

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Goal Setting Theory*

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori yang dikenal sebagai *goal setting theory*. Dalam *goal setting theory*, setiap individu memiliki berbagai target, menentukan target yang ingin dicapai, dan mereka terdorong untuk meraih target-target itu (Ghozali, 2020). Teori ini berpendapat bahwa tujuan yang dimiliki individu merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan mereka. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat dalam pembentukan tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa proses kognitif berperan penting dalam pembentukan tujuan dan berfungsi sebagai determinan perilaku teori ini menyatakan bahwa dorongan yang paling mendasar dan segera dalam memahami mengapa sebagian individu tampil lebih unggul dibandingkan yang lain, adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang terarah dan bermakna.

Inti dari teori ini ada empat. pertama, tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah, tanpa tujuan, atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Kedua, mempertahankan kemampuan konstan, karena ini adalah teori motivasi, dan mengingat bahwa ada komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya. Ketiga, variabel seperti pujian, umpan balik, atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya memengaruhi perilaku

sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit. Keempat, penetapan tujuan, selain memengaruhi tiga mekanisme motivasi, yaitu pilihan, usaha, dan ketekunan, juga dapat memiliki manfaat kognitif (ghozali, 2020).

Menurut ghozali, (2020) penetapan tujuan dapat memengaruhi capaian hasil melalui empat acara :

1) Pilihan (*choise*)

Sasaran memiliki kemampuan untuk memfokuskan perhatian individu dan mengarahkan usaha mereka pada aktivitas yang berkaitan dengan target tersebut, sekaligus menghindari mereka dari tindakan yang tidak relevan.

2) Upaya (*effort*)

Penetapan sasaran dapat mendorong individu untuk meningkatkan upaya mereka. Misalnya, jika seseorang mampu memproduksi empat *widget* per jam tetapi memiliki keinginan untuk meningkatkan produksinya menjadi enam *widget* per jam, kemungkinan besar mereka akan berusaha lebih keras untuk mencapai jumlah tersebut dibandingkan dengan situasi dimana tidak ada target yang ditetapkan.

3) Kegigihan (*persistence*)

Sasaran dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi kemunduran.

4) Kognisi (*cognition*)

sasaran dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan dan mengubah perilakunya.

a. Komitmen tujuan (*goal commitment*)

Individu cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian dampak penetapan tujuan terhadap kinerja individu, organisasi dapat memanfaatkan strategi ini untuk meningkatkan kinerja keseluruhan mereka. Komitmen terhadap tujuan juga dipengaruhi oleh sejauh mana individu menerima tujuan tersebut, yang menunjukkan kesediaannya untuk berupaya mencapai target yang telah ditentukan. Locke dan Latham (2002) telah menunjuk tiga moderator yang menunjukkan keberhasilan dalam penetapan tujuan :

1. Signifikansi hasil yang diharapkan dari tujuan
2. Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan.
3. Komitmen terhadap orang lain merujuk pada keteguhan untuk terlibat dengan orang lain, baik melalui perjanjian maupun partisipasi sosial, yang dapat meningkatkan dedikasi seseorang terhadap tujuannya.

Dalam konteks yang lebih luas ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen seseorang dipengaruhi oleh faktor eksternal. Contohnya individu sering kali menetapkan tujuan serta standar yang harus dicapai atau dilaksanakan. Hal ini berdampak pada seberapa besar kesetiaan individu terhadap orang yang menentukan tujuan.. Faktor eksternal dapat berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi individu. Misalnya, ketika seseorang memperhatikan manajer mereka dan menghargainya, individu tersebut cenderung lebih terbuka untuk menerima pendapat strategi tujuan yang diajukan oleh manajer tersebut. Akibatnya, individu

tersebut dapat menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan yang diinginkan.

Faktor internal Elemen yang muncul dari dalam diri seseorang dapat timbul akibat keterlibatan aktif dalam usaha mencapai tujuan. Harapan yang dimiliki pada diri sendiri dapat mempengaruhi keberhasilan atau bahkan sebaliknya.. Di samping itu, orang tersebut mungkin berusaha untuk tampil lebih baik dibandingkan dengan kolega atau pesaing mereka. Mereka berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan berharap mendapatkan pengakuan atas hasil yang telah diperoleh. Persepsi yang dialami individu dalam upaya mencapai suatu tujuan sering kali berfungsi sebagai salah satu faktor kunci yang mendorong komitmen individu tersebut.

Teori penetapan tujuan merujuk pada dampak yang ditimbulkan oleh penetapan tujuan terhadap kinerja yang dihasilkan selanjutnya. Penelitian Edwin Locke menunjukkan bahwa orang yang menetapkan sasaran yang spesifik dan menantang umumnya mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan mereka yang memilih sasaran yang lebih umum dan sederhana. Locke mengemukakan lima prinsip utama dalam penerapan sasaran, yaitu kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas yang sesuai. Langkah-langkah sederhana dalam menetapkan sasaran yang dipilih memberikan kesempatan yang lebih baik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berikut ini adalah beberapa prinsip penting dalam merumuskan sasaran yang efektif :

1. Kejelasan (*clarity*). Tujuan yang tersusun rapi dan teratur lebih mudah untuk diraih dibandingkan dengan tujuan yang tidak memiliki penjelasan yang jelas.

Dengan kata lain, tujuan yang lebih rinci biasanya lebih mungkin untuk dicapai.

2. Tantangan (*challenge*). Tujuan yang ditetapkan Harus memiliki tingkat tantangan yang tepat agar dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tersebut.
3. Komitmen (*commitment*). Berusaha dengan tujuan yang jelas untuk meraih sasaran tersebut. Sampaikan tujuan Anda kepada orang lain agar meningkatkan tanggung jawab Anda dalam mencapai sasaran ini.
4. Umpan balik (*feed back*). Siapkan cara untuk menyampaikan perkembangan Anda menuju suatu sasaran. Jika berat badan turun 30 *ponund* dalam waktu empat bulan terasa sangat menantang, Lebih baik menyesuaikan tingkat tantangan dari tujuan Anda dalam jangka waktu yang telah ditentukan daripada menyerah sepenuhnya.
5. Kompleksitas (*task complexity*). Apabila suatu tujuan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi, penting untuk memberikan diri anda waktu yang mampu untuk mengatasi kurva pembelajaran yang terkait dengan penyelesaian tugas tersebut. Dengan kata lain, jika suatu tujuan benar-benar sulit, pastikan anda memberi diri anda bantalan untuk memberikan anda kesempatan terbaik untuk berhasil. Penetapan tujuan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai pencapaian. Namun, banyak individu yang cenderung menetapkan tujuan yang kurang efektif, yang dapat menghambat upaya mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

2.1.2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan strategis dalam sebuah organisasi, yang berperan langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagai motor penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal terhadap unsur ini menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan (Rizki & Muttaqien, 2022).

Menurut Falah & Ayuningtias, (2020) sumber daya manusia diharapkan untuk memiliki kualitas dan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dan persaingan usaha. Ningsih *et al.*, (2021) mengatakan sumber daya yang kompeten menjadi tumpuan utama organisasi dalam mengaktualisasikan sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya merupakan elemen krusial dalam mengevaluasi kesehatan suatu organisasi. Dengan demikian, perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan terorganisir sangat dibutuhkan serta berkelanjutan menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi (Intan agustin *et al.*, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah elemen yang paling variatif dan kompleks dalam suatu organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan meraih keberhasilan jangka panjang.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tugas dalam organisasi dapat dijalankan secara maksimal guna memperoleh manfaat dan efisiensi yang optimal (Ansory & Indrasari, 2018). Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama di antara lainnya :

1) Tujuan organisasional

Tujuannya untuk mengidentifikasi peran manajemen sumber daya manusia dalam upaya merealisasikan efektivitas organisasi melalui peran aktif individu maupun tim.

2) Tujuan fungsional

Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan kontribusi setiap departemen tetap berada pada tingkat yang selaras dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi.

3) Tujuan sosial

Ditujukan secara etis dan sosial tindakan ini diarahkan untuk merespons kebutuhan serta tantangan masyarakat, dengan menekankan pada upaya mereduksi dampak merugikan terhadap organisasi.

4) Tujuan personal

Ditujukan guna memfasilitasi personel dalam merealisasikan aspirasi profesionalnya, teristimewa sasaran-sasaran yang berpotensi mengakselerasi daya kontribusi individual terhadap entitas organisasi. Tujuan akhir manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah :

- 1) Peningkatan efisiensi operasional**
- 2) Peningkatan efektivitas organisasi**

- 3) Peningkatan produktivitas tenaga kerja
- 4) Penurunan tingkat perputaran pegawai
- 5) Penurunan tingkat absensi
- 6) Peningkatan kepuasan pelayanan terhadap layanan
- 7) Penurunan jumlah keluhan dari pelanggan
- 8) Peningkatan profitabilitas perusahaan

c. Peran Sumber Daya Manusia

Menurut Setyobakti & Wahyuning Murniati, (2019) sumber daya manusia berperan mengatur kebijakan internal perusahaan dalam sektor kepegawaian yang mengatasi kendala dan persoalan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan pemenuhan tenaga kerja berdasarkan kuantitas, kualitas, dan penempatan yang tepat sesuai dengan tuntutan operasional organisasi termasuk deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, tugas yang diperlukan, atau evaluasi pekerjaan..
- 2) Menentukan pemindahan, pemilihan, dan penempatan staf dengan prinsip orang yang tepat di posisi yang sesuai dan orang yang tepat di pekerjaan yang sesuai, bahkan baru-baru ini orang yang tepat pada waktu yang tepat.
- 3) Mengatur program yang mencakup kesejahteraan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kesempatan promosi serta pemutusan kontrak kerja.
- 4) Memprediksi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja di masa mendatang.
- 5) Mengantisipasi kondisi ekonomi secara luas berserta laju pertumbuhan etis bisnis.

- 6) Mengawasi secara teliti perundang-undang ketenagakerjaan serta langkah pemulihan korporasi sekelasnya.
- 7) Memantau perkembangan inovasi teknologi serta pertumbuhan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan program pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala.
- 9) Mengatur rotasi pembagian baik dalam jenjang karir maupun lintas divisi.
- 10) Mengelola masa purna tugas, pemutusan hubungan kerja serta uang penghargaan masa kerja.

d. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Setyobakti & Wahyuning Murniati, (2019) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses yang bertujuan untuk mengatur tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif dan rasional sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses ini dilakukan melalui penetapan program kepegawaian yang sistematis.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang melibatkan seluruh karyawan melalui penetapan pembagian tugas, hubungan kerja, penyerahan wewenang, serta penggabungan, dan pengaturan yang tercermin dalam tatanan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik dan

bersedia bekerja sama. Dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan tugas kepada bawahan, sehingga setiap tanggung jawab dapat diselesaikan dengan optimal.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengawasi seluruh tenaga kerja menaati ketentuan serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terjadi kesalahan atau penyimpangan langkah perbaikan akan diambil. Aspek pengawasan karyawan mencakup aspek kehadiran, ketepatan waktu, sikap, kolaborasi, pelaksanaan tanggung jawab, dan pemeliharaan kondisi tempat kerja.

5) Pengadaan

Pengadaan merupakan proses yang meliputi pengambilan, pemilihan, penempatan, pengenalan, dan induksi, yang ditujukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan operasional organisasi.

6) Pengembangan

Pengembangan merupakan serangkaian langkah yang dirancang untuk memperkuat keterampilan praktis, wawasan, pemikiran strategis, dan moral para karyawan melalui proses pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sekarang dan masa mendatang.

7) Kompensasi

Kompensasi Pemberian imbalan atas kebaikan baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, penghargaan dapat diberikan kepada karyawan berupa kompensasi finansial atau non-finansial sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi

mereka terhadap perusahaan. Prinsip dalam kompensasi adalah kesetaraan dan keadilan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menyatukan Kepentingan organisasi dengan kebutuhan para pegawainya. Hal ini menciptakan kerjasama yang seimbang dan saling menguntungkan. Dalam konteks ini, perusahaan dapat memperoleh keuntungan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka melalui hasil kerja yang diperoleh.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah rangkaian aktivitas yang dirancang untuk menjaga dan meningkatkan keadaan fisik, mental, dan dedikasi karyawan, supaya mereka tetap bersemangat untuk menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan pemahaman seseorang untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta nilai-nilai sosial yang berlaku. Perusahaan harus mengusahakan tercapainya keinginan tersebut.

11) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan suatu proses yang bertujuan untuk pemberhentian hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Proses ini terjadi karena beberapa faktor termasuk keputusan yang diambil oleh perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, serta sebab sebab lainnya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fitrah & Prasetyo, (2024) Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai seberapa baik seorang pegawai berhasil menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang dipegangnya. Kinerja karyawan adalah sebuah capaian profesional yang diperoleh karyawan dalam menunaikan tanggung jawabnya (Abrori *et al.*, 2023).

Kinerja berasal dari *performance* berdasarkan capaian kinerja yang bersifat berkepanjangan (Wibowo, 2016:7). Menurut (Priansa, 2017:48) Istilah ini dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Firdausi, (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria pekerjaan yang sudah ditentukan. Kinerja seorang karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana tugas yang dikerjakan oleh karyawan tersebut bisa tercapai yang harus sejalan dengan pelaksanaan implementasi rencana kerja organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencerminkan tingkat efektivitas organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan sasaran yang telah dirumuskan oleh organisasi (Ayu *et al.*, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian prestasi yang telah diraih atau diperlihatkan oleh individu dengan menggunakan semua kemampuan yang

dimilikinya sehingga menciptakan hasil yang baik untuk dapat memberikan umpan balik terhadap dirinya maupun organisasi itu sendiri.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sihaloho & Siregar,(2020), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor internal pegawai

Faktor internal Karyawan merupakan unsur yang berasal dari individu itu sendiri yang merupakan atribut yang dibawa sejak lahir dan didapatkan seiring dengan pertumbuhan mereka. Elemen yang dibawa dari lahir mencakup bakat, karakter pribadi, kondisi fisik, serta tanggung jawab. Sedangkan elemen yang didapat mencakup pengetahuan, kemampuan, sikap positif, pengalaman, dan dorongan dalam melakukan pekerjaan.

2) Faktor lingkungan internal

Faktor lingkungan internal organisasi merupakan bentuk dukungan yang disalurkan oleh perusahaan kepada seluruh anggota yang beroperasi di dalamnya. Dukungan ini berperan krusial dalam menentukan tingkat kinerja para karyawan. Beberapa elemen yang termasuk dalam lingkungan organisasi antara lain visi, misi, dan tujuan dari organisasi tersebut, regulasi yang diterapkan, strategi teknologi yang digunakan, sistem manajemen, penghargaan, gaya kepemimpinan, budaya yang ada di dalam organisasi, serta hubungan antar rekan kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor di luar organisasi mencakup kondisi yang terjadi di luar entitas yang dapat memengaruhi para karyawan. Berbagai lingkungan di luar organisasi

mencakup, antara lain, keterlibatan politik, sosial masyarakat, serta aspek agama dan persaingan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan Firdausi, (2020) mangkunegara dalam khaerul umam (2010:189) mengatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis potensi pekerja terbagi menjadi beberapa aspek, yaitu potensi kecerdasan (IQ) dan keterampilan yang ada pada diri mereka (pendidikan). Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini muncul dari perilaku seorang karyawan ketika menghadapi situasi di lingkungan kerjanya. Motivasi dapat dipahami sebagai kondisi yang mendorong pegawai untuk meraih target kerja yang telah ditentukan.

3) Sikap Mental

Kondisi psikologis yang mendorong individu untuk berupaya meraih kemampuan maksimal dalam pekerjaan. mereka seoptimal mungkin.

c. Tujuan Kinerja

Menurut Firdausi, (2020) tujuan kinerja bertujuan untuk menyamakan harapan kinerja pribadi dengan sasaran organisasi. Harapan bahwa usaha individu untuk mencapai sasaran sejalan dengan tujuan organisasi dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Sementara itu, bagi para karyawan, tujuan dari penerapan manajemen kinerja adalah sebagai berikut ;

- 1) Membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggungjawab mereka, serta alasan dibalik pelaksanaan tugas tersebut serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- 2) Memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan baru.
- 3) Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang menghalangi peningkatan kinerja serta kebutuhan akan sumber daya yang memadai.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut (Dina, 2018) kasmir (2016:2018,) menyatakan indikator dapat digunakan menjadi patokan dalam pengukuran, antara lain :

a) Kualitas (Mutu)

salah satu tanda yang membantu dalam menilai kinerja tenaga kerja adalah seberapa baik seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang dijalankan, yang berperan sebagai ukuran untuk mendapatkan hasil yang mendekati ideal. Sebagai ilustrasi, apabila seseorang menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas, maka hasil yang dicapai cenderung memuaskan. Di sisi lain, jika kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut rendah, maka hasil yang didapat juga akan kurang memuaskan..

b) Kuantitas (Jumlah)

Merupakan indikator yang dipakai dalam studi kinerja yang menekankan pada jumlah atau volume hasil yang diproduksi oleh seseorang dalam mencapai total

barang berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan. Pencapaian sasaran yang diinginkan menjadi perhatian utama dalam penilaian ini.

c) Waktu (Jangka waktu)

Merupakan suatu periode dalam melakukan pekerjaan yang mengacu pada waktu maksimum dan minimum yang telah ditentukan. Indikator ini menilai kinerja individu berdasarkan seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya, semakin baik pula kualitas kinerjanya; sebaliknya, jika seseorang menyelesaikan tugas dengan lambat, maka kualitas kinerjanya akan menjadi kurang memuaskan.

d) Penekanan Biaya

Merupakan proyeksi biaya yang telah ditetapkan oleh institusi atau perusahaan untuk mendukung setiap bidang pekerjaan berdasarkan kebutuhan yang timbul.

e) Pengawasan

Tanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan memerlukan perhatian ekstra serta upaya maksimal dalam pelaksanaannya. Pemantauan menjadi salah satu faktor kunci dalam menilai kinerja yang menentukan sejauh mana seseorang dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, tingkat pengawasan yang lebih tinggi yang dilakukan oleh individu biasanya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, minimnya pengawasan terhadap tugas yang ada dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak memuaskan.

f) Hubungan Antar Karyawan

Menjadi tolok ukur akhir dalam kinerja staf. Hubungan yang terjalin antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya, antara pegawai dan pimpinan, serta

antara pegawai dengan lingkungan.sekitarnya, berfungsi sebagai indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan. Interaksi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang nantinya dapat mendukung individu dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja mereka.

Indikator lain yang memengaruhi kinerja menurut (Arifin & Muharto, 2022), yaitu

1) Efektivitas

Efektivitas bila karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh kelompok.

2) Tanggung jawab

Karyawan yang bertanggung jawab terhadap segala pekerjaannya pasti akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

3) Disiplin

Patuh pada hukum dan aturan yang resmi. Disiplin karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan tersebut mematuhi kesepakatan kerja yang telah dibuat dengan perusahaan tempat dia bernaung..

4) Inisiatif

Berkenaan dengan penalaran, Kreativitas yang muncul sebagai gagasan yang terkait dengan sasaran perusahaan. Melalui upaya, karyawan akan terdorong untuk lebih maju yang akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4 *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Work life balance mengacu pada sejauh mana individu berpartisipasi dan merasakan kepuasan di dalam perannya di kehidupan pribadi serta dalam pekerjaan tanpa menciptakan benturan antara keduanya (Staff *et al.*,2020). Menurut badrianto dalam Nadapdap & Harahap,(2023) menyampaikan *work life balance* sebagai situasi di mana masalah antara kewajiban kerja dan keluarga dapat dikelola dengan efektif dan efisien.

Konsep *Work life balance* merupakan hubungan Keseimbangan yang terjaga antara dunia kerja, peran dalam keluarga, serta kehidupan individu. *Work life balance* memiliki dampak besar bagi kesehatan, kesejahteraan, kualitas hidup, kinerja organisasi, tidak adanya stress, dan pembangunan hubungan manusia dan sosial yang berkelanjutan (Tomy *et al.*, 2024).

Mundung *et al* (2022) menyatakan *Work life balance* merupakan elemen krusial bagi setiap pekerja, sehingga mereka dapat mencapai kesejahteraan yang harmonis dalam berinteraksi dengan anggota keluarga serta dalam lingkungan kerja. Menurut Arifin & Muharto,(2022) *work life balance* cara yang bisa digunakan untuk membantu para pegawai mengurangi pertentangan yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda.

Mardiana *et al.*,(2023) menyatakan *Work life balance* sebagai persepsi seseorang di mana aktivitas dalam pekerjaan bisa dilakukan secara bersamaan sambil mendukung pertumbuhan pribadi yang sejalan dengan prinsip-prinsip individu. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan rutinitas kehidupan pribadi,

yang lazim dikenal sebagai *work-life balance* biasanya berkaitan dengan usaha untuk mempertahankan harmoni atau keseimbangan dalam kehidupan.

Berdasarkan beberapa studi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* adalah hal yang sangat penting dalam hidup yang memengaruhi kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi.

b. Indikator *Work Life Balance*

Ada beberapa aspek indikator dalam mengukur *work life balance* bagi individu menurut Dina, (2018) yaitu :

a) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Menjadi Salah satu faktor yang membentuk harmoni antara waktu yang diperuntukkan bagi pekerjaan atau karier dengan waktu yang digunakan untuk kepentingan pribadi dan keluarga.

b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Membentuk dalam diri individu guna mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi, tanggung jawab keluarga, dan pekerjaan, sekaligus menunjukkan komitmen terhadap keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. Keterlibatan pikiran ini memiliki peranan yang sangat penting dalam pilihan individu untuk mengatur hidupnya agar tidak terjadi bentrokan dan kebingungan dalam menjalankan ketiga aspek keseimbangan tersebut.

c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Membangun tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjaga harmoni antara dirinya, keluarganya, dan aktivitas profesionalnya. Rasa puas ini

berhubungan dengan sejauh mana individu berhasil atau tidak dalam mengatur kehidupan profesional dan kehidupan pribadi mereka.

c. Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi *work life balance* menurut Staff *et al.*, (2020) adala sebagai berikut :

1) *Work interference with personal life (WIPL)*

Dimensi ini berhubungan dengan seberapa signifikan pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi individu.

2) *Personal life interference with work (PLIW)*

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi mempengaruhi kegiatan pekerjaan.

3) *Personal life Enhancement with work (PLEW)*

Dimensi ini menggambarkan tingkat kontribusi elemen pekerjaan dalam mendukung perbaikan kualitas kinerja seseorang dalam lingkungan profesionalnya.

4) *Work Enhancement with personal life (WEPL)*

Dimensi ini berkaitan dengan seberapa besar peran unsur pekerjaan dapat membantu dalam memperbaiki tingkat kehidupan pribadi seseorang.

d. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Iazar *at al* (dalam , Pio dan Tumbel, 2017:2) terdapat Ada keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dengan diterapkannya *work life balance*, antara lain sebagai berikut :

- 1) Meminimalisir tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas

- 3) meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan
- 4) Meningkatkan retensi pelanggan
- 5) mengurangi *turn-over* karyawan

Sementara itu, bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kepuasan kerja
- 2) Peningkatan tingkat keamanan kerja (*job security*)
- 3) Peningkatan kontrol terhadap lingkungan kerja (*work life environment*)
- 4) Penurunan tingkat stres yang berkaitan dengan pekerjaan
- 5) Peningkatan kesehatan fisik dan mental

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah '*Motivation*' yang menggambarkan dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang dimiliki oleh individu. Motivasi dapat diartikan sebagai energi, tindakan, serta faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang sesuai dengan aspirasi dan harapan yang diinginkan (Riyanto *et al.*, 2021). Motivasi merupakan proses yang memengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok dari luar untuk beradaptasi dalam tindakan atau kegiatan tertentu (Mundung *et al.*, 2022).

Motivasi kerja menurut Abrori *et al.*, (2023) adalah proses yang menciptakan intensitas dan kegigihan dalam upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan, intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Menurut Muttaqien *et al.*, (2019) Motivasi dapat dipahami sebagai kumpulan sikap serta nilai-nilai yang

menjadi faktor pendorong seseorang dalam meraih sasaran pribadi. Saat seseorang terdorong, mereka biasanya lebih cenderung untuk membuat pilihan yang positif agar melakukan suatu tindakan, karena tindakan tersebut bisa memenuhi kebutuhan atau hasrat mereka.

Motivasi dalam pekerjaan adalah sekumpulan sikap dan prinsip yang berpengaruh pada seseorang dalam meraih tujuan tertentu. Sikap dan nilai ini bersifat *invisible* (tak terlihat) yang berfungsi sebagai kekuatan untuk mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuannya (Ningsih *et al.*, 2021).

Motivasi dapat diartikan sebagai konsekuensi dari tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang serta keyakinan seseorang bahwa tindakan yang diambil akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan (Ermawati, n.d.). Menurut Hidayat & Taufiq, (2012) motivasi merupakan suatu elemen psikologis demi memenuhi kebutuhan primer seperti makan dan minum.

Pemberian motivasi merupakan dasar yang kuat untuk membentuk disiplin terhadap pekerjaan karena dengan banyaknya motivasi baik dari internal maupun eksternal dan juga fasilitas yang diberikan. Sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja keras dengan sebaik mungkin demi mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan memberikan motivasi merupakan salah satu metode untuk mendorong agar bisa meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga sasaran bisa dicapai dan pencapaian kerja pun meningkat. (Intan agustin *et al.*, 2019).

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dorongan untuk bekerja merupakan elemen krusial dalam pengelolaan tenaga kerja yang memerlukan

pemahaman mendalam dan pengelolaan yang efektif untuk menciptakan keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

b. Teori Motivasi

Menurut Ansory & Indrasari, (2018) Berikut ini beberapa teori motivasi diantaranya :

1) Teori kebutuhan menurut maslow

Menurut maslow Seseorang akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendesak atau yang paling dominan bagi mereka pada saat tertentu.

2) Teori McClelland (teori kebutuhan berprestasi)

Menyatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain.

3) Teori Ekuitas Adams

Teori ini mengacu pada teori ekuitas dan keadilan. Teori tersebut menjelaskan hubungan antara tingkat kepuasan manusia terhadap hasil yang dicapai dan kemampuan untuk meramalkan perubahan perilaku.

4) Teori Victor H.Vroom (teori harapan)

Teori ini menjelaskan mengapa individu enggan melakukan sesuatu jika mereka merasa tidak mampu, meskipun mereka sangat menginginkan hasil dari aktivitas tersebut. Menurut Vroom, tingkat motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi.

c. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Zebua *et al.*,2022) jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Pimpinan menyediakan insentif atau *reward* terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik sebagai bentuk motivasi. Dengan pendekatan motivasi positif ini berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan karyawan secara umum cenderung merespon dengan baik terhadap penghargaan dan pengakuan.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer dapat memotivasi karyawan mereka melalui penerapan sanksi terhadap mereka yang menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Melalui metode motivasi negatif, semangat kerja para karyawan dapat meningkat sementara waktu karena adanya ketakutan terhadap sanksi; namun, efek jangka panjangnya dapat berisiko merugikan.

d. Prinsip prinsip motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa prinsip pokok menurut Mangkunegaran (2009:61) diantaranya :

1) Prinsip partisipasi

Untuk meningkatkan semangat kerja, sangat penting bagi karyawan untuk diberikan peluang berkontribusi dalam menetapkan sasaran yang menjadi tujuan dari pimpinan.

2) Prinsip komunikasi

Seorang pemimpin menjelaskan semua hal yang berhubungan dengan upaya meraih sasaran. Melalui penyampaian informasi yang terang, karyawan akan lebih terdorong untuk menjalankan tanggung jawab mereka.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin menyadari bahwa karyawan memainkan peranan yang krusial dalam mencapai sasaran. Dengan pengakuan ini, para pegawai akan lebih termotivasi untuk menjalankan pekerjaan mereka..

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Seorang pemimpin yang menyerahkan hak wewenang atau izin kepada staf yang berada di bawahnya untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka secara mandiri dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meraih sasaran yang diinginkan oleh pimpinan.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawan yang berada di bawahnya dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan pemimpin.

e. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegaran dalam (Zebua *et al.*,2022) yaitu :

1. Etos kerja yang tinggi
2. Fokus pada masa depan
3. Tingkat ambisi
4. Orientasi terhadap tugas atau tujuan
5. Ketekunan
6. Pemanfaatan waktu
7. Rekan kerja yang dipilih

Sedangkan menurut Farkhan *et al.*, (2019) indikator motivasi diantaranya :

1. Dorongan internal
2. Motivasi
3. Kesiediaan
4. Pengembangan kompetensi
5. Penguasaan keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

f. Faktor Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor faktor motivasi menurut Sutrisno, (2009) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal antara lain :
 - a) Kemauan untuk menjalani kehidupan
 - b) Kemauan untuk memperoleh kepemilikan
 - c) Kemauan untuk meraih apresiasi
 - d) Kemauan untuk memperoleh pengesahan
 - e) Kemauan untuk memiliki kekuasaan
2. Faktor eksternal antara lain :
 - a) Lingkungan tempat bekerja yang baik
 - b) Bayaran yang tepat
 - c) Pemantauan yang efisien
 - d) Jaminan lapangan kerja yang aman

- e) Posisi dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik
- f) Aturan yang luwes untuk menciptakan suasana kerja yang efisien

2.1.6 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan secara rutin menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Ningsih *et al.*, 2021). Nitisemito dalam (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) menyatakan bahwa tempat pekerjaan mencakup segala aspek di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Menurut Sihaloho & Siregar, (2020) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan totalitas dari semua sumber daya, termasuk peralatan dan bahan yang ada yang tersedia disekitar individu saat melaksanakan tugasnya. Selain itu lingkungan kerja juga mencakup metode yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan serta pengaturan yang diterapkan baik pada tingkat individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merujuk pada suasana di mana para pegawai menjalankan tugas mereka setiap hari. Keadaan kerja yang positif dapat memberikan rasa tenang dan memastikan bahwa pegawai dapat berperforma dengan baik. Ketika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja yang mereka alami, mereka cenderung dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih tenang dan menggunakan waktu kerja mereka secara optimal (Harini *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana individu berkumpul dan dilengkapi dengan berbagai sarana untuk meraih sasaran organisasi sesuai dengan pandangan dan tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja meliputi berbagai

faktor fisik, emosional, dan kebijakan yang berpengaruh pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka serta hasil dari produktivitas mereka. (Lestary & Harmon, 2017).

b. Jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014:57) dalam Sihalohe & Siregar, (2020) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi yang terdapat di area kerja yang memiliki potensi untuk secara langsung memengaruhi karyawan. Beberapa elemen yang membentuk lingkungan kerja yang ideal meliputi :

- a) Tempat kerja tidak hanya dirancang untuk tampak menarik, tetapi juga dibangun dengan memperhatikan elemen keselamatan dalam bekerja.
- b) Ketersediaan fasilitas kerja yang mencakupi.
- c) Ketersediaan fasilitas Istirahat, seperti kantin yang ada di dalam area perusahaan atau di sekitarnya yang dapat diakses dengan mudah oleh karyawan merupakan hal penting yang mendukung kesejahteraan mereka
- d) Perusahaan menyediakan akses bagi karyawan terhadap fasilitas ibadah, seperti masjid dan mushalla.
- e) Ketersediaan moda transportasi yang ramah untuk karyawan serta layanan transportasi umum yang nyaman, terjangkau, dan gampang dijangkau.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada suasana yang menciptakan rasa nyaman. Kondisi kerja yang tidak berwujud fisik ini mencerminkan adanya

hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan mereka. Sesungguhnya, pekerja tidak hanya terpaku pada aspek penghasilan semata, melainkan aktivitas kerja juga dipandang sebagai sebuah proses yang bertujuan untuk meraih kepuasan. Beberapa komponen yang membentuk lingkungan kerja non-fisik adalah sebagai berikut :

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator tersebut mencerminkan keterhubungan antar rekan kerja adalah adanya interaksi yang saling melengkapi dan tanpa pertikaian di antara mereka. Salah satu elemen yang memengaruhi pilihan karyawan untuk terus berada dalam suatu organisasi merupakan adanya ikatan yang kuat dan memiliki rasa persaudaraan di dalamnya lingkungan kerja.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara pemimpin dan anak buahnya atau pegawainya harus diperhatikan dengan seksama dan harus berlandaskan pada prinsip saling menghormati. Dengan adanya penghargaan yang saling diterima, akan terbentuk rasa hormat di antara setiap individu.

c) Kerjasama antar karyawan

Kolaborasi yang terjaga di kalangan karyawan akan mendukung tercapainya mutu dalam setiap pelaksanaan pekerjaan mereka. Apabila kolaborasi antar karyawan dapat terbangun dengan baik, mereka akan bisa menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Suwondo & Eddy,(2015) indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek berikut :

a) Suhu udara ditempat kerja

Tubuh kita selalu berusaha menjaga kondisi yang stabil melalui suatu sistem yang sehat agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Manusia mencapai produktivitas maksimal pada suhu 24°C-27°C. Ini berarti bahwa jika suhu di lingkungan kerja terlalu dingin, semangat kerja akan menurun, sedangkan suhu yang terlalu panas dapat mengakibatkan kelelahan dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan saat bekerja.

b) Sirkulasi ditempat kerja

Udara disekitar dianggap tercemar apabila konsentrasi oksigen di dalamnya menurun. Fenomena ini diakibatkan oleh sirkulasi udara yang tidak normal. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan sirkulasi udara berjalan dengan baik, maka udara tercemar di dalam ruangan dapat digantikan dengan udara bersih di luar, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan optimal.

c) Interaksi di antara karyawan di lingkungan kerja

Kolaborasi yang produktif di antara karyawan sangat esensial untuk mendukung peningkatan produktivitas mereka. Relasi ini mampu memperbaiki performa kerja, karena dapat meningkatkan komunikasi yang lebih efektif, termasuk pikiran dan perasaan, serta mendorong kolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama.

d) Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja

Hubungan antara atasan dan pegawai bisa disamakan dengan suatu piramida di mana atasan memiliki kekuasaan yang lebih besar dan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan kepada pegawai. Di dalam sebuah perusahaan, pegawai diharapkan untuk membangun interaksi yang positif dengan atasan agar tercipta suasana kerja yang seimbang sehingga pegawai merasa nyaman, konsentrasi, dan mudah dalam menjalankan tugas.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki manfaat terhadap peningkatan motivasi karyawan sehingga nantinya dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan prestasi kerja karyawan hal ini dikemukakan sebagai (2014:2013) Artinya, jika suasana kerja adalah menyenangkan, Dengan demikian, hal ini akan membawa pengaruh baik bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa mengakibatkan pegawai kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka yang menyebabkan penurunan performa mereka.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Falah & Ayuningtias, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz	X1= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dengan besaran kontribusi pengaruhnya sebesar 31.0%.

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	(Ranti Lukmiati1, Acep Samsudin2, 2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi	X1= Work Life Balance Y= Kinerja Karyawan	hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap Y.
3.	(Maswar, Muhammad Jufri, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Motivasi Kerja X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. • lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ardiansyah & Surjanti, (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.BHINEKA LIFE INDONESIA Cabang Surabaya	X = <i>Work Life Balance</i> Y = Kinerja karyawan	<i>work life balance</i> dan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan. Meskipun PT.Bineka Life Indonesia Cabang Surabaya telah menerapkan <i>Work life balance</i> dengan baik dan kondusif tetap belum bisa memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pada karyawan.
5.	Fransiska & Tupti, (2020)	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1= Komunikasi X2= Beban Kerja X3= motivasi kerja Y kinerja karyawan	motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6.	(Ningsih <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	X1= motivasi kerja X2= lingkungan kerja Y= kinerja karyaan	variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (lingkungan kerja) secara bersama-sama pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
7.	(Arifin & Muharto, 2022)	Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	X1= Worklife Balance Y= Kinerja Karyawan	hipotesis didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
8.	Diversitas,(2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada	X = Lingkungan kerja Y = Kinerja Karyawan	tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan hal ini menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC Persada.
9.	(Nadapdap & Harahap, 2023)	Pengaruh Work-life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)	X1= Work-Life Balance X2=Lingkun gan Kerja Y= Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan menyimpulkan bahwa work-life balance memiliki

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	(Catr Jintar, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi	X1= Motivasi kerja Y= kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
11.	(Mardiana <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara)	X1= Worklife Balance X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Worklife Balance terhadap Kinerja karyawan di PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua. • Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
12.	(Fitrah & Prasetyo, 2024)	Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kompensasi Pada Pt. Xyz Konstruksi	X1= Work Life Balance X2= Motivasi Kerja X3=Lingku gan Kerja Y= Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
13.	(Afiyani <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur)	X1= Work Life Balance X2= Motivasi X3=Lingkun gan Kerja X4=Keterikat an Kerja Y= Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Work life balance, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. • Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: penelitian tahun 2020-2024

2.3. Kerangka Penelitian

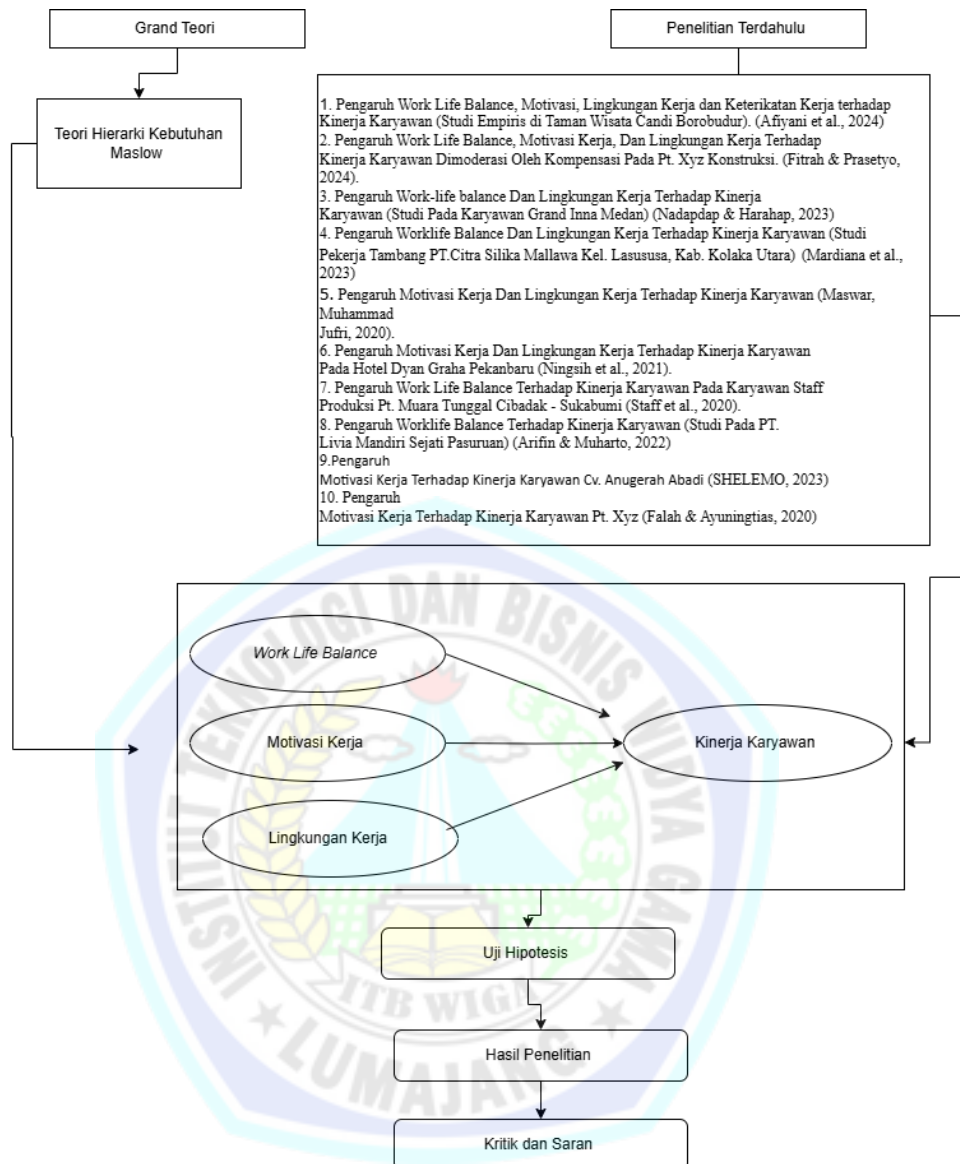
Kerangka riset terdiri dari berbagai penjelasan umum, jalur penelitian yang terencana, dan kerangka yang berfokus pada isu yang diuraikan dalam bagian latar belakang. Kerangka ini berperan sebagai peta alur penelitian yang teratur, yang ditampilkan melalui beberapa ilustrasi yang sesuai dengan tahap-tahap yang terlibat dalam pelaksanaan riset. Struktur penelitian ini berlandaskan pada kajian pustaka

mengenai hasil penelitian yang berkaitan dan bisa dipercaya. Salah satu aspek paling signifikan dari penelitian adalah pembangunan pemikiran yang rasional yang mengarah kepada penarikan kesimpulan hipotesis.

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma dalam (Sugiyono, 2015) “kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai cara teori terhubung dengan berbagai elemen yang telah diakui sebagai isu yang signifikan dasar pemikir dari studi ini berfokus pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan melalui tiga faktor utama.” Pertama *work life balance* kedua motivasi kerja dan yang ketiga lingkungan kerja.

Pada studi ini, peneliti mengembangkan sebuah model konseptual yang merujuk pada teori-teori ilmiah dan hasil penelitian terdahulu, yang kemudian digunakan sebagai landasan dalam penyusunan hipotesis. Setelah dugaan dirumuskan, penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Setelah formulasi hipotesis penelitian ini melanjutkan dengan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini akan dianalisis untuk menentukan kesesuaiannya dengan teori yang ada serta studi sebelumnya dan masalah yang telah ditetapkan maka untuk memudahkan pemahaman akan diterapkan kerangka dasar sebagai berikut:

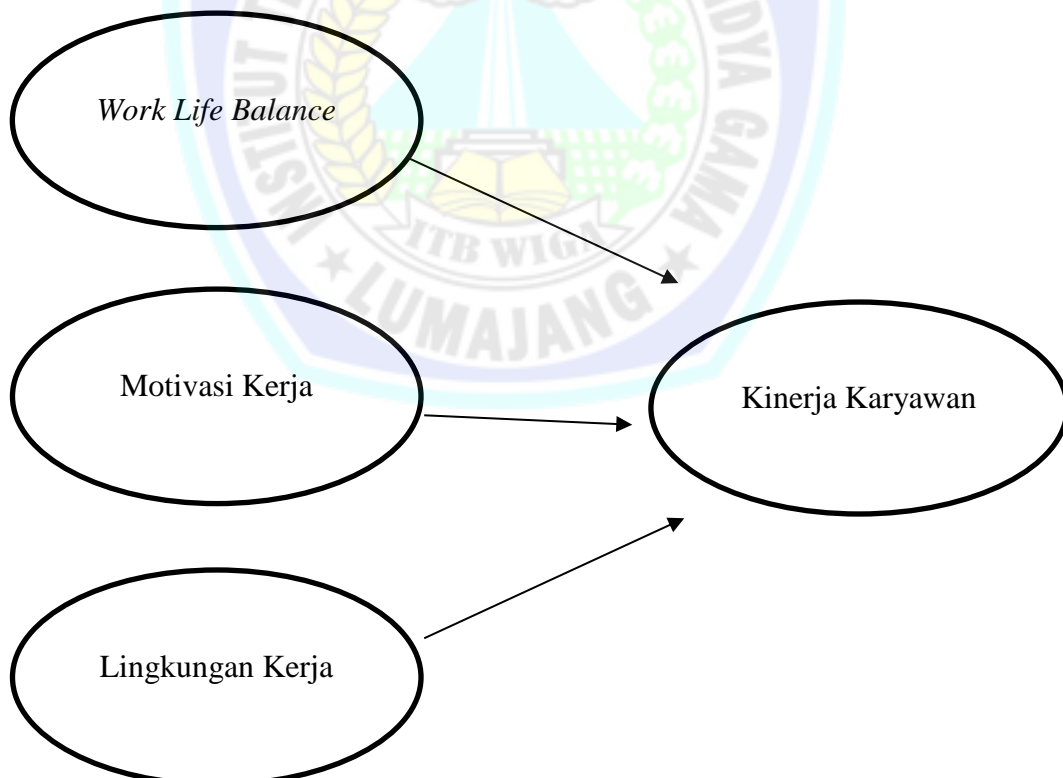


Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Grand Teori, & Penelitian

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah konstruksi verbal atau visual yang membantu untuk membedakan antara apa yang penting dan tidak (Suryani & Hendrayani, 2015). Kerangka konseptual penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh dari tiga variabel independen yaitu *work life balance* (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap (Y) kinerja karyawan Ninja Ekspres Lumajang. Dengan demikian, berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian yang telah ada, hipotesis dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diuji berdasarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

Sumber : Dina(2018), Fark an *et al.*, (2019), kasmir(2016:2018,), Suwondo &

Eddy,(2015)

2.4. Hipotesis

Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah solusi sementara untuk pertanyaan yang diajukan dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah salah satu pernyataan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu diuji lebih lanjut. Dengan demikian hipotesis berfungsi sebagai alat untuk menjadi validitas suatu pernyataan (Suryani & Hendrayani, 2015). Berdasarkan kajian teori dan pola pikir yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis dalam studi ini menyampaikan hipotesis sebagai berikut :

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance (WLB) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pribadi serta dalam pekerjaan tanpa menciptakan benturan antara keduanya. (Staff *et al.*, 2020). Menurut Badrianto dalam Nadapdap & Harahap, (2023) Menjelaskan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merepresentasikan suatu kondisi harmonis ketika individu dapat mengakomodasi ekspektasi peran profesional dan domestik secara proporsional, sehingga ketegangan antar peran dapat ditekan secara optimal dan efisien.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Afiyani *et al.*, 2024) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Taman Wisata Candi Borobudur menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan taman wisata candi borobudur. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitrah &

Prasetyo,2024) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di moderasi Oleh Kompensasi Pada Pt. Xyz Konstruksi menunjukkan bahwa antara *Work Life Balance*, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pt Xyz Konstruksi. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti, (2020) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.BHINEKA LIFE INDONESIA Cabang Surabaya” yang mengatakan bahwa *work life balance* dan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan. Meskipun PT Bineka Life Indonesia Cabang Surabaya telah menerapkan *Work life balance* dengan baik dan kondusif tetap belum bisa memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti merasa terdorong untuk melakukan pengujian ulang mengenai pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan di ekspedisi Ninja Ekspres Lumajang. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut.:

H1 : Adanya pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Ninja Ekspres lumajang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari istilah ‘motive’ yang menunjukkan dorongan, hasrat, atau kebutuhan seseorang. Motivasi dapat dipahami sebagai energi, aktivitas, dan elemen yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu

dengan harapan bahwa perilaku tersebut akan membawa hasil dari pencapaian aspirasi dan harapan yang diinginkan (Riyanto *et al.*, 2021). Motivasi merupakan proses yang memengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok dari luar untuk beradaptasi dalam tindakan atau kegiatan tertentu (Mundung *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan SHELEMO, (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi mengatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv Anugerah Abadi. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Falah & Ayuningtias,(2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Xyz. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti, (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi,Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji kembali mengenai dampak dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di ekspedisi Ninja Ekspres Lumajang. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 : Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Ninja Ekspres lumajang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara rutin(Ningsih *et al.*,2021). Nitisemito dalam (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) menyatakan bahwa tempat pekerjaan mencakup segala aspek di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil penelitian berpengaruh positif. Penelitian (Ningsih *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru menunjukkan berpengaruh secara signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diversitas,(2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada” yang mengatakan tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan hal ini menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC Persada.

Dengan penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti sebelumnya, peneliti ingin mengeksplorasi kembali pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di ekspedisi Ninja Ekspres Lumajang. Dengan demikian, peneliti merumuskan hipotesis pertama dalam studi ini sebagai berikut :

H3 : Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Ninja Ekspres lumajang.