

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pada bab ini akan mengkaji teori – teori yang relevan dengan variabel – variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu bentuk keseimbangan yang dimiliki karyawan dalam kehidupannya dimana mereka tidak melupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan aspek-aspek dalam kehidupan pribadinya (Andarini, 2020:10). Parkes & Langford dalam Asari (2022) menyatakan bahwa *work-life* balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Menurut Weerakkod & Mendis (2017), Keseimbangan kehidupan kerja adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang.

Keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan, didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap waktu pribadi,

perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal (Clark dalam Rahmayati, 2021).

Tabel 2.1
Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis	Definisi
1.	Andarini (2020)	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu bentuk keseimbangan yang dimiliki karyawan dalam kehidupannya dimana mereka tidak melupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan aspek-aspek dalam kehidupan pribadinya.
2.	Parkes & Langford dalam Asari (2022)	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain.
3.	Weerakkod & Mendis (2017)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang.
4.	Clark dalam Rahmayati (2021)	Keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan, didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal.

2.1.1.2 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Parkes & Langford (2008) dalam Asari (2022) menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja atau *Work Life Balance* (WLB) merupakan kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut Parkes & Langford adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan Keterlibatan : Keseimbangan antara kehidupan lingkungan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Tanggung Jawab : Tanggung jawab kepada keluarga dan tempat kerja.
3. Kehidupan Sosial : Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan.
4. Aktivitas di Luar Pekerjaan : Memiliki waktu untuk melakukan minat dan aktivitas di luar pekerjaan.

Menurut McDonald & Bradley (2005) dalam Anggraeni & Budiani (2021) Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya. Menurut McDonald & Bradley. terdapat 3 indikator dalam konsep Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu:

1. *Time balance* atau Keseimbangan waktu : Perbandingan jumlah waktu untuk bekerja dan kehidupan diluar pekerjaan.
2. *Involvement balance* atau Keseimbangan keterlibatan : Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.
3. *Satisfaction balance* atau Keseimbangan kepuasan : Keseimbangan kepuasan dalam diri atas pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang dijalani.

Tabel 2.2
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis	Tahun	Indikator
1.	Parkes & Langford (2008) dalam Asari	2022	1. Keseimbangan Keterlibatan 2. Tanggung Jawab 3. Kehidupan Sosial 4. Aktivitas di Luar Pekerjaan

2.	McDonald & Bradley (2005) dalam Anggraeni & Budiani	2021	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan
----	--	------	---

2.1.1.3 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Lazar dalam Wardani & Firmansyah (2021:13), manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan yaitu:

1. Meningkatkan Kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stress dalam bekerja
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja
3. Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan
4. Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja

Sedangkan, manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi organisasi ialah:

1. Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image
3. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi
4. Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Utami dan Yuniarti dalam (Shinta, 2020) ada beberapa faktor pendorong keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

1. Nilai *comfort* (kenyamanan)

Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.

2. Nilai *religious* (religius)

Dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.

3. Nilai *achievement* (pencapaian)

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

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2019).

Rivai (2019) menjelaskan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang

mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 2.3
Definisi Disiplin Kerja

No	Penulis	Definisi
1.	Siswanto (2019)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2.	Rivai (2019)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.
3.	Hasibuan (2016)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.
4.	Sutrisno (2019)	Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut para ahli, terdapat beberapa indikator yang menentukan tingkat disiplin kerja karyawan, salah satu yang mengemukakan indikator tersebut adalah

Sastrohadiwiryo (2019), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ia memaparkan 5 (Lima) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran : Tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan anggota lembaga. Semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai berarti ia telah memiliki disiplin yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan : Setiap pegawai harus melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh perhitungan sebab sebagai wujud tingkat kewaspadaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja : Setiap aturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan harus dipatuhi oleh pegawai.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja : Hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka seluruh karyawan harus taat terhadap peraturan yang telah dibuat.
5. Etika Kerja : Setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar memiliki suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Selain indikator diatas, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa indikator Disiplin Kerja meliputi :

1. Tujuan dan Kemampuan : Kejelasan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan tiap karyawan.
2. Teladan Pemimpin : Menjadi figur teladan atas kedisiplinan.
3. Balas Jasa : Membalas atas jasa yang diterima dengan baik.

4. Keadilan : Keadilan di lingkungan kerja.
5. Pengawasan Melekat : Pengawasan secara aktif dan terus menerus dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan agar disiplin tetap terjaga.
6. Sanksi Hukuman : Pemberian sanksi bagi yang melanggar aturan.
7. Ketegasan : Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan
8. Hubungan Kemanusiaan : Hubungan sosial antar karyawan dan antar atasan-bawahan.

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Penulis	Tahun	Indikator
1.	Sastrohadiwiryo	2019	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja
2.	Hasibuan	2016	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan Melekat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hukuman Kemanusiaan

2.1.2.3 Faktor - faktor Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam organisasi. Tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi.

Kompensasi berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Selanjutnya (Sutrisno, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai. Tri Sutaguna et al., (2023) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas–tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Wulantika (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Threesha & Budiarti (2021), Kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau capaian kerja yang dihasilkan oleh kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Penulis	Definisi
1.	Tri Sutaguna et al., (2023)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.
2.	Kasmir (2016)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
3.	Wulantika (2018)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
4.	Threesha & Budiarti (2021)	Kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mahendro, *et al* (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Adalah dimana proses atau hasil dari pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan berkualitas tinggi.

2. Kuantitas

Kinerja karyawan yang diukur dari hasil jumlah unit, nilai uang, atau seberapa banyak kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Adalah tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain yang produktif.

4. Efektivitas biaya

Adalah tingkat dimana penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi dapat digunakan dan dimanfaatkan dengan optimal oleh karyawan, baik berupa sumber daya manusia, sumber daya bahan baku, teknologi, serta peralatan dan perlengkapan.

5. Kebutuhan pengawasan

Suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan oleh atasan agar kinerja dapat tetap terjaga dengan optimal tanpa melakukan kesalahan atau dengan kesalahan yang minim.

6. Pengaruh interpersonal

Adalah hubungan antar pribadi atau antar karyawan, tingkat dimana pegawai dapat menunjukkan jati diri, menyampaikan pesan dengan baik, kemampuan untuk berempati, dan sikap saling mendukung satu sama lain yang dapat menciptakan suasana yang positif.

Sedangkan menurut Kasmir (2016 : 208-210) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir, indikator kinerja karyawan terbagi kedalam 6 indikator, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan produk dan pekerjaan yang berkualitas tinggi, begitu pula sebaliknya jika kualitas kerja yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah output yang dihasilkan dan dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan atau bahkan jumlah uang yang dihasilkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan memiliki batas waktu untuk penyelesaiannya. Ada waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Untuk jenis pekerjaan tertentu, semakin cepat tugas selesai, semakin baik kinerjanya.

4. Penekanan biaya

Perusahaan sudah menganggarkan semua biaya yang diperlukan sebelum aktivitas bisnis dilakukan. Artinya anggaran biaya yang telah ditentukan tersebut menjadi acuan untuk tidak melebihi dari yang telah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap kegiatan dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang berlaku dan mengendalikan kinerja para karyawan di perusahaan agar dapat bekerja dengan baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan akan mendukung kinerja dari masing masing karyawan menjadi lebih baik. Rasa saling menghargai dan menghormati, kekompakan dan niat baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif.

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Karyawan

No	Penulis	Tahun	Indikator
1.	Mahendro, et al	2018	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Kebutuhan Pengawasan 6. Pengaruh Interpersonal
2.	Kasmir	2016	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dengan ragam kinerja tergantung pada kinerja karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan dan unsur manusialah yang memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan Moehariono (2010:63) yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional, kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.

2. Kinerja administratif, kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari seseorang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3. Kinerja strategik, kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya, sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Xi Wen Chan, Paula Brough, Carolyn Timms, Sherry S. Y. Aw (2023).	Judul : The Quest for Work–Life Balance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap <i>ethical decision making</i> .	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>work life balance</i> Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
2.	Rosa Dameria M., Herry K., Kumba	Judul : The Influence of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Temuannya mengungkap bahwa Beban	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan

	Digdowiseiso (2024).	Performance at The Center for Chemistry and Packaging of The Ministry of Industry Metode : Kuantitatif, <i>simple random sampling technique</i> Sampel : 92 karyawan	Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja masing-masing berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dianalisis secara individual.	meneliti tentang disiplin kerja Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
3.	Festus Bett, Hellen Sang, Patricia Chepkwony (2022).	Judul : Flexible Work Arrangement and Employee Performance: An Evidence of Work-life Balance Practices Metode : Kuantitatif, <i>simple random sampling</i> Sampel : Karyawan yang bekerja di koperasi pertanian di Kericho, yang berjumlah 210 karyawan dan jumlah sampel 137 responden	Studi ini menyimpulkan bahwa praktek keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work-life Balance</i> dan kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
4.	Lita Wulantika Mentari Zhalzabella Putri (2018).	Judul : Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline Metode : Kuantitatif, <i>simple random sampling</i> Sampel : Karyawan yang bekerja di PT Saripetojo Ice Industry Department Agronesia, dengan jumlah sampel 53 responden	Studi ini menyimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang keseimbangan kehidupan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling

5.	Narimawati & Nopiani (2022).	Judul : The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City Metode : Kuantitatif, <i>saturated sampling</i> (sampel jenuh) Sampel : Karyawan pada perusahaan jasa transportasi di Kota Bandung, dengan jumlah sampel 30 responden	Menyatakan bahwa work life balance, burnout, beban kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi cukup baik. <i>Work life balance</i> , <i>burnout</i> , dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian dan jumlah sample
6.	Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, Mardayanti (2023).	Judul : Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka Metode : Kuantitatif, , Teknik pengambilan sensus Sampel : 43 Karyawan	Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
7.	Tasya Angela Putri & Shinta Setia (2023).	Judul : Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Star Concord Indonesia Cabang Surabaya Metode : Kuantitatif, , <i>Simple Probability sampling</i> Sampel : 50 Karyawan	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work-life Balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling

8.	Wiwiek Widyastuti & Tajuddin Pogo (2022).	Judul : Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia Metode : Kuantitatif, <i>primary and secondary data sources</i> Sampel : 178 Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa <i>human capital dan work-life balance</i> berdampak terhadap disiplin kerja pegawai,	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work-life Balance</i> dan disiplin kerja Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
9.	Mwanaidi Shafi Msuya & Anitha Bommagowni Kumar (2022).	Judul : <i>The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees</i> Metode : Kuantitatif, <i>simple random sampling</i> Sampel : 417 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan kehidupan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. beban kerja dan otonomi kerja bila dikaitkan dengan dukungan kehidupan kerja supervisor dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan mengembangkan strategi baru yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang kehidupan kerja Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
10.	Claudia Timbuleng, Victor P. K. L., Rudie Y Lumantow (2023).	Judul : Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara Metode :	Hasil studi menunjukan bahwa <i>work life balance</i>, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work-life Balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan :

		Kuantitatif asosiatif, <i>accidental sampling</i> Sampel : 43 Karyawan	terhadap kinerja pegawai.	Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling
11.	Ni Kadek Dhea Kirana Pradnya Semita, Ni Made Dwi Puspitawati, Gde Bayu Surya Parwita (2023).	Judul : The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali) Metode : Kuantitatif, <i>saturated sample method</i> Sampel : 92 Karyawan	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti tentang <i>Work-life Balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Tempat penelitian, jumlah sample, dan metode sampling

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berfungsi untuk memberikan alur pikir peneliti agar lebih terarah untuk melatarbelakangi penelitian ini. Peneliti mencoba menjelaskan mengenai pokok permasalahan dari penelitian yang dimaksud untuk menegaskan, meyakinkan dan menggabungkan teori dengan masalah yang peneliti angkat. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berupa keseimbangan kehidupan di lingkungan pekerjaan dan di lingkungan luar pekerjaan atau kehidupan pribadi. Hal-hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, semangat

kerja, mengurangi ketidak hadiran dalam bekerja, dan pengurangan tingkat pengunduran diri. Disiplin Kerja seperti kehadiran kerja tepat waktu dan mengikuti aturan kerja merupakan hal penting yang harus dilaksanakan sumber daya manusia agar tercipta kinerja yang baik.

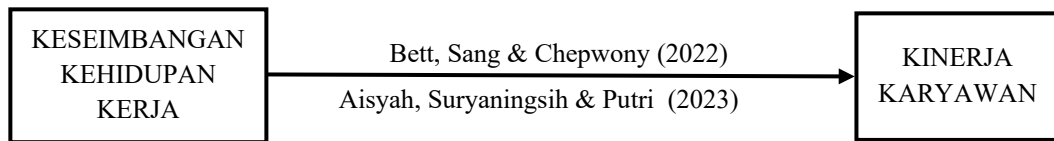
Kondisi yang dialami oleh UD. Putra Arjuna Brass adalah karyawan menganggap sepele aturan kerja dikarenakan jadwal masuk kerja yang fleksibel dan lebih banyak melakukan aktivitas pribadi diluar pekerjaan, selain itu peraturan kerja yang kurang tegas membuat karyawannya tidak disiplin. Karena permasalahan keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja tersebut, membuat kinerja menjadi tidak baik yang akan mempengaruhi masa depan perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Bett, Sang dan Chepwony (2022) ditemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dicapai melalui penyusunan kembali organisasi, jadwal dan pengembangan yang lebih fleksibel. Pengaturan kerja ini mengurangi ketidakhadiran karyawan, meningkatkan jumlah jam pemberian layanan dan memungkinkan karyawan untuk dapat mencari posisi atau peran kerja baru. Studi ini menyimpulkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Aisyah, Suryaningsih dan Putri (2023), hasil penelitian menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh besar secara

positif pada kinerja karyawan, membuktikan pentingnya peran keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

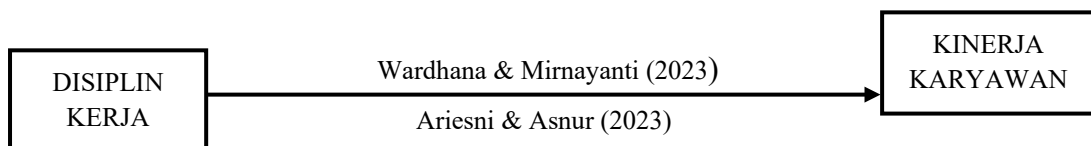


Gambar 2.1
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wardhana dan Mirnayanti (2023) pada penelitiannya menunjukkan hasil uji koefisien determinasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,10%, sedangkan 52,90% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel disiplin. Selain itu hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, pada penelitian Ariesni dan Asnur (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan implikasi dari penelitian tersebut mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk memperbaiki kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja.



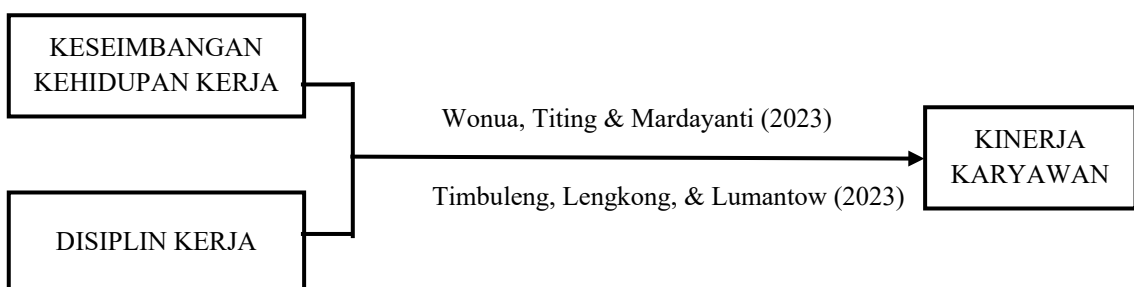
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wonua, Titing & Mardayanti (2023), ditemukan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dengan nilai *T-Statistic* 2.814 dan *P-Value* sebesar 0.002. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *T-Statistic* 2.266 dan *P-Value* sebesar 0.012.

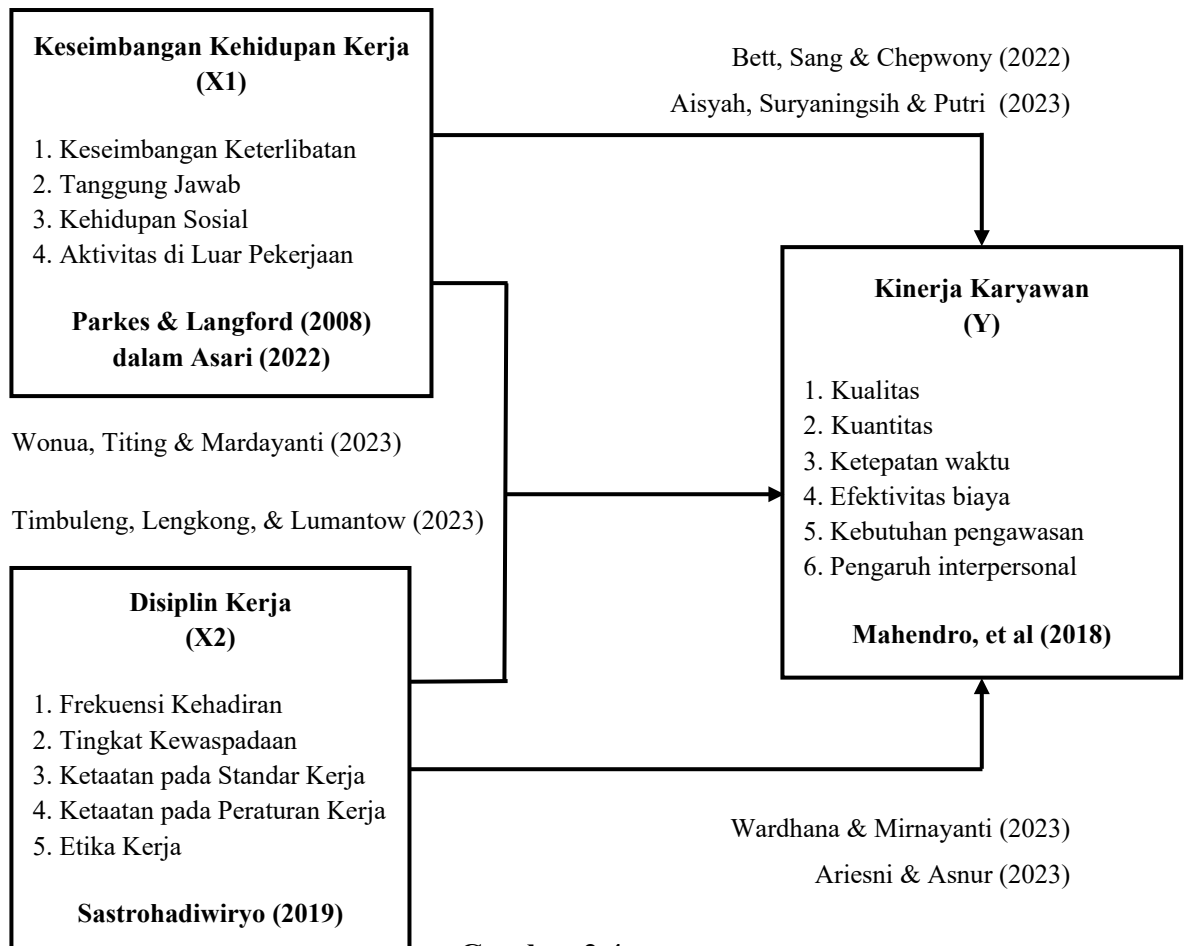
Sedangkan penelitian Timbuleng, Lengkong, & Lumantow (2023) menunjukkan hasil bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Selain itu penelitian Wulantika (2018) menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Ice Industry.



Gambar 2.3
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Hipotesis pada penelitian ini adalah “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putra Arjuna Brass Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Divisi Produksi)”.

- H1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan UD. Putra Arjuna Brass Kabupaten Pati Pada Divisi Produksi.
- H2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Putra Arjuna Brass Divisi Produksi.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Putra Arjuna Brass Divisi Produksi.
- H4 : Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. Putra Arjuna Brass Divisi Produksi.