

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penulis akan menguraikan pengertian serta penjelasan singkat mengenai *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

2.1.1 *Work Life Balance*

Work life balance adalah pendekatan dengan tujuan menciptakan harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional tanpa harus mengorbankan salah satu aspek. Melalui keseimbangan ini, individu dapat menjalani kehidupan yang lebih selaras, dengan memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus tetap memberikan perhatian pada kebutuhan pribadi serta keluarga.

2.1.1.1 Definisi *Work Life Balance*

Work life balance adalah ketika seorang pekerja dapat menjaga keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga (Adiawaty & Bernhard, 2023; Prayogi *et al.*, 2019). Dari perspektif pekerja, keputusan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional, keluarga, dan pribadi adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sementara dari sudut pandang perusahaan, keseimbangan tersebut adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk menjaga kesejahteraan. Keseimbangan ini berkaitan dengan manajemen waktu yang efektif, di mana individu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan, keluarga, kesehatan, liburan, serta aspek kehidupan lainnya. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mencapai kehidupan yang

selaras dan seimbang (Irfan *et al.*, 2023). *Work life balance* adalah istilah menggambarkan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaan (Lumunon *et al.*, 2019). Konsep ini mencakup keseimbangan antara kebahagiaan pribadi dan tujuan profesional, waktu luang, keluarga, dan kemajuan spiritual. *Work life balance* adalah kemampuan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarga. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar (Mardiani & Widiyanto, 2021). Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa ada keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan seseorang didefinisikan sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap peran dalam kehidupan dan pekerjaan (Hardiyanti & Purnomo, 2024).

Berbagai perspektif yang telah dijelaskan, *work life balance* adalah kondisi ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya.

2.1.1.2 Manfaat *Work Life Balance*

Work life balance memberikan berbagai manfaat diantaranya (Lintong *et al.*, 2023):

- 1) Peningkatan kepuasan kerja.
- 2) Peningkatan rasa aman dalam pekerjaan.
- 3) Peningkatan kontrol terhadap lingkungan kerja dan kehidupan.
- 4) Penurunan tingkat stres kerja.
- 5) Kemampuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.

2.1.1.3 Dimensi *Work Life Balance*

Work life balance memiliki beberapa dimensi atau pemahaman yang berbeda-beda. *Work life balance* dapat dikelompokkan ke dalam empat aspek (Nurhabiba, 2020), sebagai berikut:

1) *Work Interference With Personal Life*

Dimensi ini mengacu pada tanggung jawab atau masalah pribadi, seperti urusan keluarga, kesehatan, hubungan, atau kegiatan di luar pekerjaan, mengganggu fokus dan produktivitas karyawan saat bekerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, kesulitan memenuhi tenggat waktu, atau bahkan memengaruhi kualitas hasil kerja karena pikiran yang terpecah atau waktu yang digunakan untuk menyelesaikan masalah pribadi selama jam kerja.

2) *Personal Life Interference With Work*

Dimensi ini mengacu pada situasi seperti beban kerja berlebihan, jam kerja yang panjang, atau tekanan dari atasan, dapat mengganggu keseimbangan atau waktu dalam kehidupan pribadi seseorang. Dimensi ini mencerminkan bahwa pekerjaan dapat mengurangi kualitas waktu untuk keluarga, istirahat, kegiatan sosial, atau waktu pribadi.

3) *Personal Life Enhancement Of Work*

Dimensi ini mengacu pada situasi di mana terjadi perkembangan atau kemajuan dalam aspek pekerjaan, yang mencakup produktivitas, kepuasan kerja, hubungan dengan rekan kerja, atau kondisi kerja secara umum. Peningkatan ini dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti pengembangan keterampilan, manajemen yang lebih efektif, lingkungan kerja yang mendukung, atau apresiasi dari atasan.

4) *Work Enhancement Of Personal Life*

Dimensi ini mengacu pada kondisi pekerjaan yang memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan pribadi individu. Ini berarti pengalaman atau keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup di luar pekerjaan, termasuk dalam hal hubungan, kesejahteraan mental, dan pengelolaan waktu.

2.1.1.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work life balance* meliputi (Saring, 2022:32):

1) *Time balance* (keseimbangan waktu).

Kemampuan individu untuk membagi waktu secara seimbang antara berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, aktivitas pribadi, dan rekreasi. Keseimbangan waktu ini sangat penting untuk memastikan bahwa tidak ada satu bidang kehidupan yang menghabiskan terlalu banyak waktu, sehingga mengorbankan bidang lainnya.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).

Partisipasi individu dalam aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial. Keseimbangan keterlibatan penting untuk memastikan bahwa individu tidak hanya berkonsentrasi pada satu bidang, tetapi juga secara aktif terlibat dalam bidang lainnya, sehingga menciptakan kehidupan yang lebih menyeluruh.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Keseimbangan kepuasan penting untuk memastikan bahwa tidak ada satu bidang kehidupan yang menguasai atau mengorbankan kepuasan di bidang

lainnya, sehingga individu dapat mencapai kesejahteraan secara keseluruhan kegiatan lain di luar pekerjaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu menjaga stabilitas dan kondusivitas lingkungan kerja, karena lingkungan yang baik dan memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta memiliki peran terhadap operasional perusahaan. Lingkungan kerja ideal adalah yang kondusif dan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan dapat dipahami sebagai segala hal yang mempengaruhi individu. Individu bisa merujuk pada seseorang atau sebuah organisasi (Harefa, 2020). Setiap aspek lingkungan kerja yang ada di tempat kerja serta mempengaruhi kinerja dan pekerjaan karyawan, disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan (Marta & Budi, 2019; Sihalohe & Siregar, 2019). Karyawan akan merasa nyaman dan aman ketika lingkungan kerja mendukung. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan akan merasa tidak nyaman dan kurang aman (Heruwanto *et al.*, 2019). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melaksanakan tugas, yang memepngaruhi cara menyelesaikan pekerjaan. Jika kondisi lingkungan tidak mendukung, karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan berisiko mengalami masalah kesehatan (Khaeruman *et al.*, 2021: 56). Lingkungan kerja yang baik mencakup semua faktor yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas, dan dapat meningkatkan

produktivitas dan etos kerja (Nuraldy, 2020). Lingkungan yang positif dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas pekerja (Rampisela & Lumintang, 2020).

Semua elemen yang terkait dengan pekerja di tempat kerja, termasuk dalam lingkungan kerja, berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan. Faktor fisik mencakup kondisi ruangan, peralatan, dan fasilitas yang digunakan, sedangkan aspek non-fisik mencakup budaya organisasi, hubungan antar karyawan, serta suasana emosional di tempat kerja. Kedua faktor ini berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Widyaningrum, 2019):

1) Faktor personal atau individu

Merujuk pada karakteristik, sifat, dan kondisi khusus yang dimiliki setiap individu yang memengaruhi cara bekerja, berinteraksi, dan mencapai tujuan.

2) Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan mencakup berbagai elemen yang memengaruhi cara seorang pemimpin menjalankan peran dan tanggung jawabnya meliputi gaya kepemimpinan, kualitas pribadi, kompetensi dan keterampilan, keterlibatan dan dukungan, budaya organisasi.

3) Faktor tim

Faktor tim mengacu pada elemen-elemen yang memengaruhi dinamika, kinerja, dan efektivitas sebuah kelompok kerja yang mencakup kualitas dukungan dan motivasi yang diberikan oleh rekan satu tim, rasa saling percaya antar anggota tim, serta keharmonisan dan kedekatan antara anggota tim.

4) Faktor sistem

Faktor sistem berkaitan dengan struktur dan proses organisasi yang mempengaruhi cara kerja tim dan individu yang mencakup metode kerja, infrastruktur atau fasilitas yang disediakan, prosedur yang diterapkan, serta budaya kerja di dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Faktor ini merujuk pada kondisi dan lingkungan di sekitar individu atau tim yang mempengaruhi perilaku, kinerja, dan keputusan dalam suatu organisasi yang mencakup tekanan serta perubahan dari faktor lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdapat dua jenis yakni (Widyaningrum, 2019):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan.

Lingkungan ini dapat digolongkan ke dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti area kerja, kursi, meja, dan fasilitas kerja lainnya.

- b. Lingkungan umum yang memengaruhi kondisi karyawan, meliputi suhu, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, pencahayaan, getaran mekanik, bau, warna, dan faktor serupa lainnya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada kondisi yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi dalam dunia kerja, baik antar rekan sejawat, atasan, maupun bawahan. Aspek ini memiliki peran dalam mempengaruhi dinamika kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan terciptanya suasana yang mendukung kolaborasi yang harmonis antara semua pihak di dalam organisasi.

2.1.2.4 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi dari suatu lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sihaloho & Siregar, 2019). Hal tersebut meliputi:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua aspek dan aktivitas fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Hal ini meliputi penataan ruang, desain interior, furnitur, pencahayaan, suhu ruangan, hingga tingkat kebisingan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik ditandai oleh hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Interaksi ini menciptakan suasana yang mendukung, di mana komunikasi yang terbuka dan sikap saling menghargai menjadi bagian dari budaya kerja. Ketika karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide dan pendapat, tingkat keterlibatan dan motivasi cenderung meningkat.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang memengaruhi lingkungan kerja (Sihaloho & Siregar, 2019), di antaranya:

a. Hubungan dengan Rekan Setingkat

Indikator ini mencerminkan adanya interaksi yang harmonis antar karyawan. Hubungan yang dekat dan saling mendukung di antara karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

b. Hubungan antara Atasan dan Karyawan

Interaksi yang positif antara atasan dan bawahan penting untuk dipelihara melalui sikap saling menghormati. Ketika ada rasa saling menghargai antara atasan dan karyawan, ini tidak hanya menciptakan suasana positif, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih efektif. Rasa saling menghargai mendorong komunikasi yang lebih terbuka, karyawan akan merasa dihargai dan didengar pendapatnya.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Karena kerja sama secara langsung mempengaruhi hasil pekerjaan, maka kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik. Ketika kerja sama berlangsung dengan baik, karyawan dapat mengelola tugas dan tanggung jawab dengan efisien dan efektif.

2.1.3 Kinerja

Kinerja karyawan adalah indikator yang digunakan untuk menilai keberhasilan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab serta tujuan yang telah ditetapkan. Definisi kinerja dapat bervariasi berdasarkan perspektif yang diambil,

namun secara umum mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan kontribusi terhadap tujuan keseluruhan organisasi.

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian seorang karyawan dalam periode tertentu, yang sering disebut sebagai prestasi kerja (Rahma *et al.*, 2021). Kinerja mencakup proses atau hasil yang diraih berdasarkan kriteria tertentu yang harus dipenuhi, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan pencapaian (Umar & Norawati, 2022). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, keterampilan, dan pengetahuan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja tidak sekadar berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab (Hidayat, 2021).

Kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan dan upaya yang dilakukan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan kemampuan yang memadai dan dorongan yang kuat, seseorang mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan (Hamdani *et al.*, 2019). Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang tercermin melalui hasil kerja dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup kesesuaian dengan tanggung jawab yang diberikan, serta aspek kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam penyelesaian tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Dari berbagai penjelasan yang telah diuraikan, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan target, tujuan, atau standar yang telah ditetapkan bersama.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Khaeruman *et al.*, 2021:9), terdiri dari:

1) Faktor Individu

Dari sudut pandang psikologis, individu yang sehat memiliki integrasi harmonis antara aspek psikologis (mental) dan fisik (jasmani). Keseimbangan antara kedua aspek tersebut mendorong seseorang untuk mencapai tingkat konsentrasi yang optimal. Konsentrasi yang baik menjadi keterampilan utama yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan dan memanfaatkan potensi diri dalam aktivitas sehari-hari atau dalam pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja dalam organisasi memainkan peran dalam mendukung individu untuk mencapai prestasi kerja. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi lingkungan organisasi, di antaranya adalah kejelasan deskripsi pekerjaan, kewenangan yang sesuai, tantangan dalam mencapai target, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghargai dan dinamis, kesempatan untuk pengembangan karir, serta fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara 2017:16).

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja bagi semua pihak adalah untuk memahami keuntungan yang diharapkan. Khaeruman *et al.*, (2021:12) menjelaskan bahwa pihak yang terlibat dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Manfaat bagi Karyawan (yang dinilai)

Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain:

- 1) Meningkatkan semangat dan motivasi.
- 2) Memberikan kejelasan mengenai standar hasil yang diharapkan.
- 3) Memberikan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan karyawan.

2. Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer)

Bagi penilai, manfaat dari penilaian kinerja antara lain:

- 1) Memberikan kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajerial di masa depan.
- 2) Meningkatkan tingkat kepuasan kerja baik bagi manajer maupun karyawan.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- 2) Memperbaiki persepsi mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja

Dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari (Adi *et al.*, 2019):

1. Dimensi Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada produk dari aktivitas pekerjaan yang berupa barang atau jasa dan dikategorikan berdasarkan kuantitas dan kualitas.

2. Dimensi Perilaku Kerja

Karyawan ketika di tempat kerja akan menampilkan dua jenis perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku pribadi meliputi aktivitas yang tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan, seperti cara berbicara atau berjalan. Sedangkan, perilaku kerja berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti antusiasme dalam bekerja dan sikap ramah terhadap pelanggan.

3. Dimensi Sifat Pribadi

Karakteristik pribadi yang relevan dengan pekerjaan mencerminkan sifat-sifat individu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Setiap individu memiliki berbagai aspek kepribadian, baik yang bersifat bawaan maupun hasil dari pengalaman hidup dan pekerjaan. Untuk menyelesaikan tugas tertentu secara optimal, seorang karyawan perlu memiliki karakteristik pribadi yang sesuai.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk menilai kinerja karyawan yaitu (Adi *et al.*, 2019):

1. Kuantitas Hasil Kerja

Berkaitan dengan durasi waktu yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas setiap harinya. Kuantitas ini dapat diukur berdasarkan kecepatan kerja setiap individu.

2. Kualitas Hasil Kerja

Menunjukkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab. Kualitas hasil kerja mencerminkan sejauh mana hasil kerja seorang karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap detail, akurasi, dan keandalan pekerjaan. Karyawan dengan kualitas kerja yang tinggi biasanya mampu menyelesaikan tugas tanpa kesalahan yang signifikan, menunjukkan pemahaman mendalam terhadap pekerjaan, dan menghasilkan output yang konsisten serta memuaskan.

3. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda dan memerlukan penyelesaian secara cepat dan tepat. Ketika suatu pekerjaan tidak dilakukan dengan efisien atau tepat waktu, hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan lainnya dan berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja secara keseluruhan.

4. Disiplin Kerja

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengikuti peraturan dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, seperti menyelesaikan tugas, disiplin dalam kehadiran, waktu istirahat, dan penyelesaian pekerjaan.

5. Inisiatif

Kemampuan seorang karyawan untuk mengambil tindakan secara mandiri tanpa harus diberitahu terlebih dahulu mengenai apa yang perlu dilakukan.

6. Ketelitian

Ketelitian adalah faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan, karena ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berpengaruh besar pada peningkatan kinerja individu.

7. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan memengaruhi cara berpikir, emosi, atau tindakan untuk mencapai tujuan. Kemampuan ini mencakup keterampilan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Seorang pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan bersama.

8. Kejujuran

Kejujuran dalam pekerjaan adalah sikap tulus yang dimiliki karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan. Kejujuran dalam pekerjaan melibatkan integritas, transparansi, dan sikap bertanggung jawab. Karyawan yang jujur mampu membangun kepercayaan dengan kolega, atasan, dan pelanggan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kejujuran juga berperan penting dalam pengambilan keputusan yang etis dan mendukung reputasi organisasi.

9. Kreativitas

Kemampuan seorang karyawan untuk terbuka terhadap pengalaman baru dan berani mencoba metode yang belum pernah diterapkan. Ini mencerminkan kreativitas dan inovasi yang penting dalam lingkungan kerja yang selalu berkembang. Karyawan yang mampu menggali pendekatan baru atau metode

berbeda tidak hanya memperkaya pengembangan pribadi, tetapi juga memberi manfaat besar bagi tim dan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu ini mengulas studi-studi sebelumnya yang relevan, memberikan landasan dan konteks bagi penelitian ini, serta membantu mengidentifikasi kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Achmad Fathur Asari, 2022) Pengaruh <i>work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	<i>Work Life Balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3 (2022) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
2.	(Muhammad Ridi Afandi Agus Masrul,	Terdapat variabel <i>work life balance</i>	Tidak terdapat kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Jurnal Ilmu Manajemen

	2023)	dan Kinerja	kerja	<i>work-life balance</i> berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Febri Dharma Mandiri.	en Volume 11 Nomor 3 (2023) Halaman 614-622 https://journal.une-sa.ac.id/index.php/jim
	Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja				
3.	(Ghinayati Rodhiyatu Aliya, Romat Saragih, 2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Regional III	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> dan variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan secara parsial dan simultan, <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT Telkom Divisi Regional III	JIMEA Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol.4No. 3,2020 https://journal.stiemba.ac.id/index.php/mea/article/view/291/207
4.	(Fadhila Jasmin Indra, Zackharia	Terdapat variabel <i>work</i>	Tidak terdapat	Dari hasil penelitian	JURNAL

	Rialmi, 2022)	<i>life balance</i> , Lingkungan kerja	variabel burnout, dan variabel kepuasan kerja	dapat disimpulk an bahwa variabel <i>work life balance</i> , burnout, dan lingkunga n kerja berpengar uh secara simultan pada kepuasan kerja.	MADAN I: Ilmu Pengetah uan, Teknolo gi, dan Humanio ra, Vol.5,No .2, Septemb er 2022:90– 99 https://w ww.jurna lmadani. org/inde x.php/ma dani/artic le/view/2 23
	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan				
5.	(Genita G. Lumintang, Merida H. Pandowo, Reitty Samadi, 2019)	Terdapat variabel Lingkungan Kerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Dari hasil penelitian dapat disimpulk an bahwa Lingkunga n kerja berpengar uh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado	The Studies of Social Science Volume 1, Issue2, 2019 pp. 68- 80 file:///C:/ Users/ac er/Downl oads/268 92 55070-1- SM.pdf
6.	(Dini Amalia ,Intan Permata	Terdapat Variabel <i>work life</i>	Tidak ada variabel kepuasan	Dari hasil penelitian dapat	JurnalMa najemen dan

	Sari, 2021)	<i>balance</i> dan variabel Lingkungan kerja	kerja	disimpulkan bahwa <i>work life balance</i> , Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur	PerbankanE-ISSN: 2746-9948Volume 8, Edisi 3 (Oktober 2021), PP47-58 https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/403/340
7.	(Jizra Dilano, Ririsma Sihombing, Gurpreet Dhillon, Bhily, 2022)	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Generasi Milenial di Gading Serpong	Journal of Business Finance and Economic (JBFE) Volume 3, Nomor 2, Desember 2022 https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe
	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial				

8.	(Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto, 2021)	Terdapat variabel <i>work life balance</i> , lingkungan kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel kompensasi	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan pada PT Gunanusa Eramandiri	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/je-sya.v4i2.456
	Pengaruh <i>work-life balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri				
9.	(Muhammad Omarreyhan Natakusumah , Syarif Hidayatullah, Irany Windhyastiti , Priyo Sudibyo 2022)	Terdapat variabel <i>work life balance</i> , lingkungan kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel keterikatan kerja	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap	Volume 7 Nomor 1 Maret 2022 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang p-ISSN: 2541-6030 e-ISSN: 2621-6957 Terakreditasi
	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan coffeeshop				

				kinerja karyawan coffeeshop	Sinta
10.	(Jus Samuel Sihotang, 2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung	Terdapat Variabel Lingkungan kerja dan kinerja	Tidak terdapat variabel Motivasi	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/4523/35
11.	(Rizal Nabawi, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Kepuasan kerja dan beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183

				Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh	
12.	(Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu, 2019)	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel motivasi dan variabel kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365
	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja				
13.	(Dewi Rahayu, M. Aziz Firdaus dan Rachmatullaili Tinakartika Rinda, 2019)	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Upah Kerja	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan	Jurnal ilmu manajemen Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 601-609 http://ejournal.umsida.ac.id/index.php/ijm
	Pengaruh Lingkungan				

	Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan			n Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	urnal.uik abogor.a c.id/inde x.php/M anager/in dex
14.	(Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan	Terdapat variabel lingkungan kerja, <i>work life balance</i>	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulk an bahwa kepuasan kerja,lingk ungan kerja, <i>work life balance</i> berpengar uh positif pada loyalitas karyawan	E-Jurnal Manajem en, Vol. 8, No. 6, 2019 :3674- 3699 ISSN : 2302- 8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.2019.v08.i06.p14
15.	(Didik Joko Pitoyo, Wahyu Prabawati Putri Handayani 2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan variabel lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Dari hasil uji pengujian hipotesis disimpulk an secara simultan dan parsial <i>work life balance</i> dan lingkunga n kerja berpengar uh signifikan terhadap kepuasan	JSMB Vol. 9 (2) 2022 Page. 152-159 Jurnal Studi Manajem en dan Bisnis http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb

				kerja karyawan	
16	(Wiwit Melya Lestari, Yuningsih, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Literasi Digital terhadap Kinerja	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Literasi Digital	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Jurnal Multidisiplin Ilmu Volume 1, No. 6, Tahun 2023 ISSN 2829-2049 (media online) Hal 1120-1124 https://journal.meiapublikasi.id/index
17	(Vicky Karina , Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti, 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamis Sejahtera	Terdapat Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel <i>Work Life Balance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera	Jurnal Unsub, Volume 2 Issue, 1 Juni 2020 file:///C:/Users/acer/Downloads/adminbisnis,+artikel+ke-+juni+2020.pdf

18	(Zainuddin Mukhsin, Buana Bima Fikri, Wahyuni, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	Tidak terdapat variabel <i>Work Life Balance</i>	Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Marina Kota Bima	Jurnal PenKoM i : Kajian Pendidikan dan Ekonomi " Vol. 4, No. 2 Juni 2021 e-ISSN: 2614-6002 https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/526/358
19	(Muhammad Arifin, Agus Muharto, 2020) Pengaruh <i>Work life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati)	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol 15 No 1 p-ISSN 1979-4800 e-ISSN 2580-8451 https://jo

urnals.us
m.ac.id/i
ndex.php
/jreb/arti
cle/view/
3507/251
9

20	(Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah, 2020)	Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja	Tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal	Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3 September 2020 https://ejournals.ummi.ac.id/2113/
----	--	--	--	---	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi memiliki tujuan utama untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan fungsinya. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut. Sebagai aset berharga, sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal. Hal ini juga berlaku bagi anggota Satlantas Polres Tasikmalaya, yang diharapkan dapat terus memberikan

kontribusi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hermawan, 2022:19). Organisasi dapat menerapkan sistem *work life balance* untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas karena dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional (Lestari *et al.*, 2020). Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai cara untuk meminimalisir konflik dengan adanya kepuasan dan fungsi yang dicapai ditempat kerja ataupun dirumah.

Kemampuan seseorang dalam mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan serta keluarga dikenal sebagai *work life balance* (Indrian *et al.*, 2023). *Work life balance* dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) (Saring, 2022:36). Jika karyawan dapat menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka dapat bermanfaat bagi organisasi. Karyawan dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung bahagia dan berkomitmen. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Masrul, 2023).

Selain *work life balance*, keberadaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif juga menjadi faktor penting. Lingkungan kerja yang stabil dan mendukung memiliki peran dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Lingkungan merupakan segala hal yang mempengaruhi individu, termasuk orang

atau lembaga (Harefa, 2020). Oleh karena itu, perlu perhatian terhadap faktor lingkungan kerja.

Bagi anggota Satlantas Polres Tasikmalaya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat menjadi salah satu pilar utama untuk mendukung suasana kerja yang produktif dan harmonis. Lingkungan kerja non fisik memiliki sejumlah indikator, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta tingkat kerjasama antar karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Ketika lingkungan kerja kondusif, pegawai akan merasa lebih aman dan nyaman, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja (Heruwanto et al., 2019; Sujati, 2021).

Dalam lingkungan kerja yang positif, komunikasi berjalan lancar, kolaborasi terbina dengan baik, dan inovasi dapat berkembang. Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Winata, 2022:86). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu menambah konsentrasi pegawai, sehingga mendukung peningkatan kinerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja saling berpengaruh positif terhadap variabel *work life balance* (Putu Meidita et.al, 2019) .

Kinerja dapat diartikan sebagai proses atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas, yang mencakup aspek kuantitas dan kualitas, dengan tahapan yang jelas dan meningkatkan kinerja (Umar & Norawati, 2022). Kuantitas dan kualitas hasil kerja, tingkat disiplin, inisiatif, efisiensi dalam

menyelesaikan tugas, ketelitian, kemampuan kepemimpinan, kreativitas, dan kejujuran adalah beberapa ukuran kinerja (Adi *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti *work life balance* dan kualitas lingkungan kerja. Ketika karyawan mendapatkan ruang dan waktu yang memadai untuk kehidupan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman, semangat kerja cenderung meningkat. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hubungan antara *work life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan dan komitmen dapat ditingkatkan melalui keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, ditambah dengan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai dan nyaman, tingkat keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi pun meningkat. Hal ini relevan untuk institusi seperti Satlantas Polres Tasikmalaya, di mana pencapaian tujuan organisasi dapat lebih efektif dicapai melalui pengelolaan *work life balance* yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan , maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut : " Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya."