Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Social Excange Theory*

Grand Theory yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory* (Emerson, 1976) dengan prinsip teori behaviorisme. Teori ini terkait dengan variabel inti dari penelitian ini yaitu OCB. Menurut Emerson, interaksi sosial yang terjadi bisa didasarkan pada keuntungan yang didapat orang dari kontribusi yang disumbangkannya (Durahman et al., 2016).

Social exchange theory (teori pertukaran sosial) adalah kerangka konseptual yang menginterpretasikan interaksi sosial sebagai serangkaian pertukaran timbal balik yang bertujuan untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya bagi individu (Blau, 1964; Homans, 1961). Dalam konteks organisasi, teori ini berpendapat bahwa hubungan antara karyawan dan pimpinan, serta antara karyawan dengan organisasi secara keseluruhan, adalah sebuah bentuk pertukaran. Karyawan memberikan usaha, loyalitas, dan perilaku proorganisasi lainnya, sementara pimpinan atau organisasi memberikan dukungan, pengakuan, dan sumber daya. Pertukaran ini bersifat sukarela dan didasarkan pada asumsi kepercayaan bahwa tindakan timbal balik akan terjadi di masa depan (Harianto, 2025).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.2. *Work life balance*

Konsep *work-life balance* pertama kali muncul di Inggris pada era akhir 1970-an untuk menjembatani keselarasan antara tuntutan karier dan dimensi kehidupan pribadi individu (Ramya dkk., 2017). Dalam pandangan Dundas, keseimbangan ini merupakan bentuk pengelolaan yang efektif atas porsi aktivitas profesional dan non-profesional, yang mencakup keharmonisan hubungan keluarga, kontribusi sosial, pengembangan potensi diri, hingga pemenuhan kebutuhan rekreasi.

Konsep keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* menekankan pada penyelarasan yang harmonis antara pencapaian karier dan aspek personal, sehingga porsi untuk kebahagiaan, hubungan keluarga, waktu luang, serta kebutuhan spiritual tetap terpenuhi secara seimbang. (Herlambang 2019). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan temuan yang beragam dalam berbagai literatur. Di satu sisi, Aliya dkk. (2020) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan, yang didorong oleh kemampuan karyawan dalam menjaga proporsi keterlibatan mereka. Di sisi lain, studi dari Endeka dkk. (2020) justru menunjukkan hasil sebaliknya; keseimbangan kehidupan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karena adanya fleksibilitas jam kerja yang telah memberi karyawan waktu luang memadai di luar aktivitas pekerjaan (Asari, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* yang optimal tercipta ketika karyawan merasa sanggup menyatukan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal maupun tanggung jawab luar kantor lainnya secara harmonis (Moore, dalam Moedy). Keseimbangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kehidupan kerja memberi ruang bagi karyawan untuk memanfaatkan fleksibilitas waktu agar dapat menyelaraskan tuntutan karier dengan berbagai kepentingan pribadi seperti urusan keluarga, kegemaran, pendidikan, maupun aktivitas kreatif. (Frame & Hartog, dalam Moedy 2013, dikutip dalam Made & Ganapathi, 2016).

2.1.2.1 Aspek *work life balance*

McDonald dan Breadly (dalam Herlambang, 2019), membagi keseimbangan kehidupan kerja ke dalam tiga aspek:

a. Keseimbangan Waktu

Pembagian durasi secara proporsional antara urusan profesional dan ranah personal. Pengelolaan waktu yang seimbang ini berperan langsung dalam meningkatkan daya fokus, produktivitas, serta kepuasan individu terhadap pekerjaannya.Keseimbangan keterlibatan

b. Keseimbangan Keterlibatan

Keselarasan komitmen dan atensi psikologis, baik saat menjalankan peran dalam pekerjaan maupun di luar lingkungan kerja. Keseimbangan ini membuat seseorang dapat menikmati dan hadir sepenuhnya pada setiap aktivitas yang dilakoni.

c. Keseimbangan Kepuasan

Pemenuhan rasa puas yang setara pada kehidupan karier dan pribadi. Kondisi ini tercapai sewaktu individu mampu mengintegrasikan kebutuhan profesional dan non-profesionalnya secara optimal.

.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.2.2 Jenis-jenis *work life balence*

a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*): Tingkat gangguan pekerjaan terhadap urusan pribadi, seperti tingginya beban kerja yang menyita waktu luang dan ruang gerak personal.
b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*): Pengaruh kendala pribadi terhadap efektivitas profesional, di mana persoalan di luar kantor berpotensi menurunkan kinerja kerja.
c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*): Kontribusi positif kondisi personal terhadap kualitas kerja, di mana kesejahteraan dan kebahagiaan di rumah mampu menjaga *mood* serta energi positif saat menuntaskan tugas.(Herlambang 2019)

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Work Life Balance adalah kondisi seimbang di mana individu mampu mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab di luar pekerjaan (kehidupan pribadi, keluarga, sosial, dan kesehatan) beberapa faktor yang mempengaruhi :

a. Karakteristik Kepribadian, Sifat-sifat seperti kesadaran diri (*conscientiousness*), keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan kecerdasan emosional dapat memengaruhi cara seseorang mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
b. Kondisi dan dinamika dalam keluarga menjadi salah satu penentu utama munculnya ketimpangan antara karier dan urusan personal. Ketika terjadi

hambatan seperti ambiguitas peran atau konflik internal di lingkungan keluarga, hal tersebut berpotensi mengganggu kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerjanya.

c. Karakteristik Pekerjaan, elemen kunci i pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau stres yang tinggi dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d. Sikap, Dimana dalam dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Dukungan dari atasan (manajer), dan rekan kerja sangat penting.

2.1.2.4 Indikator *work life balance*

McDonald dan Bradley (dalam Dina, 2018; dipaparkan kembali oleh Kasmiati, 2023) mengemukakan tiga dimensi utama untuk mengukur work-life balance seseorang, yaitu:

a. Keseimbangan Waktu (Time Balance): Menekankan pada proporsi alokasi waktu yang setara antara tuntutan pekerjaan atau karier dengan pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance): Mengacu pada keterikatan psikologis serta komitmen individu dalam membagi fokus antara ranah profesional, urusan domestik, dan diri sendiri guna mencegah munculnya konflik peran.

c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance): Menilai tingkat kepuasan subjektif individu atas keberhasilannya dalam memelihara keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.3 Kinerja karyawan

Menurut Rahma dalam Rifa'i dan Suci (2023) Kinerja adalah sebagai berikut: "Kinerja karyawan adalah suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode terntentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja"Menurut Amstrong definisi kinerja adalah input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu. Menurut Soomro et al. (2019) kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak.(Triyana Muliawati, 2020).

Menurut Wibowo dalam Herlambang (2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian kinerja mencakup apa yang berhasil dikerjakan sekaligus bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tersebut harus diarahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan peraturan hukum, serta tetap berpedoman pada nilai moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki pengaruh seberapa besar mereka berperan kepada perusahaan (Asari, 2022).

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tetap mematuhi hukum, etika, dan moral (Nurjaya, 2021). Kinerja juga bisa dianggap sebagai perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Herlambang & Murniningsih, 2019). Mangkunegara & Prabu (2017) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nadapdap & Harahap, 2023).

2.1.3.1 Jenis-jenis kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016) menyatakan kinerja terbagi dua tipe yaitu:

a. *Task performance*

   kinerja tugas didefinisikan sebagai tingkat efektivitas yang berhubungan dengan kinerja yang dari suatu aktivitas yang memiliki kontribusi terhadap inti operasi atau kegiatan perusahaan.

b. *Contextual performance*

   Kinerja kontekstual merupakan kinerja yang melibatkan relawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang secara formal bukan merupakan tanggung jawab pribadi. Tujuan dari kineja kontekstual adalah untuk

menyelesaikan tugas yang ada dalam organisasi secara keseluruhan dengan bekerjasama satu sama lain antar pekerja.

2.1.3.2.Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.

b. Otoritas (Wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Herlambang 2019).

2.1.3.3.Tujuan kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa berhasil seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, atau bahkan melenceng. Menurut Ivancevich dan Surya dalam kasmiati (2023) kinerja mempunyai tujuan antara lain:

a. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu ditraning, dan membantu hasil traning.
b. Pemberian Reward, untuk memproses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.
c. Motivasi, untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
d. Perencanaan SDM, bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
e. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menetukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah, dan bagaimana prinsif pemberian kompensasi yang adil.
f. Komunikasi, merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.(kasmiati et all,2023)

2.1.3.4.Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa terpadat komponen yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit,jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan Waktu, yaitu tingkat suatu aktifitas diselelsaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
d. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas.

Menurut Utami et al. (2021) terdapat empat indikator kinerja yaitu kualitas kerja, dapat dinilai berdasarkan segi akurasi ketepatan waktu, kerapian, kecepatan, serta keterampilan bekerja dalam menyelesaikan tugas; kuantitas kerja, ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam jumlah persentase antara output aktual dan output target sesuai dengan periode dan waktu yang telah ditetapkan; keandalan, mencerminkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan tingkat kemauan, ketelitian, dan semangat yang tinggi; sikap kooperatif, mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja, dan orang lain dalam melaksanakan suatu tugas (Herlambang 2019; Triyana Muliawati, 2020).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang sasaran kerja pegawai yang terdiri dari:

a. Kuntitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

b. Kualitas

c. Waktu

d. Biaya

2.1.4. Kepuasan kerja

Menurut Robbins et al. (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang diwujudkan dari evaluasi perseorangan secara luas dan jelas. diterapkan, memenuhi standar kinerja, dan sejenisnya (Gibson,dalam Asari, 2022). Karyawan menilai bahwa kepuasannya dengan pekerjaan merupakan penjumlahan kompleks dari banyak aspek yang berbeda. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan karyawan yang berpendapat tentang baik atau buruknya terhadap berbagai aspek di pekerjaannya. Menurut Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap pekerja mengharapkan kepuasan yang akan diperoleh ditempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan di tempat kerja (Asari, 2022; Herlambang 2019).

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Made & Ganapathi, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi, 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Winarsih, 2019, dalam Yandra Rivaldo, 2020).

2.1.4.1 Jenis- jenis Kepuasan kerja

Luthans dalam Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, (2017) mengemukakan lima kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung
b. Gaji, dimana upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi
c. Kesempatan promosi, dimana terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi
d. Pengawasan, dimana terdapat penyedia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
e. Rekan kerja, dimana terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

2.1.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno dalam Rondonuwu Fenia Annamaria et al., (2018:33) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.

b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.4.3.Tujuan kepuasan kerja

Dampak dari kepuasan kerja dapat ditinjau melalui dua dimensi utama. Dari kacamata individu, kepuasan kerja mewujud dalam bentuk sensasi positif yang dirasakan pegawai saat menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara itu dari kacamata manajerial, pencapaian kepuasan kerja bermuara pada peningkatan produktivitas serta performa kerja karyawan guna mendukung keberhasilan tujuan perusahaan (Prawira, 2020).

2.1.4.4.Indikator kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

a. kedisplinan, berarti tingkat di mana pegawai Menunjukkan komitmen penuh dalam menerapkan setiap tata tertib serta ketentuan yang berlaku di lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

kerja.

b. Etos kerja, yang mencerminkan perilaku karyawan dalam pekerjaan sehari-hari—seperti kejujuran dan sikap saling menghormati.

c. turn over (perputaran pegawai), terjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja.(Prawira, 2020)

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014, sebagaimana dikutip dalam Nabawi, 2019) mencakup lima elemen utama:

a. Menyenangi Pekerjaan: Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mampu dikerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaan: Keterikatan emosional yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab.

c. Moral Kerja: Komitmen batin individu atau kelompok dalam mencapai sasaran kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan.

d. Kedisiplinan: Sikap mental yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta keteraturan terhadap aturan organisasi.

e. Prestasi Kerja: Hasil kerja optimal yang diraih berdasarkan kompetensi, kesungguhan, dan efisiensi waktu.

Sementara itu, Widodo (2015) merumuskan enam indikator kepuasan kerja yang berbeda, antara lain:

a. Gaji/Kompensasi: Kesesuaian imbalan yang diterima dengan kebutuhan serta rasa keadilan karyawan.

b. Pekerjaan Itu Sendiri: Kualitas dan karakteristik isi tugas yang memberikan rasa puas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

c. Rekan Kerja: Kualitas interaksi dan hubungan sosial antarpegawai di lingkungan kerja.

d. Kepemimpinan/Atasan: Gaya pengawasan, instruksi, serta dorongan yang diberikan oleh pimpinan.

e. Peluang Promosi: Kejelasan dan keadilan jenjang karier untuk berkembang dalam organisasi.

Lingkungan Kerja: Kondisi fisik maupun atmosfer psikologis tempat karyawan beraktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengambilan Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam telaah pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1: Tabel PenelitianTerdahulu

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asari, A. F. (2022)	Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.	X1: WLB X2 :Lingkungan Kerja Z : kepuasan Kerja	Kuantitatif (PLS)	1. WLB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara WLB terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Rondonuwu et al. (2018)	Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.	X: WLB Y: Kepusan kerja	Kuantitatif (Regresi Linier Sederhana)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3.	Muliawati & Frianto (2020)	Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1: WLB X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Rivaldo & Ratnasari (2020)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Z: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai variabel *intervening* (mediator) yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Pengaruh positif Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja cenderung terjadi secara langsung.
5.	Hascaya	Pengaruh	X1: WLB X2:	Kuantitatif	Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ciptaning Herlambang (2019)	*Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *intervening*	Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan		berperan penuh dalam memediasi hubungan antara Worklife Balance dengan Kinerja Karyawan. WLB tidak dapat meningkatkan Kinerja tanpa melalui Kepuasan Kerja.
6.	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	*Literature Review* (Tinjauan Literatur)	Tenaga kerja adalah faktor kunci keberhasilan organisasi. Ketidakpuasan karyawan dengan sifat pekerjaan dapat menimbulkan ancaman bagi kinerja keseluruhan organisasi. Organisasi berupaya menemukan tingkat kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
8.	Surya Kelana Basri dan Rusdiaman Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X1: Semangat Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Survey / Regresi Berganda dan Uji Determinasi	Secara parsial, hanya Semangat Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Namun, secara simultan (bersama-sama), Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Tarjo (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja tidak berpengaruh. Namun, secara bersama-sama kedua variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019)	Mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	X1: Kompentensi X2: Motivasi X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif / Regresi Linier Berganda	Secara parsial, hanya Kepuasan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, secara simultan (bersama-sama), Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
11.	Andia Salsabilla dan Ian Nurpatria Suryawan (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	X1: Kepuasan kerja X2: disiplin kerja X3: motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan	*Non-probability sampling* (*Purposive Sampling*).	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. KWS, dan hal ini perlu diperhatikan untuk mendapatkan Kinerja Karyawan yang maksimum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (Tahun tidak spesifik, jurnal tahun 2017)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional	X1: Kepuasan Kerja X2: Disiplin Kerja. Y: Disiplin Kerja.	Pendekatan Kuantitatif / Analisis Jalur (*Path Analysis*)	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Disiplin Kerja berperan memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.
13.	Agung Aditya Saputra (2021/2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Faktor-faktor utama yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja.
14.	Putu Melati Purbaningrat Yo' & Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif / Analisis Jalur (*Path Analysis*).	Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja, dan peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
15.	Aira Putri Eri Dasli & Rifdah Achmad (2024)	Evaluasi Stres Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja di PT. Trivindo	X1: Stres Kerja Y: Kepuasan Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Sederhana	Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Trivindo

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Sukses Mandiri			Sukses Mandiri.

Sumber : data diolah, 2026

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dan Saina (2016), kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir dari tugas yang telah diselesaikan, tetapi juga mencakup proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Sementara itu, *work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya. Keseimbangan ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penerapan program *work life balance* di lingkungan perusahaan diharapkan mampu membantu karyawan bekerja secara lebih optimal, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam Herlambang (2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian kinerja mencakup apa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

yang berhasil dikerjakan sekaligus bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tersebut harus diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan peraturan hukum, serta tetap berpedoman pada nilai moral dan etika.(Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani, 2023)

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan imbalan yang menurut karyawan semestinya diperoleh sesuai dengan kontribusinya.

Hasil penelitian Widjaja (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, terutama ketika memperoleh umpan balik yang sepadan dengan usaha yang diberikan, cenderung menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, pemenuhan kepuasan konsumen, serta pemberian kontribusi terhadap perkembangan ekonomi.

2.3.4 Hubungan *Work life balance* tehadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Work*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

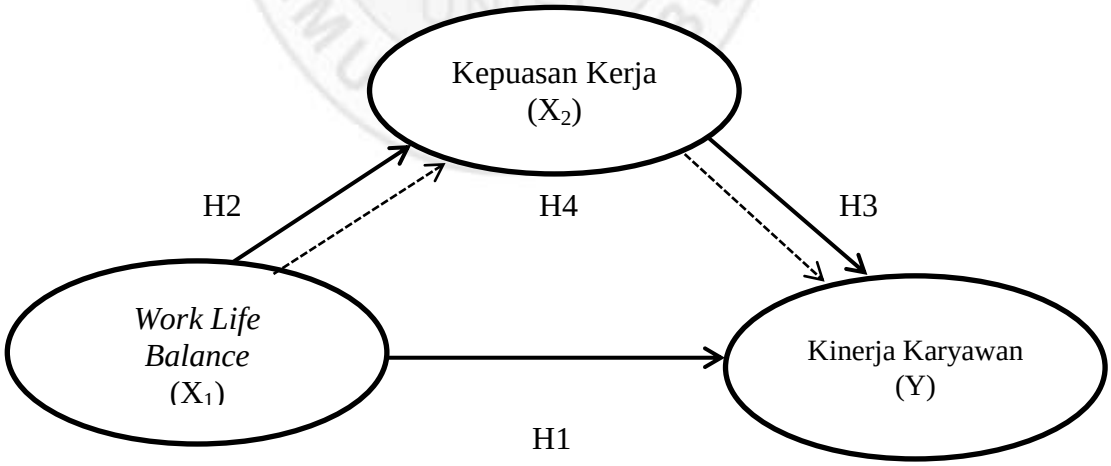
life balance terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik ketika mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan diimbangi dengan karyawan yang merasa puas bekerja di suatu perushaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi meningkat. Kepuasan karyawandapat disebabkan oleh salah satu hal seperti mendapatkan sarana dan preasarana yang memadai. Selain itu, keterkaitan antara *work life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat erat. yang mana ketika karyawan merasa aman secara psikologis,mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan mampu menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukan. Meaningful work mencerminkan sejauh mana individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki nilai,tujuan, dan kontribusi yang penting baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi. (Rifa, muchlis, 2024)

2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka berfikir adalah alur logika berpikir yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel penelitian yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Uma Sekaran dalam Sugiyono (2022) menemukan bahwa "Kerangka berfikir nmerupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting". Karyawan dengan *work ife balance* yang stabil cenderung lebih bersemangat, tidak cepat lelah, dan tidak tertekan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang mana Pemikiran ini di dukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fathur Asari (2022) dalam penelitian ini

menunujukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0,319. Selain itu, work-life balance juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,686), dan kepuasan kerja sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,563).

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang menyenangkan terhadap pekerjaan, dan hal ini merupakan prediktor penting bagi performa kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemikiran ini juga di dukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019) dalam penelitian ini berpendapat bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0.002). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berikut kerangka pemikiran penulis :



Gambar 2.1 : kerangka berpikir

2.5 Hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan kajian pustaka, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, sebagaimana diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut : Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih Sugiyono, (2015). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono mengemukakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat pengaruh yang positif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat pengaruh yang positif antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

H3 = Terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Terdapat pengaruh yang positif Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek atau faktor yang memiliki nilai bervariasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Menurut sugiono (2022) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel exogenous dalam suatu model jalur adalah semua variabel yang tidak ada penyebab explisitnya atau dalam diagram tidak ada anak anak panah yang menuju kearahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variable exogenous dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang menghubungkan variable-variabel tersebut. Variabel *endogenus* adalah variable yang mempunyai anak panah anak panah yang menuju kearah variable tersebut.Variable yang termasuk didalamnya mencakup semua variable perantara dan tergantung.Variable perantara endogenus mempunyai anak panah yang menuju kearahnya dan dari arah variable tersebut dalam suatu model diagram jalur. Adapun variable tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya (Pardede, & Manurung., 2014)

2.6.1 Konsep Operasional Variabel & Indikator

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada 3 (tiga) variabel yang terdiri dari satu variable exogenous, yaitu variable *Work Life Balance* serta dua variable endogenus yaitu variabel Kepuasan Kerja dan variable Kinerja Karyawan. Untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu dijelaskan dengan definisi operasional sebagai berikur:

1.*Work Life balance*

Keseimbangan waktu, energi, dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam mengalokasikan diri antara tanggung jawab kantor dan non-kantor di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Dinas Koperasi dan UKM. *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Herlambang 2019). Menurut McDonald dan Bradley (2018) bagi indikator *work life balance*, yaitu :

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekeja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan *(Involvement Balance)*

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap *work life balance*. Keterlibatan psikologis ini beperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c. Keseimbangan Kepuasan *(Satisfaction Balance)*

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya(Kasmiati, 2023).

2. Kinerja Karyawan Dinas DKUKMPP

Pencapaian tugas oleh individu maupun kelompok dalam organisasi harus selaras dengan rincian peran masing-masing serta tetap mematuhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

hukum, etika, dan moralitas yang berlaku (Afandi, 2018). Pada akhirnya, kualitas dari hasil kerja tersebut menjadi penentu seberapa besar sumbangsih karyawan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan (Asari, 2022). Komponen utama kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) terdiri dari lima indikator penting :

a. Kualitas, Mutu dan mutu kesempurnaan hasil kerja yang diukur dari sejauh mana tugas memenuhi standar ideal serta target yang ditetapkan.
b. Kuantitas, Jumlah atau volume keluaran (*output*) yang berhasil diselesaikan, baik dalam bentuk unit kerja maupun siklus aktivitas.
c. Ketepatan Waktu, Efisiensi alokasi waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga target tercapai sesuai jadwal tanpa mengganggu kelancaran aktivitas lainnya.
d. Efektifitas, Optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi untuk memberikan nilai tambah dan dampak maksimal bagi perusahaan.
e. Kemandirian, Tingkat otonomi dan kesanggupan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawabnya tanpa bergantung pada pengawasan atau instruksi atasan secara terus-menerus.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan bentuk penilaian personal karyawan mengenai sejauh mana aspek-aspek menyenangkan atau kurang menyenangkan hadir dalam lingkungan serta pelaksanaan tugas mereka. Selisih antara besaran imbalan yang benar-benar diraih karyawan dengan nominal yang dipercaya pantas mereka dapatkan

menjadi indikator umum dari kepuasan kerja (Wibowo, 2019). Pada dasarnya, setiap individu mendambakan rasa puas di lingkungan kerjanya, sebab kondisi emosional ini memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja mereka. (Asari, 2022; Herlambang 2019) Menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

a. kedisplinan, berarti tingkat di mana pegawai mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi
b. moral kerja, mencerminkan perilaku pegawai dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati
c. *turn over* (perputaran pegawai), terjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja**.**(Prawira, 2020)

Tabel 2.2

Tabel indicator				
No	**Variabel**	**Indikator**	**Item**	**Skala**
1	*Work Life Balance*. (McDonald dan Bradley,2018)	Keseimbangan waktu	1 – 3	Ordinal
		Keterlibatan	4 – 5	Ordinal
		Keseimbangan kepuasan	6 – 7	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (Mangkunegara ,2019)	Kualitas	1 – 2	Ordinal
		Kuantitas	3– 4	Ordinal
		Ketepatan Waktu	4 – 5	Ordinal
		Efektifitas Kemandirian	6 – 7	Ordinal
3	Kepuasan kerja, (Hasibuan,2018)	Moral Kerja	1-5	Ordinal
		Disiplin	6-7	Ordinal
		Perputaran Pegawai	8-10	Ordinal

Sumber Data : (Rihi., et all. 2020); (Gould-Williams et al., 2015); (Ahmad Rifa'i, 2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.6.2 Indikator Penelitian

a. Variabel *exogenus* (*Work life balance)* untuk mengukur seberapa efektif individu membagi alokasi waktu mereka antara peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan. Keseimbangan Waktu, alokasi jam kerja dan pribadi yang adil, Keseimbangan Keterlibatan, fokus mental dan energi pada peran yang sedang dijalankan, dan Keseimbangan Kepuasan (perasaan sukses dan bahagia dalam kedua domain, kerja dan pribadi.

b. Variabel *Endogenus* (Kepuasan Kerja dan variable Kinerja Karyawan) Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dua variabel endogen yang sangat penting dalam penelitian keorganisasian, sering dipengaruhi oleh faktor eksogen seperti *Work Life Balance*. Kepuasan Kerja diukur melalui evaluasi subjektif karyawan terhadap beberapa aspek kunci pekerjaan mereka. Indikatornya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri seperti tantangan dan minat, gaji dan tunjangan keadilan kompensasi, kesempatan promosi jalur karier yang jelas, kualitas pengawasan dukungan dan hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja kerja sama dan lingkungan sosial. Sementara itu, Kinerja Karyawan dinilai secara komprehensif, mencakup dua kategori utama. Kinerja Tugas (*In Role Performance*) diukur dari kemampuan karyawan memenuhi tanggung jawab formal, dilihat dari indikator kualitas, kuantitas, dan pengetahuan kerja yang dimiliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri