

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan beserta dengan uraiannya.

2.1.1 *Work-life balance*

Istilah *work-life balance* pertama kali muncul dan dikenal di Inggris pada akhir dekade 1970-an. Konsep ini digunakan untuk menggambarkan upaya mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadi mereka. *Work-life balance* merujuk pada pengelolaan yang efektif antara tanggung jawab profesional dan aktivitas lain yang dianggap penting dalam hidup, seperti keluarga, keterlibatan dalam komunitas, kegiatan sukarelawan, pengembangan diri, serta waktu untuk bersantai, berwisata, atau rekreasi. Tujuannya adalah menciptakan harmoni antara berbagai aspek kehidupan agar individu dapat merasakan kepuasan dan kesejahteraan secara menyeluruh (Saputra & Masdupi, 2025).

2.1.1.1 Pengertian *Work-life balance*

Work-life balance adalah sejauh mana seseorang mampu terlibat secara seimbang dan merasa puas dalam menjalankan peran mereka baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Terdapat pendapat lain yang berfokus pada

kepuasan individu dan mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan fungsi yang efektif di tempat kerja dan di rumah dengan jumlah konflik peran yang sangat kecil (Saputra & Masdupi, 2025). Pendapat lain mendefinisikan *Work-life balance* dapat dipahami sebagai upaya untuk mencapai pengalaman yang memuaskan dalam semua aspek kehidupan, baik itu pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, maupun pengembangan diri (Sirgy & Lee, 2023).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* merupakan kondisi di mana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya fokus pada tuntutan pekerjaan, tetapi juga mampu meluangkan waktu dan energi untuk kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, atau aktivitas pribadi lainnya. Keseimbangan ini tercapai ketika individu merasa terlibat secara penuh dan memperoleh kepuasan dari kedua aspek tersebut, tanpa merasa bahwa salah satu sisi mendominasi atau mengorbankan sisi lainnya. Dengan demikian, *work-life balance* membantu menciptakan kesejahteraan yang utuh, baik dalam karir maupun kehidupan personal.

2.1.1.2 Dimensi *Work-life balance*

Work-life balance terbentuk dari empat dimensi yakni *personal life interference with work*, *work interference with personal life*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life* (Lukmiati et al., 2020).

1. *Personal Life Interference with Work*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi karyawan dapat mengganggu pekerjaannya. Ini biasanya terjadi karena karyawan memiliki masalah pribadi yang dapat mengganggu kinerjanya di tempat kerja.

2. *Work Interference with Personal Life*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memengaruhi kehidupan pribadi dan kehidupan di luar pekerjaan mereka, seperti ketika karyawan yang bekerja harus dapat mengatur waktu untuk kehidupan pribadi mereka.

3. *Personal Life Enhancement of Work*

Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas dalam bekerja, seperti ketika kehidupan karyawan yang menyenangkan dapat membantu kepuasan kerjanya.

4. *Work Enhancement of Personal Life*

Mengacu pada sejauh mana urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar kehidupan pribadi, seperti keterampilan yang diperoleh karyawan pada saat bekerja dapat memungkinkan karyawan untuk bisa memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3 **Komponen *Work-life balance***

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* (Gunawan et al., 2023).

1. Waktu

Ini mencakup banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk hal-hal lain selain bekerja.

2. Perilaku

Perilaku mengacu pada tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Ini didasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi mereka.

3. Ketegangan

Mencakup kecemasan karena stres, kehilangan tugas pribadi penting, dan kesulitan untuk fokus.

4. Energi

Energi yang dimiliki manusia terbatas untuk mencapai tujuan, sehingga kekurangan energi untuk melakukan aktivitas dapat menyebabkan stres.

2.1.1.4 Faktor *Work-life balance*

Faktor–faktor yang memengaruhi *work-life balance* (Sirgy & Lee, 2023).

1. *Individual Factors* (Faktor Individu)

- a. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian dapat dipahami sebagai kombinasi unik dari pola perilaku, emosi, dan cara berpikir yang membedakan seorang individu dalam merespons lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan model *Big Five Personality Traits*, kepribadian manusia terdiri dari lima dimensi utama, yaitu, Ekstraversi (menunjukkan tingkat keterbukaan, energi, dan kecenderungan untuk mencari interaksi sosial), Keramahan (menggambarkan kemampuan untuk bekerja sama, empati, dan keinginan untuk menghindari konflik),

Kesadaran (mencerminkan kedisiplinan, keteraturan, tanggung jawab, dan motivasi untuk mencapai tujuan), Neurotisme (mengukur kecenderungan untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan, kekhawatiran, atau ketidakstabilan emosional), dan keterbukaan terhadap pengalaman (menunjukkan rasa ingin tahu, kreativitas, dan penerimaan terhadap ide, nilai, atau pengalaman baru).

b. *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being merujuk pada kualitas psikologis positif yang mencerminkan penerimaan diri, kepuasan hidup, harapan akan masa depan, dan sikap optimis dalam menghadapi tantangan. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan ketiadaan gangguan mental, tetapi juga menekankan pada kemampuan individu untuk berkembang secara emosional dan sosial. Terdapat hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work-life balance*. Artinya, pekerja yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih efektif.

c. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri, mengenali, mengungkapkan, mengelola, dan memanfaatkan emosi secara efektif, baik dalam diri sendiri maupun orang lain.

2. *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

a. *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b. *Work-life balance Policies and Programs*

Budaya yang mendukung *work-life balance* memediasi ketersediaan praktik-praktik *work-life balance*.

c. *Work Support* (Dukungan Kerja)

Organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya melalui dua bentuk utama, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal mencakup kebijakan atau fasilitas yang diatur secara struktural oleh perusahaan untuk memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Contohnya adalah *work-family policies/benefits* seperti cuti parental, program asuransi keluarga, atau bantuan penitipan anak, serta fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja (misalnya *flexible working hours* atau *remote work*). Kebijakan ini dirancang untuk mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab personal. Sementara itu, dukungan informal lebih bersifat non-struktural dan muncul dari budaya atau interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Bentuknya meliputi otonomi kerja yang memungkinkan karyawan mengatur tugas secara mandiri, dukungan emosional atau praktis dari atasan (misalnya pengakuan atas kontribusi atau bantuan dalam menyelesaikan masalah), serta perhatian perusahaan terhadap perkembangan karir karyawan melalui pelatihan, mentoring, atau kesempatan promosi. Dukungan informal ini

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan empatik, sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan karyawan.

d. *Job Stress* (Stres Kerja)

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi atau tanggapan individu terhadap lingkungan kerja yang dirasakan mengancam, menuntut, atau tidak nyaman.

e. *Technology* (Teknologi)

Teknologi telah menjadi alat yang sangat bermanfaat dalam membantu pekerjaan, baik di kantor maupun di rumah tangga, sehingga berkontribusi besar terhadap pengelolaan waktu yang lebih efektif.

f. *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, dan jam kerja yang berlebihan merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi besar terhadap munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi tingkat kekacauan peran yang dialami, semakin sulit pula bagi individu untuk mencapai *work-life balance*.

3. *Societal Factors Influencing*

a. *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Child responsibility atau pengaturan perawatan anak erat kaitannya dengan jumlah anak dan beban perawatan yang harus dipikul oleh individu, terutama orang tua. Semakin banyak jumlah anak, semakin besar pula tanggung jawab yang harus diemban, mulai dari memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pendidikan, kesehatan, hingga memberikan perhatian dan waktu untuk mendukung perkembangan emosional dan sosial anak. Tanggung jawab ini seringkali menciptakan ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan

keluarga, terutama ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi bertabrakan dengan kebutuhan anak yang mendesak.

b. *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan keluarga mencakup berbagai bentuk bantuan dan dorongan yang diberikan oleh anggota keluarga, seperti pasangan, orang tua, atau kerabat dekat, untuk membantu seseorang dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

2.1.1.5 Manfaat *Work-life balance*

Penelitian terdahulu menunjukkan secara empiris bahwa *work-life balance* menghasilkan hasil yang positif terkait pekerjaan (*work related*), diluar pekerjaan (*non-work related*), dan stres (*stress related*) (Sirgy & Lee, 2023).

1. *Positive Work-Related Outcomes*

Work-life balance menghasilkan banyak hasil positif terkait pekerjaan. Penelitian telah menemukan bahwa *Work-life balance* karyawan meningkatkan kinerja kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karier, dan kesuksesan. Penelitian juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* mengurangi *job malfunction*, *burnout* dan keterasingan kerja, ketidakhadiran, dan *turnover intention*.

2. *Positive Nonwork-Related Outcomes*

Work-life balance juga memiliki hasil positif di luar pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa *Work-life balance* karyawan meningkatkan kepuasan hidup karyawan, kepuasan pernikahan, kinerja keluarga, kepuasan keluarga, kepuasan orang tua, dan kepuasan waktu luang. Penelitian juga menemukan bahwa *Work-life balance* karyawan mengurangi masalah kondisi kesehatan, masalah kognitif, dan konflik dengan anggota keluarga.

3. *Stress-Related Outcomes*

Work-life balance dapat mengurangi tekanan psikologis seorang karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan tekanan psikologis (misalnya, kelelahan emosional, perasaan tidak enak badan, gangguan kecemasan, temperamental, hipertensi, dan depresi) dan stres yang berhubungan dengan keluarga (misalnya, stres orang tua dan pernikahan), serta gejala fisiologis yang merugikan (misalnya, keluhan fisik, tekanan darah tinggi dan kolesterol, penyalahgunaan alkohol, dan konsumsi rokok). Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik kehidupan kerja dan stres.

2.1.2 **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seorang karyawan berkaitan dengan perilaku individu saat bekerja di perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika pekerjaannya memberikan kepuasan sesuai harapannya. Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan yang muncul ketika

harapan terpenuhi, bahkan melebihi ekspektasi. Sementara itu, kerja merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan dengan mendapatkan imbalan atau kompensasi atas kontribusinya kepada tempat kerjanya.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli memiliki beragam sudut pandang. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Prami et al., 2020). Pendapat lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang diperoleh dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins et al., 2018). Ada juga yang menambahkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan bagaimana seseorang merasa apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak (Paramitha & Liana, 2022). Kepuasan kerja dilihat sebagai generalisasi dari berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Londok et al., 2019). Kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang dimilikinya (Robbins et al., 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau perasaan menyenangkan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap, sistem nilai, serta aspek emosional seseorang, dan tercermin dalam moral

kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tingkat kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki standar dan harapan yang berbeda.

2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni (Setiono & Sustiyatiki, 2020).

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan karyawan belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja karyawan terbentuk ketika ada kesesuaian antara kompensasi yang diterima (seperti gaji atau tunjangan) dengan beban kerja yang ditanggung, serta ketika terdapat keadilan dalam perbandingan dengan karyawan lain.

3. Kesempatan promosi.

Promosi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerja mereka. Ketika promosi diberikan berdasarkan prestasi kerja yang objektif dan terukur, seperti pencapaian target, inovasi, atau dedikasi yang tinggi, karyawan cenderung merasa dihargai dan diakui secara adil. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena mereka melihat bahwa usaha dan kinerja mereka mendapatkan imbalan yang setara.

4. Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini tercermin dari cara atasan atau supervisor memperhatikan kinerja karyawan, memberikan bimbingan, serta menjalin komunikasi yang efektif dalam proses pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi daripada sekadar mengontrol. Supervisor yang memotivasi cenderung mendorong karyawan untuk berkembang, mengapresiasi pencapaian mereka, serta memberikan umpan balik yang membangun.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

Jika dalam suatu organisasi terdapat hubungan antar karyawan yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu, hal ini akan menciptakan suasana kerja kelompok yang kondusif dan mendukung. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antar karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi tim dan organisasi secara keseluruhan yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut (Setiono & Sustiyatiki, 2020).

1. *Mentally Challenging Work*

Faktor *mentally challenging work* karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang terhadapnya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Karyawan sangat mengharapkan umpan balik atau tanggapan dari atasan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka telah dilakukan. Umpan balik yang konstruktif dan tepat waktu membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Selain itu, tingkat tantangan dalam pekerjaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Pekerjaan yang tidak menantang atau terlalu monoton seringkali membuat karyawan merasa bosan dan tidak termotivasi, karena tidak ada kesempatan untuk belajar atau berkembang. Sebaliknya, pekerjaan yang terlalu menantang atau di luar kemampuan karyawan dapat menyebabkan frustrasi, stres, dan perasaan tidak mampu. Oleh karena itu, kunci kepuasan kerja terletak pada keseimbangan antara kedua ekstrem tersebut.

2. *Equitable Rewards*

Karyawan mengharapkan kebijakan organisasi yang adil dan transparan, terutama dalam hal sistem pembayaran dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja akan tercipta ketika gaji atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan, kemampuan, dan kontribusi karyawan, serta mengikuti standar yang berlaku di industri. Selain itu, kesempatan promosi yang adil dan berdasarkan prestasi kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa keadilan dan motivasi di antara karyawan.

3. *Supportive Working Conditions*

Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja karena hal ini langsung memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang tidak memadai atau berbahaya dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, bahkan risiko bagi keselamatan. Banyak karyawan menginginkan suasana kerja yang mendekati suasana rumah, yaitu lingkungan yang hangat, ramah, dan nyaman.

4. *Supportive Colleagues*

Karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan uang atau penghargaan fisik semata. Bagi banyak orang, bekerja juga merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial dan merasa menjadi bagian dari suatu komunitas. Selain dukungan dari rekan kerja, perilaku pimpinan juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.1.3 **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan kesesuaian standard dan kriteria yang sudah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu jumlah total dari kerja yang terdapat pada diri karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kinerja sebagai salah satu fungsi dari motivasi dan

kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaannya, derajat kesediaan dan tingkat kemampuan harus dimiliki oleh seorang karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan rangkaian kegiatan manajemen yang menghasilkan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dengan bentuk akuntabilitas publik yang dapat berupa keberhasilan ataupun kekurangan yang terjadi. Kinerja yang baik dapat dicapai ketika adanya semangat kerja di mana di dalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik bagi organisasi maupun individu (Yuniarti et al., 2021). Kinerja individu merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Setiono & Sustiyatiki, 2020).

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian capaian hasil kerja individu atau organisasi yang melaksanakan kegiatan usaha, baik dalam pengembangan produktivitas maupun dalam mencapai kesuksesan dalam hal pemasaran yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya (I Gede Putu Kawiana, 2020).

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi tercapainya kinerja yang baik, yaitu (Khaeruman et al., 2021).

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal dan sehat adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (mental) dan fisiknya. Integritas ini mencerminkan keseimbangan dan harmonisasi antara pikiran, emosi, dan tubuh, yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari. Ketika fungsi psikis dan fisik bekerja secara selaras, individu tersebut akan memiliki konsentrasi diri yang baik, yang menjadi modal utama untuk mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara maksimal.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat berpengaruh dalam mendukung karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga aspek-aspek non-fisik seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kesempatan pengembangan diri. Beberapa elemen kunci yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung antara lain uraian jabatan yang jelas, yang memastikan karyawan memahami tanggung jawab dan tugas mereka; otoritas yang memadai, yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan; dan target kerja yang menantang, yang memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Selain itu, pola komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis antarkaryawan menciptakan suasana kolaboratif dan nyaman. Iklim kerja yang respek dan dinamis, di mana kontribusi karyawan dihargai dan inovasi didorong, juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Peluang berkarier yang jelas, seperti kesempatan promosi

dan pelatihan, memberikan rasa aman dan tujuan jangka panjang bagi karyawan. Tidak kalah pentingnya adalah fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan modern dan ruang kerja yang nyaman, yang memungkinkan karyawan bekerja secara efisien.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat memengaruhi terhadap kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert adalah sebagai berikut (Khaeruman et al., 2021).

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja merujuk pada tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas ini tercermin dari ketaatan terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini melibatkan keterampilan dan

kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan, termasuk ketepatan, ketelitian, dan kemampuan menyelesaikan masalah.

3. Kerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah keterampilan penting yang dimiliki seorang karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek yang telah ditetapkan. Dengan bekerja sama, karyawan dapat menggabungkan keahlian, ide, dan sumber daya mereka untuk menciptakan daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas) yang optimal.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Muhibbatul Khoiro, Agus Frianto (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	<i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan kerja (Y)	<i>Employee engagement</i> (Z)	<i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> .	Journal UNESA, Vol. 12, No. 1, 2024. e-ISSN 2549-192X.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Mega Mutiara, Endah Dewi Purnamasari, Muhammad Bahrul Ulum (2024) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi BRI Life Palembang	<i>Work-life balance</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan (X2)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.	JEMSI, Vol. 10, No. 2, 2024. E-ISSN: 2579-5635.
3	Mutiara Aprilianti, Alan Budi Kusuma (2024). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.	<i>Work-life balance</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja (X2)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 No. 3, 2022.
4	Choirul Adam Ardiansyah, Jun Surjanti (2020) Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Bhineka Life Indonesia Cabanag Surabaya	<i>Work-life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: PT Bhineka Life Indonesia Cabanag Surabaya	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	International Journal of Management Science and Technology (IJMSIT) Vol. 1, No. 2, July - December 2021.
5	Dina (2018) Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan	<i>Work-life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: KUD Minatani Brondong Lamongan	<i>Work-life balance</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Indonesia Membangun Vol. 17 No. 2 Agustus 2018, ISSN: 2579- 8189
6	Finia Rezkiyani Mallafi, Anita Silvianita (2021) Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan Departement Internal Audit PT Telkom Indonesia, Tbk Bandung)	<i>Work-life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Flexible Working Arrangement</i> (X)	Flexible Working Arrangement dan <i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	EProceeding of Management Vol. 8 No. 6 Desember 2021, ISSN: 2355- 9357

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Alfian Ranny Poluan (2018) Pengaruh <i>Work-life balance</i> , Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT Bank Negara Indonesia Persero KC Manado	<i>Work-life balance</i> (X) Kinerja Pegawai (Y)	Beban kerja (X) Gaya Kepemimpinan (X)	<i>Work-life balance</i> dan Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai an tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 6 No. 4 (2018), ISSN: 347-356
8	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020) Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	<i>Work-life balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ekobis Dewantara: Vol. 3 No. 3. (September 2020)
9	Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017) Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero)	<i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan Kerja (Y)	<i>Burnout</i> (X)	<i>Work-life balance</i> dan Burnout secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Administ rasi Bisnis (JAB) Vol. 5 No. 003 2017, ISSN: 2338-9605
10	Dr. Parul Agarwal, Dr. Seema Bhakuni (2024). <i>The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Employee Performance.</i>	<i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan (Y1)	Kinerja (Y2)	<i>Work-life balance</i> secara kuat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja	Journal of the Oriental Institute. Vol. 73, 2024, ISSN: 0030-5324
11	Firdaus (2025) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya	<i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan (Z) Kinerja (Y)	Objek Penelitian: Karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja	Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 9, No. 1, 2025 ISSN: 2549-3477
12	Sarah Ancella Rudfika Wirawan, Sukmarani (2023). Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales	<i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan sales	Terdapat hubungan yang kuat antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja	Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA. Vol. 12, No. 1, 2023.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Destry Ramdhani, (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-life Balance</i>) Sebagai Faktor Yang memengaruhi Kinerja Karyawan.	Yayu Rasto <i>Work-life balance</i> (X) Kinerja (Y)	Objek Penelitian: Karyawan tetap pada perusahaan di Kota Bandung,	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Manajerial. Vol. 20, No. 1, 2021. e- ISSN: 2527 – 4570
14	Jina Nurdin Jumaidah (2024) Pengaruh Keseimbangan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna	Andarista, Latif, Kepuasan (Y)	Objek Penelitian: Karyawan pada PT. Ide Kreasi Warna	Adanya hubungan positif antara <i>work- life balance</i> dan kepuasan kerja	Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset. Vol. 4, No. 2, 2024. e-ISSN 2988- 5418
15	Hanisa Pratama1, Kresna (2021). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta	Putri Iwan Setiadi <i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan (Y)	Kinerja	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif terhadap kepuasan.	Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 4, No. 2, 2021. ISSN: 2623-0690
16	Olivia Yunanto, Priyantono (2023). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kawasan Kelapa Gading Jakarta Utara.	Maureen Ponco Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (X2)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.	Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta. 2023.
17	Fadlan Muhamad (2023). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi <i>Burnout</i> Pada <i>Driver</i> PT. Gojek Indonesia	Fauzi, Ekhsan <i>Work-life balance</i> (X) Kepuasan (Y)	<i>Burnout</i> (Z)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Dynamic Management Journal. Vol. 7, No. 3, 2023. E- ISSN: 2580- 2127.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kemajuan teknologi yang pesat mendorong perusahaan untuk bersaing dalam memperluas pasar mereka agar tetap dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lainnya. Beberapa perusahaan memilih untuk memasarkan produk mereka melalui berbagai metode, salah satunya dengan memanfaatkan *platform* media sosial. Media sosial adalah aplikasi yang digunakan untuk berkomunikasi dan menghubungkan pengguna di seluruh dunia. Melalui media sosial, produk yang dipromosikan dapat dengan cepat dikenal oleh konsumen. Dengan strategi pemasaran yang memiliki jangkauan luas seperti ini, perusahaan memiliki peluang besar untuk meraih kesuksesan dalam bisnis mereka secara efisien. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mahir dalam mengelola media sosial. Salah satu pekerjaan yang kini banyak dicari adalah *host live streaming*.

Work-life balance adalah sejauh mana individu dapat terlibat secara seimbang dan merasa puas dalam menjalankan peran mereka baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi (Saputra & Masdupi, 2025). *Work-life balance* yang baik ditandai dengan tidak adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Dimensi *Work-life balance* menurut Fisher mencakup *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW), dan *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL). *Work-life balance* merupakan hal yang sangat penting untuk setiap manusia karena harus menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan lingkungan pekerjaannya (Lukmiati et al., 2020).

Work-life balance terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi menunjukkan secara eksplisit menghubungkan *work-life balance* dengan stres kerja yang lebih rendah, akan memengaruhi tingkat kepuasan (Jessica et al., 2023). *Work-life balance* memberi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan aspirasi baik dalam domain pekerjaan maupun non-pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan multidimensional ini dapat diterjemahkan menjadi kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan yang memfasilitasi keseimbangan tersebut (Firdaus, 2025). Keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting bagi setiap karyawan karena memengaruhi setiap individu mengenai suasana hati, fokus pikiran, dan tindakannya dalam bekerja sehari-hari. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *work-life balance* pada seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan dalam melakukan pekerjaannya (Azizah & Supriyono, 2023).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Prami et al., 2020). Terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja (Setiono & Sustiyatiki, 2020). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap, sistem nilai, serta aspek emosional seseorang, dan tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Tingkat kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki standar dan harapan yang berbeda.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang puas umumnya lebih termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam

pekerjaan mereka. Dorongan intrinsik ini mengarah pada upaya yang lebih besar dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang puas cenderung tidak terlibat dalam perilaku menarik diri seperti absensi atau keinginan untuk pindah kerja (*turnover*), yang secara tidak langsung mendukung kinerja yang konsisten (Andarista et al., 2024). Ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Abadi, 2020). Kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai mediator penghubung antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting sebagai faktor penengah yang memungkinkan *work-life balance* berdampak optimal pada kinerja. *Work-life balance* yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan performa terbaik (Firdaus, 2025).

Kinerja merupakan rangkaian kegiatan manajemen yang menghasilkan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dengan bentuk akuntabilitas publik yang dapat berupa keberhasilan ataupun kekurangan yang terjadi (Yuniarti et al., 2021). Pada dasarnya kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan kesesuaian standar dan kriteria yang sudah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu jumlah total dari kerja yang terdapat pada diri karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kinerja sebagai salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaannya, derajat kesediaan dan tingkat kemampuan harus

dimiliki oleh seorang karyawan. Terdapat 3 (tiga) dimensi kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, dan kerja sama (Khaeruman et al., 2021).

Kinerja yang baik bisa diukur dengan tercapainya *work-life balance* dan kepuasan yang baik. *Work-life balance* yang baik dan kepuasan yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga secara langsung dan tidak langsung berdampak positif pada produktivitas, keterlibatan, dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Paparang et al., 2021). *Work-life balance* yang baik meningkatkan kepuasan, dan kepuasan yang tinggi selanjutnya dapat meningkatkan kinerja (Fath et al., 2023). Jika perusahaan mendukung karyawan untuk dapat memfasilitasi antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan baik, maka akan tercipta rasa puas dalam menjalankan peran sebagai karyawan. Dukungan tersebut dibutuhkan karyawan karena hal tersebut bisa membuat karyawan lebih maksimal dalam bekerja karena merasa diperhatikan dan dihargai. Penelitian ini akan dilakukan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada karyawan *host live streaming* di platform TikTok. Meskipun konsep *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai konteks, studi yang secara spesifik menguji model mediasi ini pada populasi karyawan *host live streaming* di platform TikTok masih sangat terbatas. Sementara itu, kelompok pekerja ini memiliki karakteristik kerja dan tantangan *work-life balance* yang unik yang memerlukan investigasi lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menguji kembali dan memperluas pemahaman teori-teori yang ada dalam konteks populasi

yang baru dan unik ini, serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada *host live streaming* di *platform* TikTok.

H2: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pada *host live streaming* di *platform* TikTok

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada *host live streaming* di *platform* TikTok.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pada *host live streaming* di *platform* TikTok