

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang saat ini dilakukan pasti tidak terlepas dari beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian lain yang sudah dilakukan sebelumnya, Penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang dilakukan saat ini pastinya juga memiliki beberapa persamaan dalam hal variabel yang diteliti.

##### 1. **Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares (2020)**

Penelitian dengan judul “*Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*” penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Karyawan Populasi dalam penelitian ini adalah 550 karyawan *Cooperativa Café* di Timor Leste dengan menentukan sampel jenuh di 6 lokasi perusahaan yaitu NT, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar, dan di Kantor Pusat dan mendapatkan 202 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket pada kuesioner yang disebar, terdapat 5 pertanyaan pada setiap variabel. Data yang terkumpul dan diverifikasi validitasnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan menggunakan pendekatan *variance-based* atau berbasis komponen dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS

Penelitian yang saat ini dilakukan pasti tidak terlepas dari beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian lain yang sudah dilakukan sebelumnya, Penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang dilakukan saat ini pastinya juga memiliki beberapa persamaan dalam hal variabel yang diteliti.

**2. Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares (2020)**

Penelitian dengan judul “*Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*” penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Karyawan Populasi dalam penelitian ini adalah 550 karyawan *Cooperativa Café* di Timor Leste dengan menentukan sampel jenuh di 6 lokasi perusahaan yaitu NT, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar, dan di Kantor Pusat dan mendapatkan 202 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket pada kuesioner yang disebarkan, terdapat 5 pertanyaan pada setiap variabel. Data yang terkumpul dan diverifikasi validitasnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan menggunakan pendekatan *variance-based* atau berbasis komponen dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengakomodasi berbagai karakteristik individu karyawan, Seperti memberikan keterampilan baru, menciptakan suasana kerja yang lebih

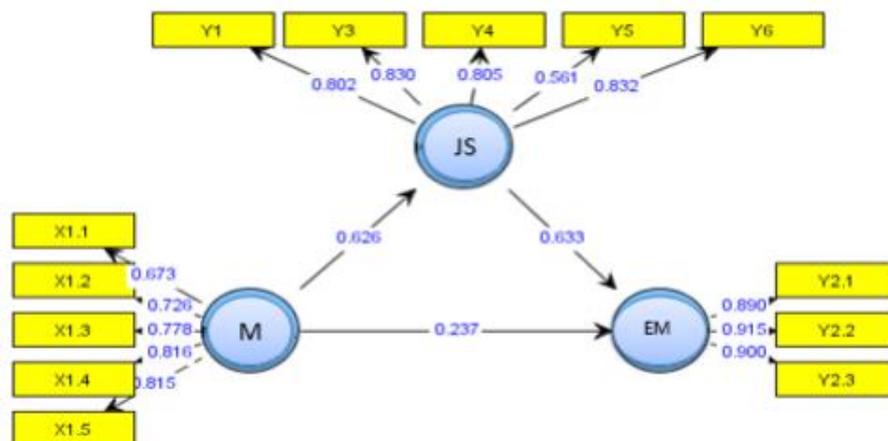
kondusif, menyediakan kebutuhan dasar, dan memelihara kondisi kerja yang lebih baik.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.
2. Metode Penelitian menggunakan Pendekatan Kuantitatif.
3. Variabel yang sama yaitu Kepuasan Kerja.
4. Variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Objek Penelitian, pada penelitian terdahulu yang menjadi objek penelitian adalah *Cooperativa Café* di Timor Leste, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan perbankan Kota Bitung sebagai objek penelitian.
2. Responden dalam penelitian terdahulu yaitu karyawan *Cooperativa Café* di Timor Leste pada 6 perusahaan yang berbeda-beda, Sedangkan pada penelitian ini karyawan perbankan Bitung yang menjadi responden



Sumber: Data diolah Carvalho *et al.* (2020)

Gambar 2.1  
KERANGKA PENELITIAN CARVALHO ET AL

## 2. **Johanim Johari, Fee Yean, Zati Iwani Tjik Zulkarnain (2017)**

Penelitian dengan judul “*Autonomy, Workload, Work Life Balance and Job Performance Teacher*”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh otonomi, Beban Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada kalangan guru. populasi dari penelitian ini adalah guru yang berada di sekolah umum di wilayah Semenanjung Malaysia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, ada sebanyak 302 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. ada 59 item pertanyaan dengan skala likert lima poin untuk mengukur semua variabel. data yang sudah terkumpul diolah menggunakan software SPSS versi 17.0 dan *Partial Least Square* (PLS) versi 2.0.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini ditemukan bahwa Otonomi, Beban Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan untuk Beban tidak memiliki pengaruh pada Kinerja Guru dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

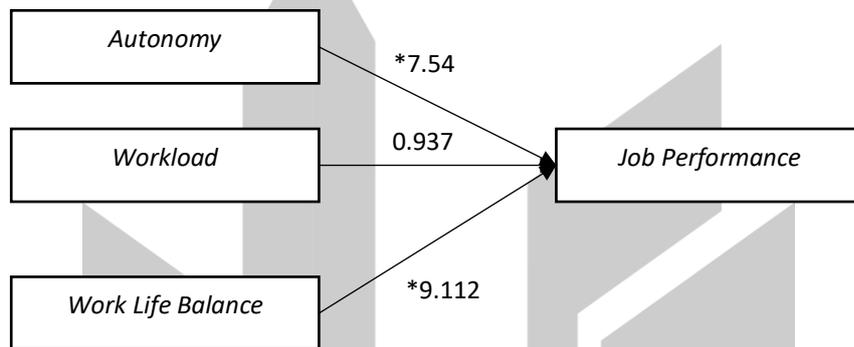
1. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.
2. Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif.
3. Variabel yang sama yaitu variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.
4. Variabel yang sama yaitu kinerja Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Perbedaan terdapat pada objek penelitian dimana objek penelitian terdahulu yaitu pada Sekolah Umum di daerah Semenanjung Malaysia sedangkan

pada penelitian saat ini menjadikan perusahaan perbankan Kota Bitung sebagai objek penelitian.

2. Responden dalam penelitian terdahulu yaitu para guru yang bekerja di sekolah umum di daerah Semenanjung Malaysia, sedangkan pada penelitian ini karyawan perbankan di kota Bitung yang menjadi responden



Sumber: Data diolah Johari *et al.* (2016)

Gambar 2.2  
KERANGKA PENELITIAN JOHARI ET AL

### 3. Christian Wiradendi Wolor, Solikhah Soloikhah, Nadya Fadillah Fidhyallah, Deniar Puji Lestari (2020)

Penelitian dengan judul “*Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance Employee Performance during COVID-19*”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang efektivitas *e-training, e-leadership*, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan pada Kinerja Karyawan khususnya karyawan generasi milenial di salah satu dealer sepeda motor honda di Jakarta, Indonesia di tengah pandemi COVID-19 pada tahun 2020 yang banyak menuntut untuk bekerja secara *online*. populasi dalam penelitian ini ada sebanyak 200 responden yaitu karyawan salah satu dealer sepeda motor honda di

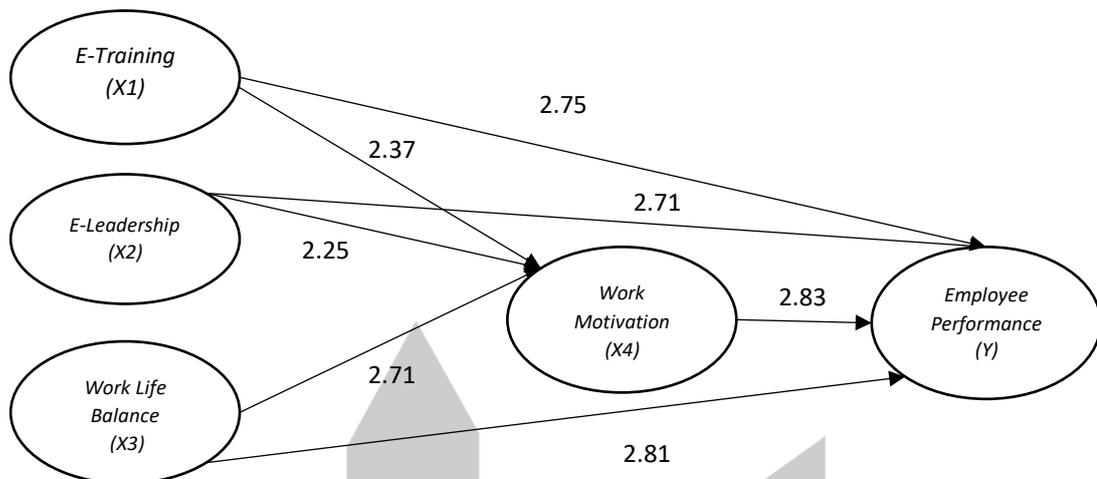
Jakarta, Indonesia. metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif melalui *survey* dan *Structural Equation Modeling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan milenial yang hasilnya diolah menggunakan program Lisrel 8.5. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *e-learning*, *e-leadership*, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.
2. Variabel yang sama yaitu variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.
3. Variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Perbedaan terdapat pada objek penelitian dimana objek penelitian terdahulu yaitu pada dealer sepeda motor honda yang berada di Jakarta, Indonesia sedangkan pada penelitian saat ini menjadikan perusahaan perbankan di kota Bitung sebagai objek penelitian.
2. Responden dalam penelitian terdahulu yaitu para karyawan milenial yang bekerja di dealer sepeda motor honda di Jakarta, sedangkan pada penelitian ini karyawan perbankan di kota Bitung yang menjadi responden



Sumber: Data diolah Wolor et al. (2020)

Gambar 2.3

#### KERANGKA PENELITIAN WOLOR ET AL

#### 4. Tahmeem Siddiqi & Sadia Tangem (2018)

Penelitian dengan judul “*Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh*”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan asuransi di Bangladesh dari total 55 perusahaan asuransi di Bangladesh dalam penelitian ini diambil 6 perusahaan sebagai sampel penelitian dengan total 150 responden dari berbagai *gender* baik pekerja wanita maupun pekerja laki-laki.

Penelitian ini dilakukan dengan survei yang dijabarkan melalui kuisioner dan terdapat variabel yang akan diteliti dan ada 28 pertanyaan dan penelitian ini menggunakan skala 1-5 untuk mengetahui dan mengukur pendapat tiap individu. Pada penelitian ini ada lima langkah analisis yang dilakukan, yaitu statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data dengan

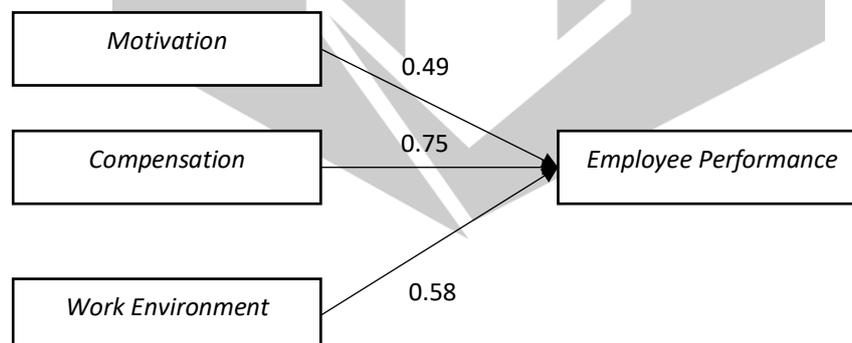
analisis regresi linear berganda dan korelasi antar dimensi dan menggunakan AMOS Versi 21.0 untuk mengolah data. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan asuransi khususnya 6 perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.
2. Variabel yang sama yaitu variabel Lingkungan Kerja.
3. Variabel yang sama yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Perbedaan terdapat pada objek penelitian dimana objek penelitian pada penelitian terdahulu yaitu Perusahaan Asuransi di Bangladesh sedangkan penelitian saat ini menggunakan perusahaan perbankan di kota Bitung
2. Responden dalam penelitian terdahulu yaitu para karyawan dari 6 perusahaan asuransi di Bangladesh, sedangkan pada penelitian ini karyawan perbankan di Kota Bitung yang menjadi responden.



Sumber: Data diolah Siddiqi & Tangem (2018)

Gambar 2.4  
KERANGKA PENELITIAN SIDDIQI & TANGEM

## 5. Inna Nisawati Mardiani & Alfin Widiyanto. (2021)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri”. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Gunanusa Eramandiri. Penelitian ini mengambil semua karyawan dari bagian produksi untuk menjadi respondend pada penelitian ini dan mendapatkan sebanyak 57 karyawan dengan menggunakan teknik sampel saturasi.

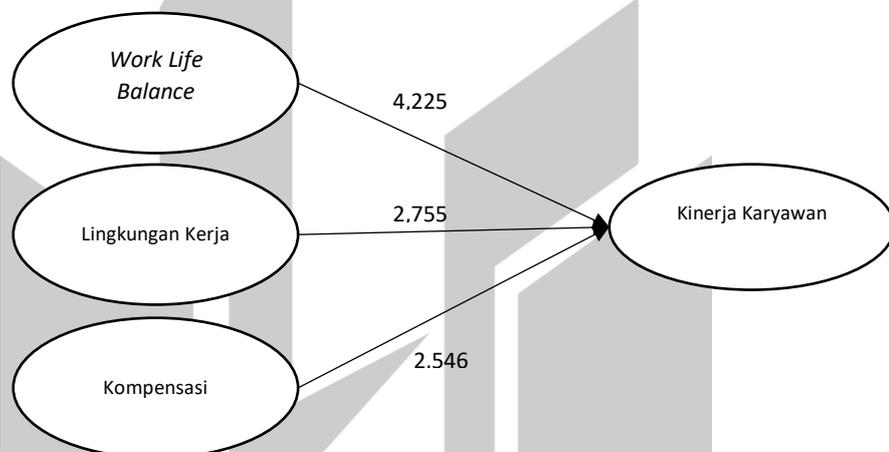
Metode pengumpulan data dilakukandengan koleksi data melalui pertanyaan dan data sekunder dan data yang diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif dengan persamaan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunanusa Eramandiri.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan.
2. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis Kuantitatif.
3. Variabel yang sama yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja.
4. Variabel yang sama yaitu Lingkungan Kerja.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Satu variabel bebas yaitu Kompensasi sedangkan pada penelitian saat ini yaitu Kepuasan Kerja.
2. Responden penelitian pada penelitian terdahulu menjadikan Karyawan PT Gunanusa Eramandiri sebagai responden sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan karyawan perbankan di kota Bitung sebagai responden penelitian



Sumber: Data diolah Mardiani & Widiyanto (2021)

Gambar 2.5

#### KERANGKA PENELITIAN MARDIANI & WIDIYANTO

#### 6. Bambang Giyarto (2018)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan laboratorium. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah sensus dan juga metode angket dengan responden yang berjumlah 35 karyawan laboratorium yang didominasi laki-laki dengan tingkat pendidikan terakhir adalah S1 dan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun.

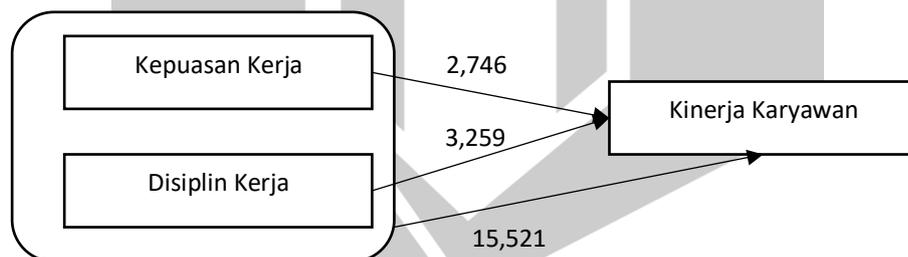
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium.

Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.
2. Variabel bebas yang sama yaitu variabel Kepuasan Kerja.
3. Variabel dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu:

1. Perbedaan terdapat pada satu variabel bebas yaitu pada penelitian terdahulu Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian saat ini adalah variabel Lingkungan Kerja.
2. Responden dalam penelitian terdahulu yaitu para karyawan laboratorium, sedangkan respondend pada penelitian saat ini adalah karyawan perbankan di kota Bitung



Sumber: Data diolah Giyarto (2018)

Gambar 2.6  
KERANGKA PENELITIAN GIYARTO

Tabel 2.1  
PERBANDINGAN PENELITIAN TERDAHULU DAN SEKARANG

| No | Nama dan Tahun          | Topik Penelitian   | Variabel Penelitian   | Sampel Penelitian  | Teknik Analisis  | Hasil Penelitian  |
|----|-------------------------|--|---|--|--|---|
| 1. | Carvalho et al., (2020) | <i>Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance.</i>  | -Motivaton (X)<br>-Job Satisfaction (X)<br>-Employee Performance (Y2)   | 550 karyawan Cooperativa Café di Timor Leste   | analisis deskriptif dan analisis inferensi                   | <i>Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i><br><i>Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Performance</i><br><i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan.</i>  |
| 2. | Johari et al., (2016)   | <i>Autonomy Workload Work Life Balance and Job Performance Teacher</i>   | -Autonomy (X1)<br>-Workload (X2)<br>-Work Life Balance (X3)<br>-Employee Performance (Y)                                | 302 guru di malaysia sebagai responden dalam penelitian ini.   | analisis regresi   | <i>Autonomy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i><br><i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance</i><br><i>Workload</i> tidak memiliki pengaruh pada <i>Employee Performance.</i>   |
| 3. | Wolor et al., (2020)    | <i>Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance Employee Performance during COVID-19</i>                           | -E-Training (X1)<br>-E-Leadership (X2)<br>-Work Life Balance (X3)<br>-Work Motivation (X4)<br>-Employee Performance (Y) | 200 karyawan generasi milenial di salah satu dealer sepeda motor Honda di Jakarta, Indonesia.                                | analisis faktor dan analisis jalur                           | <i>E-Training</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i><br><i>E-leadership</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance</i><br><i>Work Life Balance</i> berpengaruh Secara Signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i><br><i>Work Motivation</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i> |
| 4. | Siddiqi, (2018)         | <i>Impact of work environment, compensation and motivation on the Performance of employees in the insurance companies of bagladesh</i> | -Motivation (X1)<br>-Compensatioan (X2)<br>-Work Environment (X3)<br>-Employee Performance (Y)                          | 55 perusahaan asuransi di bangladesh dan diambil 6 perusahaan sebagai sampel penelitian dengan total 150 responden karyawan. | Analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi berganda | <i>Motivation</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i><br><i>Compensation</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Employee Performance.</i><br><i>Work Environment</i> secara signifikan berpengaruh terhadap <i>Employee Performance.</i>   |
| 5. | Giyanto, (2018)         | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan   | -Kepuasan Kerja (X1)<br>-Disiplin Kerja (X2)<br>-Kinerja Karyawan (Y)   | 35 Karyawan laboratorium sebagai responden.  | Analisis deskriptif dan regresi linier berganda              | Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan<br>Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan  |

|    |  |  |  |   |                            |  |
|----|--|--|--|---|----------------------------|--|
| 6. | Mardi<br>ani &<br>Widiy<br>anto.<br>(2021) | Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. | -Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)<br>-Lingkungan kerja (X2)<br>-Kompensasi (X3)<br>-Kinerja Karyawan(Y) | 57 karyawan PT. Gunanusa Eramandiri khususnya karyawan bagian produksi. | Analisis regresi berganda. | Keseimbangan Kehidupan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.<br><br>Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. |
|----|--|--|--|---|----------------------------|--|

Sumber : Carvalho *et al.*, 2020; Giyarto Bambang, 2018; Mardiani & Widiyanto, 2021; Johari *et al.*, 2016; Siddiqi, 2018; Wolor *et al.*, 2020

## 2.2 Landasan Teori

Pada bagian ini akan menjabarkan landasan teori dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Landasan teori merupakan dasar penelitian yang harus dilakukan agar penelitian yang dilakukan peneliti saat ini mempunyai dasar yang kuat. Landasan teori juga menjadi dasar dalam menyusun kerangka pemikiran peneliti saat ini. Berikut adalah teori dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 1. **Kinerja Karyawan**

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan berkaitan dengan Kinerja Karyawan yang dihasilkan dari karyawan atau anggota dalam organisasi. Raineri (2017) menyatakan bahwa keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah bentuk dari kinerja para karyawan atau anggota dalam organisasi. Robbins & Timothy (2017) juga menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja yang bisa diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya menurut (Robbins & Timothy, 2017) kepuasan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Giyarto Bambang, 2018)

kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki individu atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang bersifat relatif dari individu atau karyawan tersebut untuk mengidentifikasi keterlibatannya dalam bagian dari organisasi atau perusahaan. Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar (2017) juga menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dapat ditentukan dari kemampuan serta keinginan individu atau karyawan dalam organisasi dengan lingkungan kerja yang diberikan kepada individu tersebut.

Indikator pengukuran Kinerja Karyawan yang disampaikan oleh (Koopmans *et al.*, 2016) dalam (Carvalho *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Tugas, yaitu semua keahlian yang ada pada individu atau karyawan yang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.
2. Kinerja kontekstual, yaitu perilaku diluar tugas yang dilakukan individu dengan sungguh-sungguh dan sukarela untuk mendukung organisasi.

## **2. Kepuasan Kerja**

Penting bagi perusahaan atau suatu organisasi untuk memastikan setiap karyawannya memiliki Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja menjadi salah satu alasan keberhasilan suatu perusahaan, Kepuasan Kerja sendiri merupakan sikap yang sudah dipelajari dalam bidang perilaku organisasi untuk menentukan hasil organisasi (Krishnan *et al.*, 2010) dalam jurnal (Carvalho *et al.*, 2020). Kepuasan Kerja merupakan tanggapan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan apakah dianggap memberikan dampak positif.

Kepuasan Kerja internal berkaitan dengan motivasi internal. Motivasi internal mengarah pada suatu aktivitas untuk dirinya sendiri dan kepuasan yang

diperoleh. (Çekmecelioğlu *et al.*, 2012). Timothy A. Judge, Shuxia Carrie Zhang (2020) menyatakan bahwa pentingnya para praktisi fokus kepada faktor-faktor yang menjadi penentu Kepuasan Kerja terutama yaitu persepsi tentang keadilan yang sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Spector (2012) mengatakan bahwa ada hal-hal atau aspek dalam pekerjaan yang dapat menjadi penentu Kepuasan Kerja atau dapat membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya.

Menurut Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus dan Le Thanh Tung (2020) Kepuasan Kerja mempunyai nilai penting bagi perusahaan dan juga karyawan karena salah satu faktor yang berkaitan erat dengan Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Selain itu dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh (Farooqui & Nagendra, 2014) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berkaitan atau berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan, yang artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

Indikator pengukuran kepuasan kerja yang disampaikan oleh (Çekmecelioğlu *et al.*, 2012) dalam (Carvalho *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan pada penghargaan, yaitu kepuasan yang dirasakan individu pada pemberian penghargaan yang dilakukan organisasi.
2. Kepuasan pada pengembangan, yaitu kepuasan yang dirasakan individu khususnya pada sistem pengembangan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas para karyawan dalam organisasi.

3. Kepuasan pada pengawasan, yaitu kepuasan yang dirasakan individu khususnya pada pengawasan yang dilakukan organisasi atau manajemen perusahaan.
4. Kepuasan pada rekan kerja, yaitu kepuasan yang dirasakan oleh individu pada sesama rekan kerja karena dapat berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam suatu organisasi.

### **3. Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. sesuatu yang mengacu kepada hubungan yang harmoni antara berbagai kehidupan, baik kehidupan kerja dan kehidupan dengan keluarga (Abendroth & den Dulk, 2011). Keseimbangan kehidupan kerja dikatakan sebagai mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan rasa nyaman dengan komitmen pada pekerjaan dan keluarga (Daipuria, 2013).

Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut Delecta (2011) merupakan cara perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat bagi karyawan dan untuk mendukung karyawan agar memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. demikian jika perusahaan dapat memberikan atau menerapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan maka kinerja yang dihasilkan dari karyawan juga akan meningkat. selain itu ada dua konsep pendukung Keseimbangan Kehidupan Kerja menurut (Wolor, Kurnianti, *et al.*, 2020) yaitu

prestasi karyawan dan kebahagiaan karyawan, dan sangat penting bagi seorang karyawan untuk mempunyai kedua konsep pendukung tersebut.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Wolor *et al.*, 2020) menyatakan bahwa jika terjadi kelebihan porsi kerja atau beban kerja yang diterima karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan jika tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, akan menimbulkan konflik keluarga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Johari *et al.*, 2017) organisasi atau perusahaan yang menerapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja mendapatkan posisi tersendiri dan sangat diminati para karyawan dan secara tidak langsung perusahaan akan mendapatkan reputasi yang baik karena menerapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja kepada karyawan di perusahaan.

Indikator pengukuran keseimbangan kehidupan kerja menurut (Fisher-McAuley *et al.*, 2014) dalam (Johari *et al.*, 2017) adalah sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life* / Gangguan Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi (WIPL). Yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work* / Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan (PLIW), yaitu gangguan atau dampak yang muncul pada kehidupan pekerjaan karena kehidupan pribadi.

3. *Work Personal Life Enhancement* / Peningkatan Kehidupan Pribadi Kerja (WPLE), yaitu bagaimana kehidupan pribadi yang meningkat karena kehidupan pekerjaan.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan khususnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. menurut penelitian yang dilakukan oleh (Anitha, 2014) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan hubungan tim dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan dengan meningkatkan keterlibatan rekan kerja harus dipromosikan agar menghadirkan Lingkungan Kerja yang baik Kinerja Karyawan. (Anitha, 2014) menekankan bahwa pada lingkungan kerja dan hubungan antara tim dan karyawan, hal tersebut sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. istilah Lingkungan Kerja disebutkan sebagai situasi dimana seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaan (Gupta & Shaw., 2014).

Menurut (Duffield *et al.*, 2011) menyebutkan bahwa banyak hal yang dapat menimbulkan pertanyaan apa sebenarnya Lingkungan Kerja tapi yang paling penting adalah bagaimana perusahaan dapat menentukan aspek-aspek yang menjadi bagian dari Lingkungan Kerja yang mana memiliki pengaruh bukan hanya pada Kinerja Karyawan tetapi juga terhadap retensi dari karyawan. selain itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja antara lain manajemen dari perusahaan sendiri, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan pelanggan. jurnal yang ditulis oleh (Duffield *et al.*, 2011) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat mencakup beberapa aspek antara lain tingkat kesulitan dan

konsekuensi dalam melakukan pekerjaan,kesempatan untuk berkembang atau meningkatkan kemampuan atau posisi jabatan yang terbuka bagi setiap karyawan di perusahaan,serta hubungan kerja baik dengan rekan kerja dan juga atasan dalam perusahaan.

Indikator pengukuran lingkungan kerja yang disampaikan oleh (McCusker *et al.*, 2005) dalam (Siddiqi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Dukungan supervisor/atasan, yaitu sikap kepedulian yang dilakukan oleh para supervisor atau atasan terhadap karyawan atau bahwannya pada suatu organisasi.
2. Kerjasama tim, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok untuk bekerja bersama-sama dalam menjalankan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi.
3. Profesionalisme, yaitu sifat seseorang dalam bertindak dan bersikap sesuai dengan kemampuan dan peraturan dalam suatu organisasi

### **2.3 Hubungan antar Variabel**

Terdapat hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari penelitian sebelumnya dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Menurut Anitha, (2014) Kinerja Karyawan adalah hal yang diperlukan perusahaan atau organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Penelitian yang dilakukan oleh Carvalho *et al.* (2020) yang dilakukan di Timor leste bahwa ada

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kepuasan Kerja.

## **2. Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan**

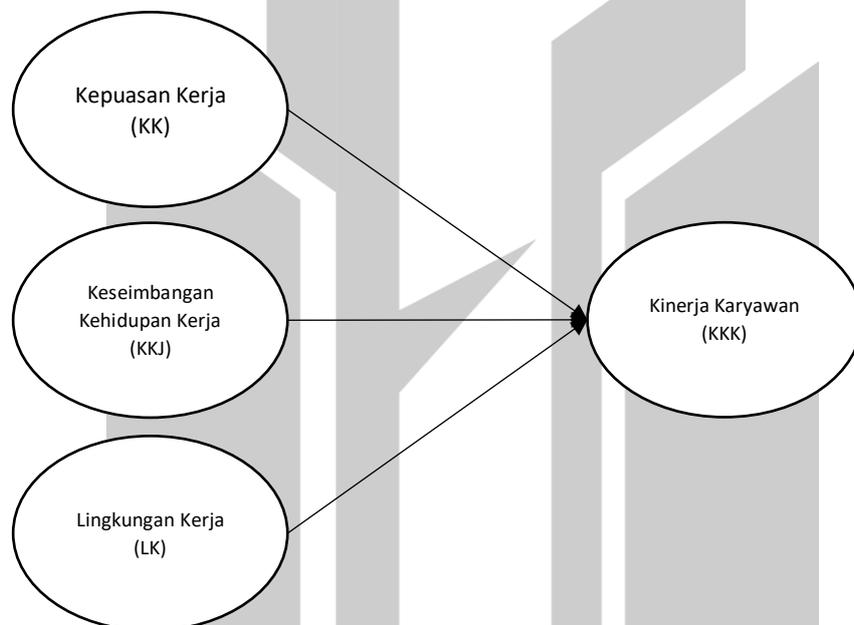
Berbicara mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang berkaitan dengan *Employee Performance* atau kinerja karyawan yang penting dikelola oleh perusahaan dengan baik. Seperti penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Johari *et al.* (2016) yang melakukan penelitian hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan di Wilayah Semenanjung Malaysia dan hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

## **3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja atau tempat seseorang melakukan segala aktivitas pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. (Anitha, 2014) menyatakan bahwa pada lingkungan kerja ada hubungan antara tim kerja dan karyawan, hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Pawirosumarto *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pencapaian atau prestasi dari karyawan ditentukan oleh kemampuan dan kemauan seorang karyawan bersama dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Siddiqi & Tangem, (2018) yang melakukan penelitian pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan yang dilakukan pada karyawan perusahaan asuransi di Bangladesh dan dari hasil penelitian tersebut Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan saat ini menganalisis beberapa komponen yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Beberapa variabel yang digunakan pada penelitian saat ini yakni Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y). Dapat digambarkan pada gambar kerangka pemikiran di bawah ini:



Sumber: Carvalho *et al*, (2020); Johari *et al*, (2018); Pancasila *et al*, (2020)

Gambar 2.7  
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Pemikiran saat ini yang terdapat di atas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepuasan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Kota Bitung.
- H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Kota Bitung.
- H3: Lingkungan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Kota Bitung.

