

## **BAB II**

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

#### **2.1 KAJIAN PUSTAKA**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori

##### **2.1.1 Keterikatan Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja memiliki beberapa istilah dalam penggunaannya antara lain *job engagement*, *employee engagement* dan *work engagement*. Pada penelitian ini, penulis memakai istilah *work engagement*. (Idulsafitri & Candra 2020), keterikatan kerja disebut juga sebagai totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh Ketangguhan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan kelarutan (*absorption*) dalam pekerjaan. Keterikatan kerja adalah keadaan motivasi yang positif dan berhubungan dengan keadaan pemenuhan karyawan yang ditandai dengan energi dan ketahanan mental yang kuat selama bekerja, rasa antusiasme, merasa bangga dengan pekerjaannya dan fokus menikmati pekerjaannya sehingga mampu

mempertahankan dan meningkatkan performa dalam bekerja.(Hayani, 2022). Lebih lanjut bahwa keterikatan kerja sebagai mediator karyawan dalam hubungan antara pekerjaannya yang dianggap penting dan intensitas untuk keberlangsungan perusahaan (Siahaan *et al.*, 2020). Sedangkan Ridho (2023) keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan. Hal ini dioperasionalkan oleh intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku. Keterikatan kerja adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi ditandai dengan perasaan energi, keteguhan, identifikasi, dan tujuan yang terarah (Ranti, 2024)

**Tabel 2.1**  
**Definisi Keterikatan Kerja**

NO	Tahun	Penulis/para ahli	Definisi Keterikatan Kerja
1	2020	Idulfilastri & Candra	keterikatan kerja disebut juga sebagai totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh Ketangguhan ( <i>vigor</i> ), dedikasi ( <i>dedication</i> ), dan penghayatan ( <i>absorption</i> ) dalam pekerjaan.
2	2022	Hayani	Keterikatan kerja adalah keadaan motivasi yang positif dan berhubungan dengan keadaan pemenuhan karyawan yang ditandai dengan energi dan ketahanan mental yang kuat selama bekerja, rasa antusiasme, merasa bangga dengan pekerjaannya dan fokus menikmati pekerjaannya sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan performa dalam bekerja
3	2020	Siahaan <i>et al.</i> ,	keterikatan kerja sebagai mediator karyawan dalam hubungan antara pekerjaannya yang dianggap penting dan intensitas untuk keberlangsungan perusahaan
4	2023	Ridho	keterikatan kerja ( <i>work engagement</i> ) didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan. Hal ini dioperasionalkan oleh intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku
5	2024	Ranti	Keterikatan kerja adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi ditandai dengan perasaan energi, keteguhan, identifikasi, dan tujuan yang terarah

Berdasarkan beberapa pendapat ahli pada tabel 2.1 diatas, penulis mengguakan definisi dari buku Idulfilastri yaitu “keterikatan kerja disebut juga sebagai totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh Ketangguhan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan” dapat menyimpulkan bahwa Keterikatan Kerja adalah fenomena di mana individu merasa terikat secara emosional terhadap pekerjaan mereka

#### **2.1.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Bakker dan Demerouti (2008) dalam Gunawan (2018:8) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerjan yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan (*job demands*)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tutuntan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara non stop dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang telalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan burnout pada karyawan. Hasil penelitian

Bakker dalam (Ayu et.al, 2015).menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat

2. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Mengarah pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurai hambatan yang dirasakan saat bekerja untuk memenuhi tergetnya, mengembangkan pembelajaran dan keperibandiannya.

3. Pentingnya Sumber daya pekerjaan (*Salience of job Resources*)

faktor yang merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

4. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu: kepribadian, sifat dan lainnya. *Personal resources* adalah aspek dari dalam diri memiliki hubungan dengan perasaan gembira, perasaan diri bahwa diri mampu mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungannya sesuai dengan keinginan dan kemampuan

### **2.1.1.3 Indikator Keterikatan Kerja**

Terdapat beberapa indikator Keterikatan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Indikator Keterikatan Kerja menurut Idulfilastri & Candra (2020) :

1. *Vigor* (Ketangguhan)

Tingkat Sejauh mana individu memiliki energi tinggi dan ketahanan mental dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja

2. *Dedication* (Dedikasi)

Pada indikator ini mengukur sejauh mana seseorang memiliki rasa kebanggaan dan antusiasme terhadap pekerjaannya

3. *Absorption* (Penghayatan)

Sejauh mana seseorang terlibat dalam pekerjaannya hingga mereka terfokus dalam aktivitas pekerjaan dan larut dalam pekerjaan karena merasa waktu berjalan begitu cepat

Indikator Keterikatan Kerja menurut Hayani (2022) sebagai berikut :

1. Semangat yang tinggi
2. Dedikasi
3. Fokus dalam bekerja

Indikator Keterikatan Kerja menurut Siahaan *et al.*, (2020) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu penting bagi dirinya
2. Pekerjaan itu untuk mendukung keberlangsungan perusahaan

Indikator Keterikatan Kerja menurut Ridho (2023) sebagai berikut :

1. Kognitif

Dimensi ini adalah dimensi yang paling utama dalam keterikatan. Melalui mekanisme nalar rasional dan pengalaman selama menjalankan pekerjaannya, seseorang memiliki semacam kerelaan mencurahkan pengetahuan yang ia miliki secara total untuk penyelesaian pekerjaan menjadi tanggung jawabnya.

## 2. Emosi

Keterikatan terhadap pekerjaan tampak sekali saat karyawan sangat gembira apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sering karyawan merasa tidak nyaman dan kepikiran apabila pekerjaan yang menjadi tugasnya belum selesai. Bagi seorang yang terikat dalam pekerjaan, tugas merupakan tantangan untuk diselesaikan. Antusiasme selalu mewarnai proses penyelesaian tugas. Ia merasa pekerjaannya begitu bermakna bagi dirinya.

## 3. Perilaku

Pegawai yang terikat tampak selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan rela melakukan hal-hal yang melampaui apa yang menjadi tugasnya. Usaha ekstra tak segan-segan untuk dicurahkan demi tugas dan pekerjaan berhasil baik.

## 4. Fisik

Seorang pegawai yang terikat secara fisik dengan pekerjaannya rela untuk tetap tinggal di tempat kerja demi terselesainya pekerjaan

## 5. Sosial

Keterikatan dalam dimensi ini tampak ketika pegawai merasa memiliki hubungan yang positif dan menyenangkan dengan kolega, bawahan, dan atasan.

Indikator Keterikatan Kerja menurut Ranti (2023) sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Berkelanjutan

**Tabel 2.2**  
**Indikator Keterikatan Kerja**

Idulfilastri & Candra (2020)	Hayani (2022)	Siahaan <i>et al.</i> , (2020)	Ridho (2023)	Ranti (2024)
1. <i>Vigor</i> (Ketangguhan) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Penghayatan)	1. Semangat yang tinggi 2. Dedikasi 3. Fokus dalam bekerja	1. Pekerjaan itu penting bagi dirinya 2. Pekerjaan itu untuk mendukung keberlangsungan perusahaan	1. Kognitif 2. Emosi 3. Perilaku 4. Fisik 5. Sosial	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Berkelanjutan

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator Keterikatan kerja menurut Idulfilastri&Candra (2020)

## 2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

### 2.1.2.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

*Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) (Hudson,

2005 dalam Arifin dan Muharto, 2022). *Work-life balance* dapat diartikan sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan (Riffay, 2019).

Lebih lanjut (Basuni & Sopiah, 2023) mengartikan *work-life balance* sebagai keadaan di mana seseorang merasa puas dan mampu berperan baik dalam pekerjaan dan kehidupan keluarganya dengan meminimalkan konflik peran tersebut. *Work life balance* adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya (Pheng & Chua, 2019)

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wardani dan Firmansyah, 2021)

Berikut Definisi para ahli mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang penulis sajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.3**

**Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

No	Tahun	Penulis / para ahli	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja
1	2019	Riffay	<i>Work-life balance</i> dapat disintesis sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan,
2	2021	Wardani dan Firmansyah	Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya

No	Tahun	Penulis / para ahli	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja
3	2023	Basuni & Sopiah	<i>work-life balance</i> sebagai keadaan di mana seseorang merasa puas dan mampu berperan baik dalam pekerjaan dan kehidupan keluarganya dengan meminimalkan konflik peran tersebut.
4	2022	Arifin dan Muharto	<i>Work life balance</i> adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual)
5	2019	Pheng & Chua	<i>Work life balance</i> adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara <i>domain Work</i> dan <i>Life</i> yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya.

Berdasarkan tabel 2.3 dari beberapa definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut para ahli diatas, penulis menggunakan definisi dari Buku Wardani dan Firmansyah yang berjudul “Keseimbangan Kehidupan Kerja Paea Pekerja Buruh) yaitu Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya

dapat disimpulkan Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya tanpa terjadi konflik antara kehidupan keluarga dan karir pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang, dan faktor lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap pekerjaann

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Hasil penelitian yang dituliskan oleh Putri (2021) mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu :

1. Faktor Waktu, Meliputi waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur, dan memiliki waktu luang Ketika bekerja
2. Faktor Ekonomi dan Keluarga, meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan keluarga, menyisihkan gaji untuk keperluan anak.dan istri
3. Faktor loyalitas meliputi rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya. Loyalitas tidak dapat dipaksakan kepada karyawan.
4. Faktor sikap, meliputi tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, konflik kerja yang membuat tidak fokus.
5. Faktor gaji meliputi kepuasan yang dirasakan dengan gaji yang didapatkan.

### **2.1.2.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Terdapat beberapa indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut para ahli sebagai berikut :

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Hudson (2005) dalam Arifin & Muharto (2022) Sebagai Berikut :

1. Keseimbangan Waktu

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.

## 2. Keseimbangan Keterlibatan

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

## 3. Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Basuni & Sopiah Sebagai

Berikut :

1. Keseimbangan Waktu
2. Keterlibatan
3. Kepuasan

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Wardani dan Firmansyah (2021) Sebagai Berikut :

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

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Ketika seorang karyawan bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya, dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu:

- a. Tingkat jumlah jam kerja, merupakan seberapa lama waktu yang dirasakan oleh karyawan
- b. Tingkat waktu bersama keluarga, Sejauh mana waktu yang dimiliki karyawan untuk berkumpul bersama keluarga

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya, sehingga dapat mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: indikator ini menjelaskan apakah kehidupan pribadi karyawan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karyawan di kantor

- b. Tanggung jawab terhadap keluarga, yaitu konflik yang terjadi Ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Saat karyawan sedang merasakan perasaan senang dan bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat mempengaruhi suasana hati Karyawan pada saat bekerja sehingga akan dapat menaikkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Suasana lingkungan kerja, merupakan keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.
- b. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan atasan/bawahan atau rekan kerja dapat mendukung individu dalam mencapai performanya

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu, Misalnya apa yang telah didapatkan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan saat di tempat kerja, memungkinkan individu untuk

mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tersebut di kehidupan sehari-hari individu

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Pheng dan Chua (2019)

Sebagai Berikut :

1. *Work Interference with family (WIF)*

Pada dimensi *work interference with family* terfokus pada konflik yang bersumber dari pekerjaan sehingga mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan perandalam keluarga atau pada kehidupan pribadi individu

2. *Family Interface With Work (FIW)*

Pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi individu mengganggu aktivitas pekerjaan.

3. *Work To Family Enrichment (WFE)*

Dimensi ini sangat mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga atau pribadi individu.

4. *Family To Work Enrichment (FWE)*

Dimensi ini terfokus pada sejauh mana kehidupan keluarga atau pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

## Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Riffay (2019) Sebagai

Berikut :

1. Keseimbangan dalam pengelolaan waktu
2. keseimbangan dalam pemenuhan harapan
3. Keseimbangan keterlibatan
4. Keseimbangan kepuasan

**Tabel 2.4**

**Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Arifin & Muharto (2022)	Basuni&Sopiah (2023)	Wardani dan Firmansyah (2021)	Pheng & Chua, (2019)	Riffay (2019)
1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan	1. Keseimbangan Waktu 2. Keterlibatan 3. Kepuasan	1. <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL) 2. <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) 3. <i>Personal Life Enchancement of Work</i> (PLEW) 4. <i>Work Enchancement of Personal Life</i> (WEPL),	1. <i>Work Interference with family</i> (WIF) 2. <i>Family Interface With Work</i> (FIW) 3. <i>Work To Family Enrichment</i> (WFE) 4. <i>Family To Work Enrichment</i> (FWE)	1. Keseimbangan dalam pengelolaan waktu 2. Keseimbangan dalam pemenuhan harapan 3. Keseimbangan keterlibatan 4. Keseimbangan kepuasan

Dari Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* diatas, penulis memilih indikator menurut Wardani dan Firmansyah (2021)

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Amavisca & Sukarno, 2023).. Kinerja Karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi (Hindardjo, et.al ,2022). Lebih lanjut Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021). Selain itu, Kinerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu (Harahap & Tirtayasa, 2020) Sedangkan menurut Robbins dalam Esthi & Marwah, 2020 kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

**Tabel 2.5**

**Definisi Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Penulis / para ahli	Definisi Kinerja Karyawan
1	2023	Amavisca & Sukarno	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2	2022	Hindardjo, et.al	Kinerja Karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi
3	2021	Rizaldi	Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.
4	2020	Robbins dalam Esthi & Marwah	Kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.
5	2020	Harahap, S. F., & Tirtayasa, S	Kinerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan

#### **2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### **2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai indikator Kinerja Karyawan Sebagai Berikut :

Indikator Kinerja Karyawan menurut menurut Robbins dalam Esthi & Marwah (2020) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan Tingkat Disiplin karyawan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia Sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan tersebut

4. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, waktu, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa

dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas, karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Amavisca dan Sukarno (2023) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan Tugas
4. Tanggung Jawab

Indikator Kinerja Karyawan menurut Hindardjo, et.al (2022) sebagai berikut :

1. Kuantias Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

Indikator Kinerja Karyawan menurut Rizaldi (2021) sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Ketepatan Waktu / Disiplin
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Indikator Kinerja Karyawan menurut Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020) sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan

2. Pengetahuan Pekerjaan

Yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja

3. Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Sikap

Yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**Tabel 2.6**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

Amavisca & Sukarno (2023)	Hindardjo, et.al (2022)	Rizaldi (2021)	Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020)	Esthi & Marwah (2020)
1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu/Disiplin 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Berdasarkan tabel indikator 2.6 diatas, indikator yang diambil peneliti adalah menurut Robbins dalam Esthi & Marwah (2020) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan Tingkat Disiplin karyawan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut

#### 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas, karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, penulis melakukan

kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis.

Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Frilia Yuwana Irwandi dan Arwin Sanjaya (2022)	<b>Judul :</b> Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)  <b>Metode :</b> Analisis Jalur  <b>Sampel :</b> 80 Responden	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel <i>work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel <i>work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel <i>work life balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, variabel <i>work engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	<b>Persamaan :</b> Penulis dan peneliti terdahulu menggunakan variable <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> <b>Perbedaan :</b> Penulis tidak menggunakan variable Kepuasan Kerja
2	Didit Darmawan dan Rahayu Mardikaningsih (2020)	<b>Judul :</b> Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian  <b>Metode :</b> Analisis linear berganda  <b>Sampel :</b> 139 Responden	keterampilan interpersonal berdampak signifikan pada kinerja penyuluh, kinerja penyuluh tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja, integritas memiliki peran signifikan pada naik turunnya kinerja penyuluh keterikatan kerja mempunyai peran yang signifikan pada kinerja penyuluh.	<b>Persamaan :</b> Menggunakan variable keterikatan kerja dan kinerja <b>Perbedaan :</b> Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas
3	Maya Sarikit (2017)	<b>Judul ;</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia  <b>Metode :</b> Analisis Jalur	Terdapat pengaruh langsung positif <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur, signifikansi pengaruh antara <i>work life balance</i> terhadap kinerja secara parsial.	<b>Persamaan :</b> <i>Work Life Balance</i> , Keterikatan Pegawai, Kinerja <b>Perbedaan :</b> Tempat dan sampel penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<b>Sampel ;</b> <i>Random Sampling</i> 67 Pegawai	Terdapat pengaruh positif keterikatan pegawai terhadap kinerjapegawai, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians kinerjapegawai ditentukan oleh variabel keterikatan pegawai. Selanjutnya dapat diketahui kekuatan signifikansi pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja secara parsial	
4	Deandra dan Tarlita (2020)	<b>Judul ;</b> Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan  <b>Metode ;</b> Analisis Linear Berganda  <b>Sampel ;</b> 80 Responden	Keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dapat diketahui nilai Fhitung di atas sebesar 30,570 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada persamaan regresi sebesar 0,428 atau sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini	<b>Persamaan ;</b> Keterikatan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja dan Kinerja
5	Achmad Fathur Asari (2022)	<b>Judul :</b> Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan kantor cabang Surabaya Karimunjawa  <b>Metode :</b> Analisis Jalur  <b>Sampel ;</b> 40 responden	<i>work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. <i>Work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara <i>work-life balance</i> pada kinerja karyawan.	<b>Persamaan :</b> Meneliti pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap kinerja karyawan <b>Perbedaan :</b> Peneliti terdahulu mengguanakan variable intervening
6	Hascaya Ciptaning Herlambang dan Rochiyati Murniningsih (2020)	<b>Judul ;</b> Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media	<i>Worklife Balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan <i>worklife balance</i> maka semakin tinggi juga kepuasan anggota SINDIKASI.	<b>Persamaan :</b> Work Life Balance dan Kinerja Karyawan <b>Perbedaan :</b> Menggunakan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<p>Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi))</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Jalur</p> <p><b>Sampel :</b> 65 Responden</p>	<p>Kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>worklife balance</i> dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kepuasan kerja yang dialami oleh anggota SINDIKASI, maka anggota yang menerapkan <i>worklife balance</i> dapat meningkatkan kinerja anggota</p>	<p>variable intervening kepuasan kerja</p>
7	<p>Jufrizen Jufrizen, Bella Olivia Rizki, Muhammad Arif (2022)</p>	<p><b>Judul :</b> <i>Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance</i></p>	<p><i>Based on the results of the study it can be concluded that Organizational commitment has a significant positive effect on work motivation, work engagement has a positive but not significant effect on work motivation, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, work engagement has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a significant positive effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation and work engagement has a significant effect on employee performance through work motivation Tbk Witel Medan.</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan <b>Perbedaan :</b> Komitmen Organisasi</p>
8	<p>Christian Wiradendi Wolor, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra, S Martono (2020)</p>	<p><b>Judul :</b> <i>The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia</i></p> <p><b>Metode :</b> <i>systematic review</i></p>	<p><i>Work-Life Balance is a very important issue in the field of human resource management which has a vital impact on employee productivity and performance. The results of this study provide an overview of the importance of implementing work-life balances for employees and the company. At the same time, building a new organizational culture and changing the way the organization is guided by supporting work-life balance is a long-term process for organizations, but the employee's sense of belonging will emerge to work optimally which will have an impact on employee behavior results. Therefore, the results of this paper can be used as a reference by the company as a strategy to</i></p>	<p><b>Persamaan :</b> Sama sama meneliti Keseimbangan keidupan kerja dan keterikatan kerja <b>Perbedaan :</b> Sampel</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
			<i>increase the level of work-life balance of employees which ultimately increases commitment and performance improvement of employees and organizations.</i>	
9	Regin Atikah1, Mohammad Kurniawan DP, Try Wulandari (2024)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 60 Responden dengan rumus slovin</p>	variabel keiteiriikatan keirja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiineirja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, di mana nilai thitung sebesar 7,501 > dari ttabel 2,001 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.	<p><b>Persamaan :</b> Meneliti variabel Keterikatan kerja dan kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> Lokasi penelitian ini pada PT. Trakindo Utama Palembang sedangkan penulis meneliti pada Pt Bina Citra Kharisma Sejati Dan Teknik pengambilan data penulis menggunakan sampling jenuh/sensus</p>
10	Lukmiati (2023)	<p><b>Judul ;</b> Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal</p> <p><b>Metode :</b> Analisis regresi linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 46 Responden dengan teknik sensus</p>	Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti menemukan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini . Dengan teknik analisis regresi sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,616 atau 61,6% dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0,384 atau 38,4% .Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap Y	<p><b>Persamaan :</b> Meneliti variabel <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan Kinerja Karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> Lokasi Penelitian berbeda</p>
11	Muhammad Omarreyhan Natakusumah, Syarif Hidayatullah, Irany Windhyastiti, Priyo Sudibyo (2022)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh <i>Work-Life Balance</i>, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Linear Berganda</p>	Berdasarkan hasil uji atau analisis data variabel <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterikatan kerja tidak	<p><b>Persamaan :</b> Variabel Keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja, kinerja karyawan</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
		<b>Sampel</b> : 50 responden dengan <i>Random Sampling</i>	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<b>Perbedaan</b> : Teknik pengambilan data berbeda
12	Zelal Lul Iksan , Ice Kamela (2022)	<b>Judul</b> : pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum mayjen h.a. thalib kabupaten kerinci <b>Metode</b> : Analisis Regresi Linear Berganda <b>Sampel</b> : 78 Responden	penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	

## 2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing Variabel. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Penelitian ini menguji bagaimana Pengaruh Keterikatan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan.. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: Keterikatan kerja ( Variabel independen), Keseimbangan kehidupan kerja ( Variabel independen), dan variabel Kinerja

Karyawan ( variabel dependen). Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, Keterikatan kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu kondisi psikologis yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan. Keterikatan kerja sangat penting bagi karyawan karena Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Di PT, Bina Citra Kharisma Sejati tingkat keterikatan kerja masih tergolong rendah, hal ini disebabkan oleh tidak seimbangnya antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Keterikatan kerja yang baik dapat dicirikan karyawan dengan Ketangguhan/Semangat dalam bekerja, Dedikasi yang tinggi sehingga merasa bangga dengan pekerjaannya dan Tingkat Penghayatan dalam bekerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan dan individu untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan mencapai keseimbangan ini, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik. Keseimbangan Kehidupan Kerja yang baik dapat dicirikan dengan Keseimbangan Waktu yang baik, Keseimbangan keterlibatan di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, dan Keseimbangan Kepuasan yang di harapkan oleh karyawan

Jika Keseimbangan Kehidupan kerja di PT. Bina Citra Kharisma Sejati sudah baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan serta rasa keterikatan karyawan di perusahaan. Kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi tujuan kinerja yang telah ditetapkan, memberikan hasil yang diinginkan, serta berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Kedua faktor ini, keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.1 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Penelitian Irwandi dan Sanjaya (2022) Menunjukkan bahwa Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda, Berdasarkan Penelitian Darmawan dan Mardikaningsih (2020) menunjukkan bahwa keterikatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja penyuluh.pertanian, Berdasarkan Penelitian Atikah et.al (2024) keiteiriikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiineirja karyawan di PT. Trakindo Utama Palembang

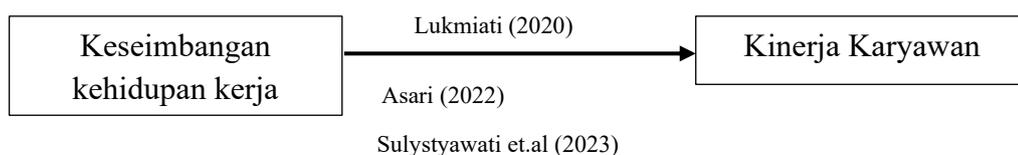


**Gambar 2.1**

**Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Penelitian Achmad Fathur Asari (2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Karimun Jawa. Menurut penelitian Lukmiati (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan staff produksi PT. Muara tunggal Cibadak -Sukabumi. Sedangkan menurut Sulystyawati et.al (2023) *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik beras rice ika putra luwu timur



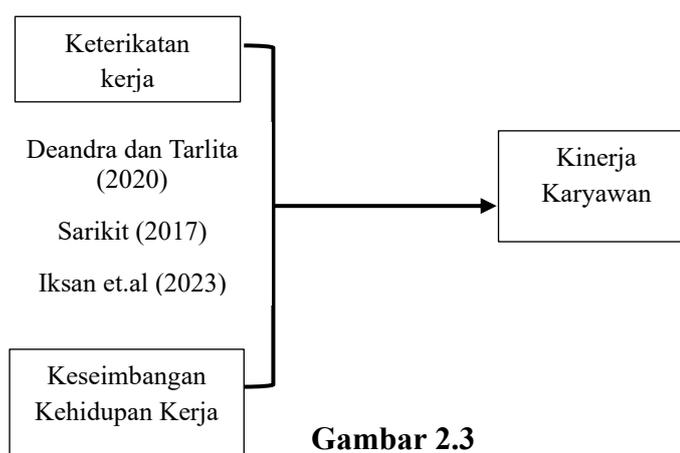
**Gambar 2.2**

**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap**

### 2.2.3 Pengaruh Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian Deandra dan Tarlita (2020) keterikatan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Berdasarkan hasil penelitian sarikit (2017) Keseimbangan Kehidupan Kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

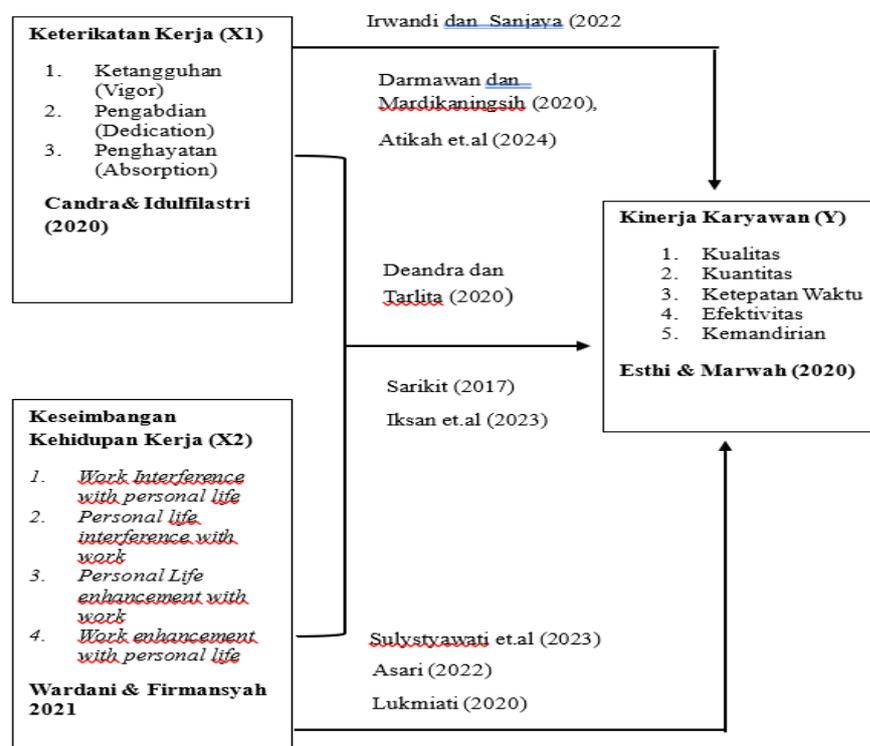
Berdasarkan Penelitian Iksan et.al (2023) keseimbangan kehidupan kerja maupun keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut



**Gambar 2.3**

**Pengaruh Keterikatan kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian terdahulu beserta indikator menurut para ahli diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh keterikatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut :



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 HIPOTESIS

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau

jugasalah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpuldandiambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Tidak dilakukan Uji Hipotesis Karena Bersifat Deskriptif yaitu Unuk Mengetahui Gambaran tentang Keterikatan Kera, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Binacitra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung

H2 : Keterikatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Binacitra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung

H3 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Binacitra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung

H4 : Keterikatan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Binacitra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung