

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 peneliti 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 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Prafitriandini et al., (2022) mengatakan *work life balance* adalah kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas non kerja lainnya. Putri (2023) mengatakan *work life balance* merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain. Menurut Arfandi (2023) *work life balance* adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya. Isa (2023) mengatakan *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen terhadap keluarga. Sedangkan menurut Hadi et al., (2023) mengatakan *work life balance* adalah tentang memiliki kecocokan yang baik antara peran profesional dan aktivitas

pribadi lainnya yang penting bagi orang-orang seperti rekreasi dan aktivitas pribadi, tanggung jawab keluarga, peran komunitas, dan rekreasi.

Berdasarkan definisi – definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi - definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Prafitriandini et al., (2022)	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas non kerja lainnya.
2.	Putri (2023)	<i>Work Life Balance</i> adalah suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain.
3.	Arfandi (2023)	<i>Work life balance</i> adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya.
4.	Isa (2023)	<i>Work life balance</i> adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen terhadap keluarga.
5.	Hadi et al., (2023)	<i>Work-life balance</i> adalah tentang memiliki kecocokan yang baik antara peran profesional dan aktivitas pribadi lainnya yang penting bagi orang-orang seperti rekreasi dan aktivitas pribadi, tanggung jawab keluarga, peran komunitas, dan rekreasi.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan definisi-definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut para ahli diatas penulis mengambil definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut Arfandi (2023) yang mengatakan bahwa *work life balance* adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya.

2.1.1.2 Indikator Kesimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Prafitriandini et al., (2022) terdapat 4 indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi

Mengacu pada seorang individu yang dapat mengelola tanggung jawab tanpa mengorbankan satu sisi diatas yang lain.

2. Bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan

Mengacu pada seimbangnyanya peran keterlibatan antara pekerjaan dan di luar pekerjaan.

3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan

Mengacu pada adanya hubungan atau interaksi sosial diluar jam pekerjaan.

4. Terlibat dalam bekerja

Merujuk pada tingkat keterlibatan dan antusiasme seseorang terhadap tugas pekerjaan yang dijalankan.

5. Keseimbangan jam kerja

Merujuk pada upaya menjaga keseimbangan waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk hal – hal di luar pekerjaan.

Menurut Arfandi (2023) terdapat 3 indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Mengacu pada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Mengacu pada hubungan yang seimbang antara keterlibatan pekerjaan dan keseimbangan kehidupan pribadi atau di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Mengacu pada seimbangya tingkat kepuasan seorang individu terhadap pekerjaan dan seimbangya kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sedangkan menurut Putri (2023) terdapat 4 indikator keseimbangan kehidupan kerja antara lain yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang diberikan atau di atur oleh pegawai untuk pekerjaan dan di luar pekerjaan.

2. Bertanggung jawab

Berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan dan di luar pekerjaan.

3. Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan

Mempunyai kehidupan sosial yang bisa dinikmati secara maksimal di luar pekerjaan.

4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Mempunyai waktu yang bisa dinikmati untuk melakukan hobi atau hal di luar pekerjaan.

Menurut Isa (2023) terdapat 4 indikator keseimbangan kehidupan kerja antara lain yaitu:

1. Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi

Merujuk pada bagaimana suatu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seorang individu.

2. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan

Merujuk pada bagaimana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan kerja seorang individu.

3. Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi

Merujuk pada bagaimana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

4. Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan

Merujuk bagaimana kehidupan pribadi meningkatkan kemampuan seorang individu untuk bekerja.

Menurut Hadi et al., (2023) terdapat 2 indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. Keseimbangan waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu antara bersantai dan istirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dapat meningkatkan konsentrasi meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, manajemen waktu yang lebih baik, dan lebih sedikit stres.

2. Keseimbangan keterikatan

Berfokus pada upaya psikologis dan keterlibatan baik dalam pekerjaan maupun peran, sehingga dapat menikmati waktu yang tersedia dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialisasi.

Berdasarkan indikator – indikator para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Penulis / Tahun	Indikator
1.	Arfandi (2023)	1. Keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)
2.	Putri (2023)	1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi 2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga 3. Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan 4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi
3.	Prafitriandini et al., (2022)	1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi 2. Bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan 3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan 4. Terlibat dalam bekerj 5. Keseimbangan jam kerja
4.	Isa (2023)	1. Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi 2. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan 3. Peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi 4. Peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan
5.	Hadi et al., (2023)	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterikatan

Sumber: Data Diolah 2023

2.1.2 Ketrिकatan Kerja

2.1.2.1 Definisi Keterikatan Kerja

Menurut Dewa (2023) mengatakan *work engagement* adalah hubungan karyawan dengan organisasinya, yaitu karyawan yang memiliki sikap positif dan kebanggaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk berperilaku membantu rekan kerja untuk kepentingan organisasi. Menurut Firdaus et al., (2020) mengatakan *work engagement* adalah suatu hubungan atau kepribadian dan gagasan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, atau yang bisa di jelaskan sebagai kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat dan dedikasi seseorang. Warohmah et al., (2023) mengatakan *work engagement* sikap positif yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menginternalisasikan nilai yang terdapat pada perusahaan yang digambarkan

dengan berkomitmen, semangat, energi, menyalurkan emosional terhadap pekerjaan serta membangkitkan psiko fisiologi yang berorientasi kepada pencapaian positif dan bertujuan. Menurut Azmy (2019) *employee engagement* atau *work engagement* merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Sedangkan menurut Mulang (2022) mengatakan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan dan kepuasan individu dengan antusiasme terhadap pekerjaannya.

Tabel 2.3
Definisi - definisi Keterikatan Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Dewa (2023)	<i>Work engagement</i> adalah hubungan karyawan dengan organisasinya, yaitu karyawan yang memiliki sikap positif dan kebanggaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk berperilaku membantu rekan kerja untuk kepentingan organisasi.
2.	Firdaus et al., (2020)	<i>Work engagement</i> adalah suatu hubungan atau kepribadian dan gagasan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, atau yang bisa di jelaskan sebagai kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat dan dedikasi seseorang.
3.	Warohmah et al., (2023)	<i>Work engagement</i> sikap positif yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menginternalisasikan nilai yang terdapat pada perusahaan yang digambarkan dengan berkomitmen, semangat, energi, menyalurkan emosional terhadap pekerjaan serta membangkitkan psiko fisiologi yang berorientasi kepada pencapaian positif dan bertujuan.
4.	Azmy (2019)	<i>Employee engagement</i> atau <i>work engagement</i> merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya.
5.	Mulang (2022)	Keterikatan karyawan adalah keterlibatan dan kepuasan individu dengan antusiasme terhadap pekerjaannya.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan definisi-definisi keterikatan kerja menurut para ahli diatas, penulis mengambil definisi keterikatan kerja menurut Dewa (2023) yang mengatakan bahwa *work engagement* adalah hubungan karyawan dengan organisasinya, yaitu karyawan yang memiliki sikap positif dan kebanggaan terhadap

nilai – nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk berperilaku membantu rekan kerja untuk kepentingan organisasi.

2.1.2.2 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Dewa (2023) terdapat 3 indikator keterikatan kerja. 3 indikator tersebut antara lain:

1. *Vigor* (Semangat)

Mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh – sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Adapun menurut Firdaus et al., (2020) terdapat 4 indikator keterikatan kerja yaitu:

1. Fisik

Mengacu pada kesehatan fisik, kebugaran, dan daya tahan fisik seorang individu.

2. Intelektual

Mengacu pada cara berpikir, kreativitas, dan fokus atau konsentrasi seorang individu.

3. Emosional

Mengacu pada perasaan bangga, kegembiraan, dan dedikasi seorang individu dalam bekerja.

4. Spiritual

Mengacu pada kelebihan (transendensi), pengabdian atau panggilan, kasih sayang bagi orang-orang, dan dapat merasakan kehadiran tuhan.

Menurut Warohmah et al., (2023) terdapat 4 indikator keterikatan kerja yaitu:

1. Urgensi

Mengacu pada suatu dorongan yang memaksa munculnya suatu perilaku untuk mencapai suatu tujuan.

2. Fokus

Mengacu pada tingkat fokus seorang individu ketika bekerja.

3. Intensitas

Mengacu pada kedalaman konsentrasi individu dalam melakukan pekerjaan.

4. Antusiasme

Mengacu pada kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan.

Sedangkan menurut Azmy (2019) terdapat 7 indikator keterikatan kerja antara lain yaitu:

1. Kompensasi

Mengacu kepada kesesuaian kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap kompensasi

2. Budaya dan komunikasi perusahaan

Mengacu kepada keterbukaan budaya organisasi dan tersedianya saluran internal komunikasi untuk karyawan.

3. Lingkungan pekerjaan

Mengacu pada kondisi lingkungan pekerjaan yang mendukung dan menjamin terhadap karyawan.

4. Kepuasan karyawan

Mengacu kepada tingkat kepuasan seorang karyawan di dalam pekerjaannya.

5. Kepemimpinan dan perencanaan organisasi

Mengacu kepada kepemimpinan yang baik dalam mengimplementasikan rencana organisasi.

6. Hubungan pengawasan

Mengacu pada adanya perlakuan adil dari pengawas atau atasan, apresiasi, dan umpan balik yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan.

7. Pelatihan, pengembangan sumber daya

Mengacu pada tersedianya fasilitas yang memadai, adanya pelatihan karyawan, dan tersedianya pengembangan karir seperti promosi pekerjaan.

Menurut Mulang (2022) terdapat 6 indikator keterikatan kerja antara lain yaitu:

1. Pengenalan kata

Merujuk pada pemahaman tentang bagaimana kata atau kalimat saling terhubung melalui peran dan fungsinya masing-masing.

2. Pemberdayaan

Merujuk pada proses memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan yang bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi dalam konteks pekerjaan.

3. Umpan balik yang mendukung

Merujuk pada umpan balik yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang positif, inspiratif dan berfokus pada pengembangan.

4. Kemitraan

Mengacu kepada hubungan kolaboratif antara organisasi dengan karyawan atau dengan rekan kerja, saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Perhatian

Mengacu pada tingkat fokus atau konsentrasi serta keterlibatan yang mendalam karyawan terhadap pekerjaannya.

6. Kepercayaan

Mengacu pada keyakinan atau kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan memberikan kontribusi positif di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan indikator – indikator para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 4
Indikator Keterikatan Kerja

No	Penulis / Tahun	Indikator
1.	Dewa (2023)	1. <i>Vigor</i> (Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Penghayatan)
2.	Firdaus et al., (2020)	1. Fisik 2. Intelektual 3. Emosional 4. Spiritual
3.	Warohmah et al., (2023)	1. Urgensi 2. Fokus 3. Intensitas 4. Antusiasme
4.	Azmy (2019)	1. Kompensasi 2. Budaya dan komunikasi perusahaan 3. Lingkungan pekerjaan 4. Kepuasan karyawan 5. Kepemimpinan dan perencanaan organisasi 6. Hubungan pengawasan 7. Pelatihan dan pengembangan sumber daya
5.	Mulang (2022)	1. Pengenalan kata 2. Pemberdayaan 3. Umpan balik yang mendukung 4. Kemitraan 5. Perhatian 6. Kepercayaan

Sumber: Data Diolah 2023

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Dwianto et al., (2019) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja. Sedangkan menurut Indirasari (2022) mengatakan kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas

– tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tri Sutaguna et al., (2023) mengatakan 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. Sedangkan menurut Susanto et al., (2023) mengatakan kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan kerja melalui tugas yang diberikan.

Berdasarkan definisi – definisi kinerja pegawai menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi – definisi Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Dwianto et al., (2019)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019)	Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja.
3	Indirasari (2022)	Kinerja adalah hasil kerja atau prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
4.	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.
5.	Susanto et al., (2023)	Kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan kerja melalui tugas yang diberikan.

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi-definisi Kinerja Pegawai penulis mengambil definisi kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Negara

Republik Indonesia No 30 tentang penilaian kinerja (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan perilaku kerja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019) antara lain yaitu:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan Prilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada sang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait/ atau instansi lain.

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

3. Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

4. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam

menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Dwianto et al., (2019) terdapat 4 indikator kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Mengacu pada kewajiban pegawai melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Mengacu pada seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan serangkaian tugas atau pekerjaannya.

Sedangkan menurut Indirasari (2022) terdapat 5 indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kualitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

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

Menurut Tri Sutaguna et al., (2023) terdapat 5 indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kecepatan

Merujuk pada seberapa cepat atau efektif dan efisiennya seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja.

2. Ketepatan

Sejauh mana seseorang pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas nya dengan akurasi tinggi dan sesuai dengan standar atau persyaratan yang telah ditetapkan.

3. Kerjasama

Mengacu pada kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan beban pekerjaan, bekerjasama secara aktif dan efektif dengan rekan kerja atau anggota tim.

4. Kualitas

Mencakup sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan dan seberapa baik pegawai mampu mencapai tujuan.

5. Keterpaduan hasil kerja

Mengacu pada koordinasi, integrasi, serta harmonisasi berbagai aspek pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Cara kerja yang terkoordinasi dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Adapun menurut Susanto et al., (2023) terdapat 4 indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas

Mengacu pada hasil kerja yang ideal agar suatu perusahaan dapat bertahan dalam berbagai persaingan.

2. Kuantitas

Mengacu pada pemenuhan target yang telah ditetapkan menunjukkan organisasi dalam mengelola sumber dayanya dalam mencapai tujuannya.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menjadi dasar bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

4. Berkolaborasi

Kerjasama untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan indikator – indikator para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Pegawai

No	Penulis / Tahun	Indikator
1.	(Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja, 2019)	1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerjasama 5. Kepemimpinan
2.	(Dwianto et al., 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab
3.	(Indirasari, 2022)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif
4.	(Tri Sutaguna et al., 2023)	1. Kecepatan 2. Ketepatan 3. Kerjasama 4. Kualitas 5. Keterpaduan hasil kerja
5.	(Susanto et al., 2023)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Berkolaborasi

Sumber: Data Diolah 2023

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
1.	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2021) E-ISSN: 2599-3410 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.460 Vol 4, No 2	Judul: Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi Metode: Pendekatan kuantitatif Sampel: Sampel jenuh 50 orang karyawan	Menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja Perbedaan: Tidak meneliti komitmen organisasi, jumlah sampel, tempat penelitian, metode penelitian.
2.	Adenanthera Lesmana Dewa (2023) E-ISSN: 2962-083X Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen. https://doi.org/10.30640/trending.v1i3.1125 Vol.1, No.3	Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Work Engagement Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang Metode: Metode kuantitatif dan kualitatif Sampel: Sampel jenuh 90 orang karyawan	Budaya organisasi (X1), work engagement (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1) dan budaya organisasi (X1), work engagement (X2), komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh work engagement terhadap kinerja, menggunakan sampel jenuh. Perbedaan: Tidak meneliti budaya organisasi dan komitmen, metode penelitian, tempat penelitian, jumlah sampel.

			karyawan (Y2)	
3.	<p>Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020)</p> <p>E-ISSN: 2656-4149 Jurnal Ekobis Dewantara. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688 Vol 03, No 03.</p>	<p>Judul: Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi</p> <p>Metode: Kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana</p> <p>Sampel: 46 karyawan PT. Muara Tunggal</p>	<p>Menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dan sampel</p>
4.	<p>Muhammad Arifin & Agus Muharto (2022)</p> <p>E-ISSN: 2580-8451 Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507</p>	<p>Judul: Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)</p> <p>Metode: Sampel:</p>	<p>Pengaruh variabel worklife balance terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9%.</p>	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, metode penelitian</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian, sampel</p>
5.	<p>Asipola Rohana Manalu, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan (2021)</p> <p>ISSN: 2746-0568 Journal Economics and Management (JECMA). Vol 01, No 02. https://doi.org/10.46772/jecma.</p>	<p>Judul: Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS</p>	<p><i>Work Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di</p>	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh work engagement terhadap</p>

	vli02.376	Ketenagakerjaan Metode: Kuantitatif Sampel: 35 pegawai bpjs ketenagakerjaan	BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai	kinerja pegawai Perbedaan: Perbedaan metode dan sampel yang digunakan
6.	Qodariah (2019) ISSN: 2621-850X Journal of Management & Business. Vol 01, No 02. https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033	Judul: Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia Metode: Pendekatan kuantitatif Sampel: karyawan tetap PT Surveyor Indonesia sebanyak 424 orang.	Work engagement mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150, dan rentang skor empiris antara 113 sampai dengan 145, Work engagement berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang work engagement, metode penelitian Perbedaan: Sampel yang digunakan
7.	Hari Suchayowati1 & Andi Hendrawan (2020) E-ISSN: 2722-1679 Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim. Vol 02, No 02. https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21	Judul: Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang Metode: pendekatan analisis eksploratori Sampel: 30 karyawan	Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig =0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK..	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh keterikatan kerja Perbedaan: Lokasi, sampel, metode
8.	Biyanto Daru Wicaksono & Siti Rahmawati (2019)	Judul:	Employee engagement	Persamaan:

	<p>E-ISSN: 2527-8991 Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO). Vol 10, No 02. https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132</p>	<p>Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor Metode: Kuantitatif Sampel: 33 karyawan</p>	<p>dan kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik.</p>	<p>Sama- sama meneliti tentang keterikatan kerja dan kinerja pegawai Perbedaan: Lokasi, sampel</p>
9.	<p>Junaidin, Tri Desi Lestari, Ahmad Rimawan (2023) E-ISSN: 2987-5323 Journal of Career Development. Vol 01, No 01. https://doi.org/10.37531/jcd.v1i1.14</p>	<p>Judul: Pengaruh Work Engagement Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pada PALDAM XIV Hasanuddin Makassar Metode: Pendekatan asosiatif model analisis jalur Sampel: 40 orang pegawai</p>	<p>Work engagement berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, work engagement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara tidak langsung semangat mampu memediasi hubungan dari work engagement dan kinerja.</p>	<p>Persamaan: Sama – sama meneliti variabel work engagement dan kinerja pegawai Perbedaan: Tidak meneliti semangat kerja, lokasi, sampel, metode penelitian</p>
10	<p>Juju Zuhriatusobah, Edwin Kusuma Yudha, Yulianita Rahayu (2023) ISSN: 2336-2693 Central European Management Journal. Vol 31, No 02. https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.31.2.11</p>	<p>Judul: Work Life Balance Strategy to Improve Employee Performance at PT. XYZ</p>	<p>Work life balance sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Persamaan: sama – sama meneliti pengaruh work life balance terhadap kinerja</p>

		Metode: Kualitatif deskriptif Sampel: -		pegawai, metode Perbedaan: Lokasi penelitian
11	Ahmad Maulana Rahmansyah, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2023) E-ISSN: 2338-4654 Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 17, No 01 https://doi.org/10.21776/ub.profit.2023.017.01.2	Judul: The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance Metode: Kuantitatif Sampel: 54 karyawan kedai kopidi	Keseimbangan kehidupan kerja dan Keterikatan kerja adalah salah satu factor - factor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan dan loyalitas karyawan dalam bekerja di Coffeeshop daerah kecamatan lowokwaru kota Malang.	Persamaan: Sama – sama meneliti pengaruh work life balance dan work engagement terhadap kinerja karyawan, metode Perbedaan: Jumlah sampel, lokasi penelitian
12	Muzakar Isa & Nur Indrayati (2023) E-ISSN: 2071-078X SA Journal of Human Resource Management. Vol 21 https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910	Judul: The role of work–life balance as mediation of the effect of work–family conflict on employee performance Metode: Kuantitatif Sampel: Seluruh PNS di wilayah Solo Raya yang berjumlah 694 orang.	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance.	Persamaan: Sama – sama meneliti pengaruh work life balance terhadap kinerja, metode Perbedaan: Tidak meneliti work family conflict, jumlah sampel, tempat penelitian
13	Putu Deva Govinda Krisna Wijaya & Gusti Made Suwandana (2022) E-ISSN: 2507-1076 European Journal of Business and Management Research. Vol 07, No 01. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268	Judul: The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Work-life balance berpengaruh positif dan	Persamaan: Sama – sama meneliti work life balance dan kinerja pegawai. Perbedaan: Meneliti kepuasan kerja,

		<p>Metode: Non teknik sampling probabilitas dengan sampling jenuh</p> <p>Sampel: Seluruh perawat wanita yang berjumlah 206 perawat wanita di RSUD Klungkung</p>	signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wanita.	metode, sampel, lokasi, tidak meneliti kepuasan kerja.
14	<p>Khaled Adnan Bataineh (2019) ISSN: 1913-9004 International Business Research https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99</p>	<p>Judul: Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</p> <p>Metode: Tinjauan litelatur</p> <p>Sampel: 289 karyawan</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Perbedaan: Meneliti variabel kebahagiaan di tempat kerja, sampel, metode penelitian.</p>
15	<p>Arif Rachman Putra & Rahayu Mardikaningsih (2022) ISSN: 2964-7118</p>	<p>Judul: Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior And Work Engagement</p> <p>Metode: Analisis deskriptif kualitatif</p> <p>Sampel: 88 orang</p>	Kepemimpinan dan perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>Perbedaan: Meneliti variabel kepemimpinan dan perilaku inovatif, sampel, metode.</p>

Sumber: Data Diolah 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti.

Penelitian ini meneliti beberapa variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan kerja dan keterikatan kerja merupakan aspek atau komponen yang sangat penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Keseimbangan kehidupan kerja yaitu seperti pegawai memiliki keseimbangan hidup yang baik antara pekerjaan dan di luar pekerjaan sehingga dapat terhindar dari stress saat bekerja karena memiliki keseimbangan kehidupan yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan yang baik antara pekerjaan dan di luar pekerjaan yang akibatnya dapat menimbulkan stress dalam diri pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain keseimbangan kehidupan kerja adapun variabel keterikatan kerja yang juga sangat penting dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik salah satunya seperti memiliki semangat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja cenderung lebih cepat dan berenergi dalam menyelesaikan beban pekerjaan

dibandingkan dengan pegawai yang kurang memiliki semangat dalam bekerja yang akibatnya dapat menimbulkan lambatnya dalam menyelesaikan beban pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung untuk menopang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik maka salah satunya perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan dimana seimbang antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan seorang pegawai, baik itu dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Adapun indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu Keseimbangan waktu, yang mengacu pada seberapa baik pegawai memiliki keseimbangan waktu yang baik antara waktu bekerja dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada seberapa tinggi keterlibatan seorang pegawai antara pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan, yang mengacu pada seberapa puas kepuasan seorang pegawai terhadap pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik dan terhindar dari stress saat bekerja. Selain keseimbangan kehidupan kerja terdapat faktor lain yang mendukung kinerja pegawai yaitu keterikatan kerja.

Selain itu terdapat salah satu cara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai selain memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, yaitu melalui keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan kondisi dimana pegawai secara fisik, emosional dan mental dapat mengekspresikan diri mereka secara positif saat bekerja. Keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, keterikatan kerja dapat mengukur baik atau tidaknya kinerja seorang pegawai. Indikator keterlibatan kerja yaitu *Vigor* (semangat), yang mengacu pada seberapa tinggi semangat yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. *Dedication* (dedikasi), mengacu pada seberapa besar rasa dedikasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya. *Absorption* (penghayatan), mengacu pada seberapa tinggi keterlibatan, kesungguhan, dan keterikatan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik dan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan sebagai sebuah pencapaian hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan. Baik dan buruknya kinerja pegawai dapat diukur oleh beberapa faktor, salah satunya faktor keseimbangan kehidupan pegawai dan keterlibatan kerja pegawai. Indikator kinerja karyawan yaitu Orientasi pelayanan, yang mengacu kepada pemberian pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, pemerintah, dan pihak-pihak terkait lainnya. Komitmen, yang mengacu kepada tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi pegawai PNS terhadap pekerjaan mereka, organisasi atau instansi pemerintah tempat mereka bekerja, dan pelayanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat. Inisiatif Kerja, yang

mengacu kepada kemampuan dan keinginan mereka untuk secara aktif dan proaktif mengambil tindakan atau langkah tambahan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mencapai tujuan organisasi, atau memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Kerjasama, yang mengacu kepada kemampuan dan keinginan mereka untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka di dalam organisasi pemerintah atau sektor publik guna mencapai tujuan bersama, meningkatkan efektivitas kerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Kepemimpinan, yang mengacu kepada kemampuan dan tanggung jawab pegawai negeri sipil (PNS) dalam memimpin, mengelola, dan memberikan arahan kepada rekan-rekan kerja atau tim mereka di dalam organisasi pemerintah atau sektor publik.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja, dan kinerja pegawai.

2.2.1 Keterkaitan Kesimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Mardiani (2021) yang dilakukan pada pegawai PT Gunanusa Eramandiri menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut. Adapun penelitian Suhartini (2021) yang dilakukan pada pegawai PT Polychem Indonesia TBK Divisi Mesin menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut.

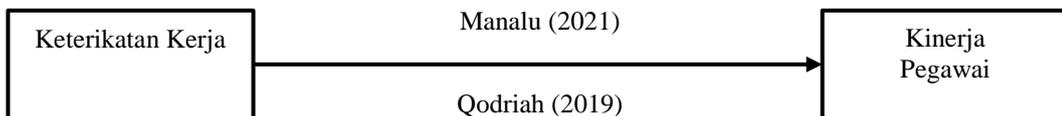


Gambar 2. 1

Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Keterkaitan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Manalu (2021) yang dilakukan pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut. Adapun penelitian Qodariah (2019) yang dilakukan pada pegawai PT Surveyor Indonesia menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut.



Gambar 2. 2

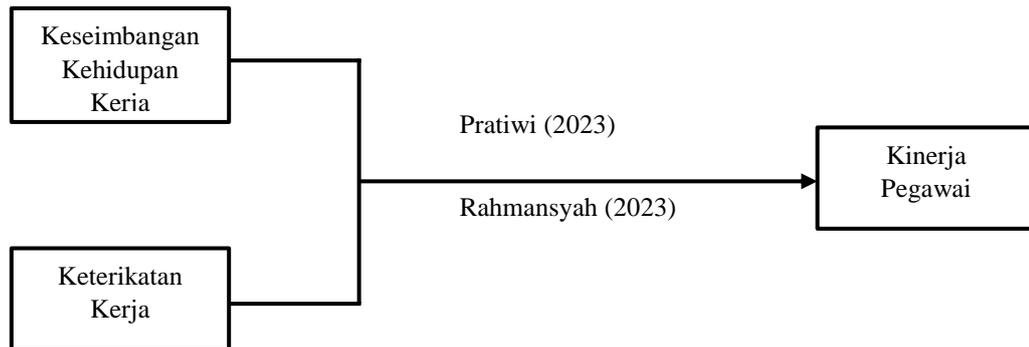
Keterkaitan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

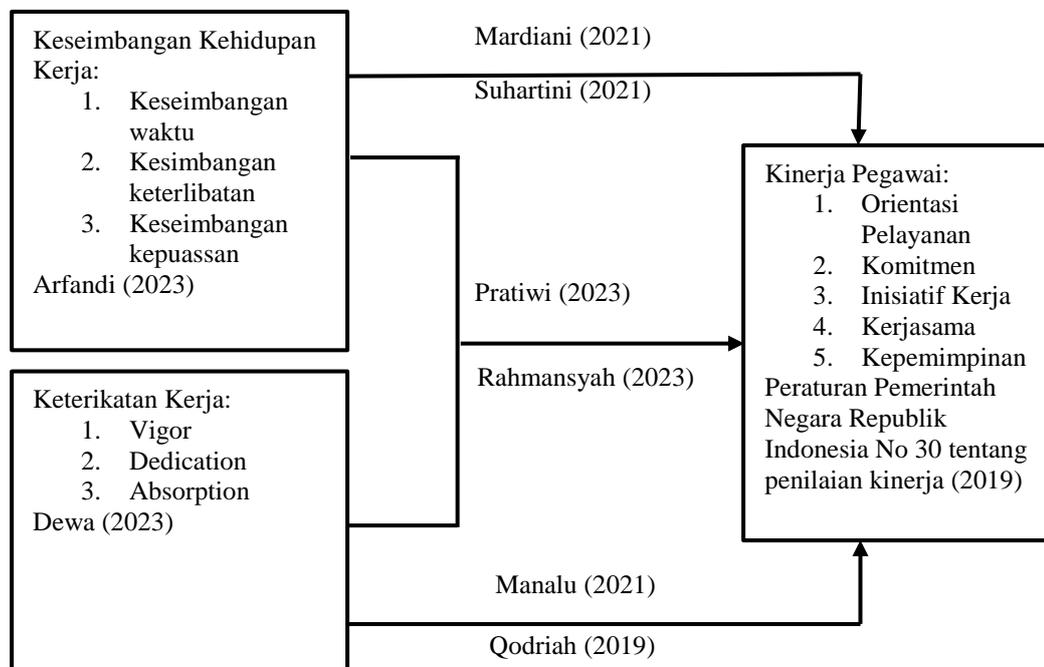
Penelitian Pratiwi (2023) yang dilakukan pada pegawai PT Manufaktur menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan positif secara simultan *work life balance* dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *work life balance* dan *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut. Adapun penelitian Rahmansyah (2023) yang dilakukan pada pegawai

Kedai Kopi Kota Malang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh langsung positif signifikan secara simultan *work life balance* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *work life balance* dan *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai di tempat tersebut.



Gambar 2. 3
Keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian