et al., 2023) terdapat beberapa manfaat *Work-life Balance* bagi karyawan, sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja meningkat yaitu kondisi dimana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.
2. *Job security* atau keamanan pekerjaan meningkat yaitu terciptanya rasa aman dalam pekerjaan bahwa posisi kerja tidak akan hilang secara tiba-tiba, sehingga mengurangi kekhawatiran.
3. Control terhadap *Work-life environment* meningkat
4. Tingkat stress kerja berkurang
5. Menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator *Worklife Balance*

Menurut Fisher dalam (Wardani dan Firmansyah, 2021:9) menjelaskan dimensi dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja sebagai berikut:

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Waktu bersama keluarga
- b. Waktu untuk kehidupan pribadi

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja.

Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Kehidupan sosial diluar pekerjaan
- b. Hubungan dengan atasan/bawahan

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

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dalam dimensi ini terdapat indikator, yaitu:

- a. Keterampilan atau pengalaman diterapkan dikehidupan pribadi.
- b. Pekerjaan memberikan rasa bangga atau percara diri.
- c. Penghasilan dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan karyawan harus memiliki komitmen didalam diri setiap karyawan, karena salah satu penyebab suatu perusahaan berhasil atau tidaknya untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang

memiliki komitmen didalam dirinya akan menunjukan sikap kerja yang totalitas terhadap tugas yang diberikan serta loyal terhadap perusahaan. Komitmen tersebut tidak hanya terjadi secara sepihak tetapi terjadi antara organisasi dengan anggotanya secara bersama-sama untuk menciptakan kondisi yang kondusif dan mewujudkan visi dan misi organisasi yaitu komitmen. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang penulis rangkum dari beberapa pandangan para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut (Ariani et al., 2020) Komitmen organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan bekerja penuh dedikasi dan dapat bertahan dalam perusahaan, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Menurut (Silitonga et al., 2020) *“Organizational commitment tends to express the feelings possessed by employees who provide a picture as a form of desires, needs and responsibilities for employees towards the organization.”*

Menurut (Purwanto et al., 2021) Komitmen organisasi diartikan sebagai sejauh mana karyawan terlibat dalam organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota, yang mengandung kesetiaan dan kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal bagi organisasi tempat karyawan bekerja.

Komitmen Organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan. (Puryana & Shidiqy, 2022)

Menurut (Umar & Norawati, 2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui dimana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

Menurut (Rampi et al., 2024) Komitmen organisasi merupakan gambaran mengenai keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan di masa yang akan datang. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebagai sikap positif dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk tetap loyal, berkontribusi maksimal, dan mendukung keberlanjutan organisasi.

2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Puryana & Shidiqy, 2022) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Karakter peronl, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakter pekerjaan, antara lain : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakter struktur misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.1.6.2 Konseptual Komitmen Organisasi

Menurut (Purwanto et al., 2021), komitmen organisasi memiliki konseptual yang dapat dicirikan sebagai berikut :

1. Terdapat rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai organisasi

Menunjukkan bahwa individu karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi, yaitu keterikatan emosional pada organisasi karena kesamaan nilai dan keyakinan terhadap visi serta misi organisasi.

2. Keinginan seseorang untuk melakukan upaya serius demi organisasi
Mencerminkan loyalitas yang diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, seperti bekerja keras, menunjukkan inisiatif, dan mengambil peran aktif dalam mendukung kemajuan organisasi.

3. Ada keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Menunjukkan kesediaan individu karyawan untuk tetap tinggal di organisasi, bahkan dalam situasi sulit, karena adanya ikatan emosional dan persepsi positif terhadap organisasi.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Ariani et al., 2020) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a. Keinginan
 - b. Hasrat untuk bertahan
 - c. Bangga menjadi bagian perusahaan
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran karyawan organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. Sulit meninggalkan perusahaan meski karyawan sangat ingin melakukannya.
 - b. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja diperusahaan ini
 - c. Sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. Kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan
 - b. Pengorbanan karyawan dalam pekerjaan
 - c. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam satu periode menjelaskan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Berikut ini beberapa pengertian kinerja karyawan yang penulis rangkum dari beberapa pandangan para ahli diantaranya sebagai berikut :

“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job.” Robbins dalam (Safitri, 2022).

Menurut (Kuruppu et al., 2021) menyatakan bahwa: *“Performance means the accomplishment of a given task measured against present known standards of accuracy, competency, cost and speed”*.

Pendapat lain oleh (Jufrizan, 2022) mengemukakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Menurut (Negara et al., 2024). *“Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee as a form of real behavior displayed as work achievement, where the results of the work must be able to be shown concretely and can be measured (compared to predetermined standards) and refers to the level of achievement of employee tasks and responsibilities in the*

organization in accordance with the responsibilities given within a certain period of time.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja yang dapat diukur secara objektif berdasarkan standar organisasi dan mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.7.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Negara et al., 2024) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut :

1. Personal individu (*Individual personal*), meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Kepemimpinan (*Leadership*), meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau *team leader*.
3. Tim (*Team*), meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan-rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan kedekatan anggota tim.
4. Sistem (*System*), meliputi sistem kerja, sarana dan prasarana kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kerja dalam organisasi.
5. Kontekstual (*Contextual or situational*), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.7.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Jufrizen, 2022), ada beberapa manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik, sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan jabatan pada umumnya
3. Sebagai bahan evaluasi atau perbaikan
4. Sebagai standar kerja
5. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.

2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam (Safitri, 2022) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan dimensi dan indikator:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerja sama merupakan Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakkan karyawan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah

menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu diperintah
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu pada Tabel 2.1:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Jayanthi et al., 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Tijili Benoa	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Lingkungan Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X2)

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Journal Research of Management (JARMA) Vol. 4 No. 2</p> <p>e-ISSN 2716-4381</p> <p>https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/99</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Objek Penelitian</p>	
2	<p>(Yusuf Iis et al., 2022)</p> <p><i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEVAS)</i>, Volume 2 No.2</p> <p>DOI :</p> <p>https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><i>Work Environment (X2)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p>	<p><i>Career Development (X1)</i></p> <p><i>Work Motivation (Z)</i></p>
3	<p>(Jasmine et al., 2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p>	<p>Motivasi Kerja (X2)</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali Pada Masa Pandemi Covid-19</p> <p><i>Journal of Hospitality Accommodation Management</i> (JHAM), Vol. 2, No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.52352/ jham.v2i1.1001</p>	<p>bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y) Objek Penelitian</p>	
4	<p>(Fauziyah & Yuliamir, 2024)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Padma Hotel Semarang</p> <p>Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi Vol. 08, No. 2</p> <p>E-ISSN : 2549-2284</p> <p>https://journal.unpas.ac.id/ index.php/oikos/article/ view/15171</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) Objek Penelitian</p>	<p>Kompensasi (X2)</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>(Nugroho & Santosa, 2024)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta</p> <p>Jurnal Pendidikan Tambusai, <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i>, Vol. 8, No. 1</p> <p>ISSN: 2614-3097</p> <p>https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12582</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Objek Penelitian</p>	<p>Komunikasi (X2)</p> <p>Motivasi Kerja (X3)</p>
6	<p>(Wolor et al., 2020)</p> <p><i>Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19</i></p> <p><i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i></p> <p>Vol. 7, No. 10</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><i>Work Life Balance on (X3)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p>	<p><i>E-Training (X1)</i></p> <p><i>E-Leadership (X2)</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : 10.13106/jafeb.2020.vol7 .no10.443			
7	<p>(Foanto et al., 2020)</p> <p>Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan</p> <p>Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 6, No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>Worklife Balance (X1)</i> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Komitmen Afektif (Z)</p>
8	<p>(Badrianto & Ekhsan, 2021)</p> <p>Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA) Vol. 4, No. 2</p> <p>DOI :</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh</p>	<p><i>Worklife Balance (X1)</i> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Komitmen Organisasi (Z)</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460	positif terhadap kinerja karyawan		
9	(Wahyudin et al., 2025) Pengaruh <i>work life balance</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA) DOI : http://dx.doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<i>Worklife Balance (X1)</i> Kinerja Karyawan (Y1)	Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Z)
10	(Dhaniswari & Sudarnice, 2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 7, No. 1	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<i>Worklife Balance (X2)</i> Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Burnout (X2)</i> Objek Penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : http://dx.doi.org/ 10.24269/asset.v7i1.8910			
11	(Orvilla & Satrya, 2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Anvaya Beach Resort Bali <i>ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin</i> , Vol. 2, No. 11 DOI : https://doi.org/10.56799/ jim.v2i11.2371	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X3)
12	(Jannah et al., 2024) Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , Vol. 6, No. 1, e-ISSN 2623-2634	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y) Objek Penelitian	Pengembangan Karir (X2) Motivasi (X3)

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/21451/12032</p>			
13	<p>(Simangunsong et al., 2024)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Griya Hotel Medan</p> <p>KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah</p> <p>Manajemen Vol 3 No. 1</p> <p>DOI :</p> <p>https://doi.org/10.54367/kukima.v3i1.3788</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Komitmen Organisasi (X1)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Objek Penelitian</p>	<p>Promosi Jabatan (X2)</p> <p>Kedisiplinan Kerja (X3)</p>
14	<p>(Amier et al., 2021)</p> <p><i>The Influence Of Compensation, Motivation, And Organizational Commitment On The Performance Of Employees At Pt. Citra Palu Minerals In Poboya Village, Palu</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>Organizational Commitment (X3)</i></p> <p><i>Performance Employee (Y)</i></p>	<p><i>Compensation (X1)</i></p> <p><i>Motivation (X2)</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Tadulako International Journal Of Applied Management, Volume 3. No. 1</p> <p>DOI :</p> <p>https://doi.org/10.59769/tajam.v3i1.4</p>			
15	<p>(Hendri & Kirana, 2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus Of Control</i>, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection</p> <p>Jurnal Inovasi Penelitian (JIP) Vol.2, No. 1</p> <p>DOI :</p> <p>https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p><i>Locus Of Control (X2)</i></p> <p>Budaya Organisasi (X4)</p>
16	<p>(Nadapdap & Harahap, 2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik <i>Work-Life Balance</i> maupun lingkungan kerja</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Adanya perbedaan dalam menggunakan pengujian tertentu</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Vol 3. No 5</p> <p>DOI : https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i3</p>	<p>memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan.</p>	<p>Objek penelitian</p>	
17	<p>(Albar et al., 2024)</p> <p><i>The Influence Of Work Culture, Work Environment And Organizational Commitment On Employee Performance With Work Motivation As A Mediation Variabel At Albarqah Medika Health Clinic</i></p> <p><i>Dinasti international journal of economics, finance and accounting</i> (DIJEFKA), Vol. 5, No. 3</p> <p>DOI : https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan baik lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>Work Environment</i> (X_1)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (X_3)</p> <p><i>Employee Performance</i> (Y)</p>	<p><i>Work Culture</i> (X_1)</p> <p><i>Work Motivation</i> (Z)</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>(Sentoso et al., 2025)</p> <p><i>The Influence of Talent Management, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction in Batam City Distribution Sector</i></p> <p><i>Dinasti international journal of economics, finance and accounting</i> (DIJEFKA), Vol. 6, No. 1</p> <p>DOI : https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan baik <i>worklife balance</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	$Work-life balance (X2) \rightarrow Organizational commitment (X3) \rightarrow Employee performance (Y)$	$Talent management (X1) \rightarrow Job satisfaction (Z)$
19	<p>(Marsyanda & Rozaq, 2021)</p> <p>Pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 12, No. 3</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>worklife balance</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja</p>	$Work-Life Balance (X1) \rightarrow Lingkungan Kerja (X2) \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)$	Komitmen Afektif (Z)

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI : https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p607-621	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan		
20	(Swasti et al., 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata Vol. 4, No. 3 e-ISSN2774-7085 https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/4403/2549	Hasil penelitian ini menunjukkan baik lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan <i>worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Komitmen Organisasi (X2) Worklife Balance (X3) Kinerja Karyawan (Y)	

Sumber: Hasil diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang ada terletak pada tempat, objek, sampel serta terdapat beberapa perbedaan mengenai variabel *independent* dan *dependent*. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel lingkungan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi

dan kinerja karyawan sehingga peneliti dapat merujuk pada penelitian sebelumnya, tetapi jarang ada penelitian terdahulu yang menggunakan 3 variabel *independent* yaitu lingkungan kerja, *work-life balance* dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, memiliki kelebihannya tersendiri dan diharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan berkontribusi mengembangkan pengetahuan di bidang yang sama serta dapat menginspirasi untuk penelitian berikutnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah panduan konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel atau elemen dalam sebuah penelitian. Kerangka ini membantu peneliti menjelaskan bagaimana teori, konsep, atau temuan sebelumnya relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Worklife Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut peneliti lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang selalu berada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan,

semangat, serta efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja karyawan, sikap karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan perubahan psikologi yang dialami dalam pekerjaan ataupun pada keadaan tertentu yang diperhatikan oleh organisasi seperti kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaan. Sejalan dengan (Mukhsin et al., 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dicirikan dengan karyawan merasa aman dan nyaman, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan akan merasa tidak aman dan tidak nyaman bekerja.

Sama halnya dengan penelitian (Yusuf et al., 2022) menyebutkan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja bukan hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja. Hal ini mendukung pandangan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik bukan hanya untuk meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga untuk memelihara semangat kerja secara spikologis.

Sementara itu, penelitian oleh (Fauziyah & Yuliamir, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja dijelaskan sebagai salah satu faktor yang menjelaskan 62,2% variasi kinerja karyawan secara simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam industri jasa seperti perhotelan, kualitas lingkungan kerja sangat menentukan performa dalam pelayanan pelanggan.

Temuan lain juga diperoleh dari dalam penelitiannya (Jayanthi et al., 2023). Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang lebih tinggi dicapai ketika karyawan bekerja dalam kondisi yang lebih baik.

Berdasarkan pernyataan ketiga jurnal penelitian dahulu dihalaman sebelumnya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan baik secara fisik maupun non-fisik, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sedangkan apabila lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja.

2.2.2 Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja karyawan

Menurut peneliti *work-life balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan disini tidak adanya gangguan terhadap kedua hal tersebut. *Work-life balance* yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, meminimalkan stress, kelelahan, dan kebosanan bekerja pada karyawan. Dalam jurnal penelitian oleh (Wolor et al., 2020) ditemukan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dikalangan generasi milenial yang cenderung menuntut fleksibilitas dan keseimbangan dalam hidupnya. Penelitian ini menekankan bahwa perusahaan perlu menciptakan kebijakan *work-life balance* yang adaptif dalam menghadapi model kerja daring. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Dhaniswari & Sudarnice, 2024) yang secara khusus menyoroti generasi Z di Denpasar. Ditemukan bahwa sekitar 37,2% karyawan Gen Z mengundurkan diri karena kurangnya *work-life balance*. Studi ini membuktikan

secara statistik bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian oleh (Wahyudin et al., 2025) *work-life balance* terbukti memberi pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Artinya, ketika *work-life balance* meningkat, maka semakin besar dampaknya dalam mendorong peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan pernyataan ketiga jurnal penelitian dahulu dihalaman sebelumnya, *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diberbagai usia. Karyawan yang memiliki keseimbangan atas pekerjaan dan cukup untuk kehidupan pribadi tidak hanya menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dengan meminimalkan stress, kelelahan, dan kebosanan. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas jadwal kerja dan cukup waktu untuk kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih cekatan dan teliti dalam menyelesaikan tugas, sehingga perusahaan perlu menciptakan kebijakan *work-life balance* yang adaptif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti komitmen organisasi berarti seorang karyawan yang cenderung loyal, keterikatan yang kuat terhadap organisasi dan tidak meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan maka semakin besar dorongan internal karyawan untuk bekerja secara maksimal. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komitmen disini menunjukan sejauh mana seorang karyawan berpihak pada organisasi, tujuan serta keinginan untuk tetap

menjadi bagian dari oorganisasi tersebut. Tanpa adanya komitmen yang kuat dari karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud secara optimal.

Dalam jurnal penelitian oleh (Orvilla & Satrya, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap tempat kerjanya akan cenderung menunjukkan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas, menjaga kualitas layanan, serta menunjukkan perilaku kooperatif.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Simangunsong et al., 2024) juga mengonfirmasi temuan tersebut. Mereka menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lain seperti promosi jabatan dan kedisiplinan kerja. Dalam konteks ini, komitmen menciptakan rasa tanggung jawab dan loyalitas sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, bahkan dalam situasi kerja yang menantang.

Sementara itu, penelitian oleh (Amier et al., 2021) juga menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja. Studi ini menyoroti bahwa komitmen emosional dan rasa keterikatan terhadap visi serta nilai perusahaan mendorong karyawan untuk menunjukkan dedikasi dan integritas tinggi dalam bekerja. Penelitian ini juga menegaskan bahwa komitmen yang kuat menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatkan kualitas kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan pernyataan ketiga jurnal penelitian dahulu, komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan

komitmen tinggi menunjukkan loyalitas, keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, dan enggan untuk meninggalkan perusahaan, yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal dengan rasa tanggung jawab dan kebanggaan. Tanpa komitmen yang kuat dari karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud secara optimal, sehingga komitmen organisasi menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, *Worklife Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama perusahaan dalam mencapai daya saing. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seorang karyawan, tetapi juga sangat tergantung pada faktor eksternal termasuk lingkungan kerja, *work-life balance* dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan disekitar karyawan bila kurang nyaman dapat menghambat bagaimana seorang karyawan bekerja mengakibatkan turunnya penilaian kinerja. Sebaliknya, apabila lingkungan sekitar karyawan nyaman dapat menimbulkan penilaian kinerja meningkat dan dapat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Selain variabel lingkungan kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work-life balance*. *Worklife balance* disini menjadi faktor penting dalam menciptakan karyawan yang sehat secara fisik dan mental. *Work-life balance* mencegah beberapa kesulitan karyawan dalam bekerja seperti stres berlebihan, kelelahan, dan bosan. Disisi lain, komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

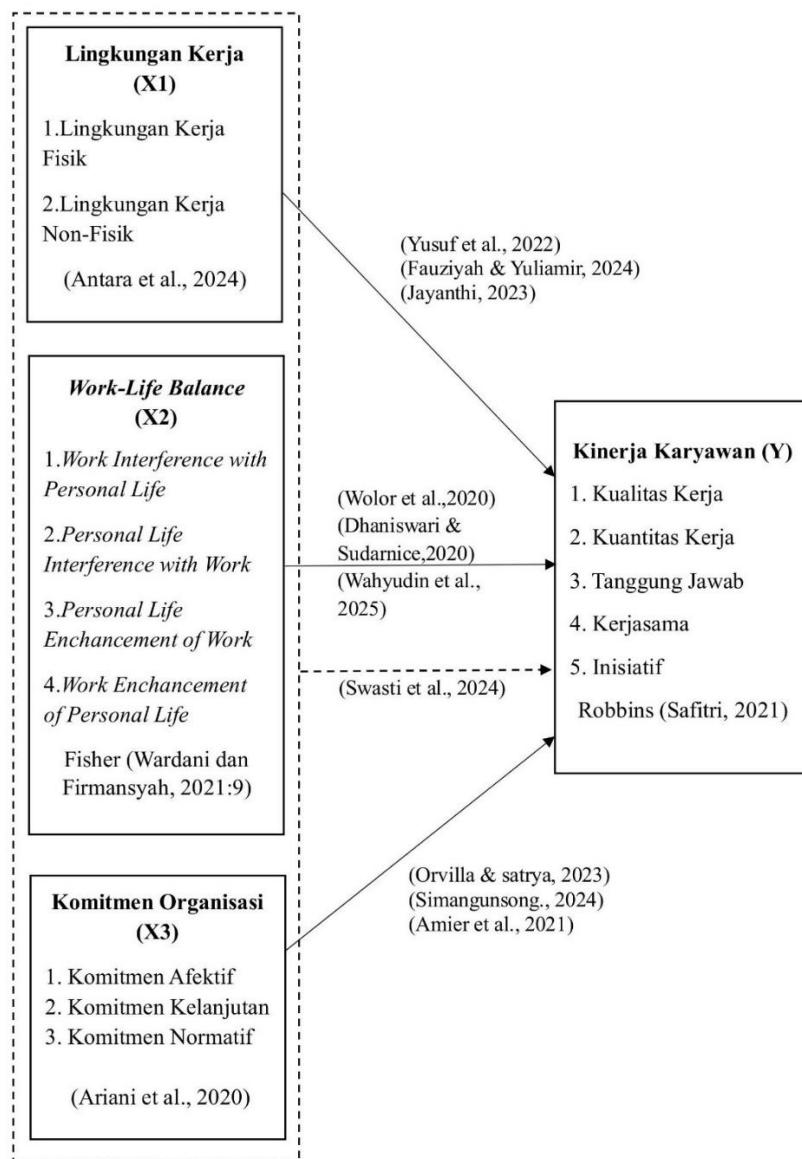
Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan dedikasi, bersedia bekerja ekstra dan berupaya menjaga reputasi organisasi terhadap perusahaan.

Dalam jurnal penelitian oleh (Swasti et al., 2024) pada menemukan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Pada penelitian tersebut nemenukan lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan pencahayaan yang kurang memadai dan fasilitas kerja yang kurang optimal menjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, hasil penelitian variabel *work-life balance* mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang dijelaskan dengan pulang lebih awal, penggunaan waktu istirahat yang tidak semestinya dan kurangnya komunikasi terkait ketidakhadiran, menyebabkan keterlambatan pekerjaan. Disisi lain, penelitian menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Kurangnya loyalitas atau keengganan untuk tetap bertahan di organisasi menjadi indikator rendahnya kinerja di beberapa kasus.

Berdasarkan pernyataan dari jurnal penelitian dahulu lingkungan kerja yang baik, *work-life balance* yang seimbang dan komitmen organisasi yang tinggi secara bersama-sama akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hubungan dari semua variabel tersebut dapat dilihat dari pada gambar paradigma penelitian (Gambar 2.2) pada halaman selanjutnya.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian, sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber: Pengelolaan data oleh peneliti (2025)

Keterangan:

_____ = Parsial

----- = Simultan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Simultan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja, *work-life balance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan