

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan dibutuhkan dalam pengelolaan keuangan di Koperasi yang merupakan badan usaha yang melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja (pencapaian tujuan koperasi) adalah koperasi memiliki karyawan yang berkualitas, dimana karyawan tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan koperasi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan terhadap koperasi (Putri dan Utami, 2020). Menurut Sinambela (2019: 43), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2019: 51). Faktor pertama yaitu faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi,

serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang misalnya pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Faktor kedua yaitu faktor lingkungan internal organisasi adalah dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Faktor ketiga yaitu faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2020: 11), kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Safitri (2022), Asniwati (2022), Aulia (2021) dan Krisnawati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Mahmud (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kompetensi tidak memanfaatkan kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian berbeda, ditemukan oleh Hidayat (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi tidak berpengaruh terhadap karyawan karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Hudson, 2020: 32). Nur dan Kadarisman (2020) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. *Work life balance* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menurut hasil penelitian Anugrah (2021), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Shakila (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Wismawan (2022) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan tidak ditentukan oleh sikap *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan, karyawan bekerja dengan baik untuk menyelesaikan kewajibannya untuk memperoleh haknya sebagai karyawan.

Selain kompetensi dan *work life balance*, faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu etos kerja. Menurut Sutrisno (2019: 89), etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. Nurjaya dkk (2021), Sitompul dkk (2021), Dewi dkk (2022), Suryadi dan Karyono (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Timbuleng (2019) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan Hermawati (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, peningkatan etos kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Seperti halnya pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang beralamat di Jalan Panji Semirang Banjar Batanbuah Abiansemal Dauh Yeh Cani, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali memberikan

pelayanan keuangan yaitu penerimaan dana berupa penerimaan tabungan dan penyaluran dana berupa kredit. Koperasi Pinang Sari Abiansemal dalam kegiatan operasionalnya mengutamakan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga nasabah merasa nyaman dalam bertransaksi. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya realisasi tabungan dan kredit yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang dapat disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan serta Penyaluran Dana Koperasi Pinang Sari Abiansemal

Tahun	Penerimaan Dana (Rp)		Persentase (%)	Penyaluran Dana (Rp)		Persentase (%)
	Target	Realisasi		Target	Realisasi	
2017	200.000.000	198.332.000	99,17	100.000.000	76.500.000	76,50
2018	200.000.000	175.600.000	87,80	100.000.000	98.440.000	99,44
2019	200.000.000	38.300.000	19,15	100.000.000	53.600.000	53,60
2020	200.000.000	28.750.000	14,38	100.000.000	17.650.000	17,65
2021	200.000.000	25.600.000	12,80	100.000.000	12.560.000	12,56

Sumber: Koperasi Pinang Sari Abiansemal (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian realisasi tertinggi untuk penerimaan dana terjadi pada tahun 2017 sebesar 99,17 persen sedangkan pencapaian realisasi terendah untuk penerimaan dana terjadi pada tahun 2021 sebesar 12,80 persen. Sedangkan pencapaian realisasi tertinggi untuk penyaluran dana terjadi pada tahun 2019 sebesar 99,44 persen sedangkan pencapaian realisasi terendah untuk penyaluran dana yaitu pada tahun 2021 sebesar 12,56 persen. Penurunan pemberian kredit juga terjadi tahun 2019-2021, pemberian kredit tidak sesuai dengan target yang

ditetapkan karena ketidaktersediaan dana yang diterima, pemberian kredit disesuaikan dengan dana yang diterima, selain itu adanya faktor ekonomi menjadi pertimbangan bagi karyawan bagian kredit dalam melakukan pemberian kredit. Hal ini untuk menghindari terjadinya kredit macet.

Penurunan kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Adanya fenomena pada indikator kemampuan karyawan Koperasi Pinang Sari. Masih kurangnya kemampuan kerja karyawan menyebabkan rendahnya pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaan yang saat ini dimiliki. Hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Pinang Sari menyatakan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan selama ini karena masih kurangnya kemampuan karyawan dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh karyawan bagian kasir pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang menyatakan bahwa masih adanya karyawan bagian kasir yang tidak memahami dengan baik *input* data dana dan kredit ke sistem komputer. Karyawan tidak memperoleh pelatihan sebelum ditempatkan di bagian kasir, kurangnya kompetensi karyawan dalam memahami tupoksi kerja di bagian kasir menyebabkan karyawan tidak mampu mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini menyebabkan timbul keluhan dari nasabah terkait penginputan data yang tidak sesuai dengan realita, selisih yang timbul dari jumlah yang *diinput* menyebabkan kekecewaan konsumen. Adapun data yang menunjukkan keluhan nasabah Koperasi Pinang Sari Abiansemal pada tahun 2019-2021 dapat disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Keluhan Nasabah Koperasi Pinang Sari Abiansemal
Tahun 2019-2021

No	Keluhan Nasabah	Jumlah Keluhan		
		2019	2020	2021
1.	Pelayanan yang lambat dalam penerimaan tabungan	8	10	11
2.	Adanya kesalahan dalam input nominal tabungan	2	7	9
3.	Kurangnya pelayanan dalam pemberitahuan cara pengisian slip tabungan	2	2	2
4.	Lamanya pencairan kredit padahal data kredit sudah lengkap	4	3	5
5.	Adanya keterlambatan dalam penanganan keluhan	3	4	4
6.	Kasir terlama lama menangani 1 nasabah	2	5	6
7.	Lamanya jam istirahat sehingga menyebabkan antrean panjang	5	7	8
8.	Kurangnya kasir sehingga menimbulkan antrean panjang	2	3	4
Total keluhan		28	41	49
Persentase peningkatan keluhan (%)			46,4	19,5

Sumber : Koperasi Pinang Sari Abiansemal, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat peneliti uraikan bahwa terjadi peningkatan jumlah keluhan setiap tahunnya selama tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 jumlah keluhan sebanyak 28 keluhan kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 46,4 % (13 keluhan) dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 19,5 % (8 keluhan). Permasalahan yang terbanyak yaitu lambatnya penanganan tabungan yang dilakukan oleh karyawan yaitu lambatnya penerimaan tabungan sehingga menyebabkan nasabah lama menunggu dan menimbulkan antrean panjang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang ditunjukkan dari adanya peningkatan keluhan setiap tahunnya.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan karena rendahnya *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang menyatakan bahwa masih sulitnya mengatur karyawan dalam mematuhi waktu kerja. Terdapat beberapa karyawan yang lebih memilih menyelesaikan pekerjaan melebihi batas kerja normal tetapi masih terdapat pula karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan keluarga dibandingkan dengan tugas kantor. Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawan bagian kredit pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang mengatakan bahwa karyawan masih belum mampu mengatur waktu kerja dengan waktu keluarga. Hal ini sering terjadi karena karyawan sering libur atau tidak bekerja tanpa alasan atau terkadang karena adanya acara keluarga padahal masih terdapat beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Hal sama juga disampaikan oleh karyawan bagian penagihan yang menyatakan bahwa karyawan bagian penagihan sering terlambat dalam melakukan penagihan ataupun lebih memilih pulang tepat waktu walaupun target penagihan belum tercapai karena karyawan lebih memilih menyisihkan waktu untuk keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menyeimbangkan waktu kerja di kantor dengan waktu yang diberikan untuk keluarga. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan menerima sanksi baik secara lisan maupun tulisan. Adapun data sanksi/*punishment* tersebut dapat disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi *Punishment* Tahun 2022

Bulan	Teguran lisan	Surat peringatan 1	Surat peringatan 2	Total
Januari	11	2	1	14
Februari	15	3	1	19
Maret	8	2	1	11
April	11	1	1	13
Mei	9	4	2	15
Juni	13	3	2	18
Juli	9	1	1	11
Agustus	8	2	2	12
September	13	3	2	18
Oktober	9	2	1	12
November	10	1	1	12
Desember	10	2	1	13
Total	126	26	16	168

Sumber: Koperasi Pinang Sari Abiansemal (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa angka pemberian *punishment* kepada karyawan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan total pemberian *punishment* dalam setahun adalah 168 kasus yang terdiri dari 126 teguran lisan, 26 surat peringatan 1 (SP 1), 16 surat peringatan 2 (SP 2) yang harus ditangani oleh pihak manajemen. Untuk itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor yang menyebabkan tingginya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga diberikannya sanksi bagi setiap karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk memperoleh solusi yang tepat untuk menekan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu karyawan juga perlu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu keluarga dengan baik tanpa harus melakukan pelanggaran atau menunda pekerjaan/beban kerja pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.

Selain itu, pentingnya etos kerja dalam menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan. Rendahnya etos kerja dari karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan keahlian interpersonal yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Keahlian yang dimiliki tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan tidak bersedia bekerja di luar batas normal atau tidak loyal dalam bekerja. Hasil wawancara dengan karyawan bagian kasir pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang menyatakan bahwa karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, keahlian masing-masing karyawan berbeda, namun penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, selain itu perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan uraian fenomena mengenai kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan dan prestasi kerja karyawan serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti akan meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, *Work Life Balance* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal?
- 2) Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal?
- 3) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori mengenai sumber daya manusia khususnya tentang kompetensi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan.

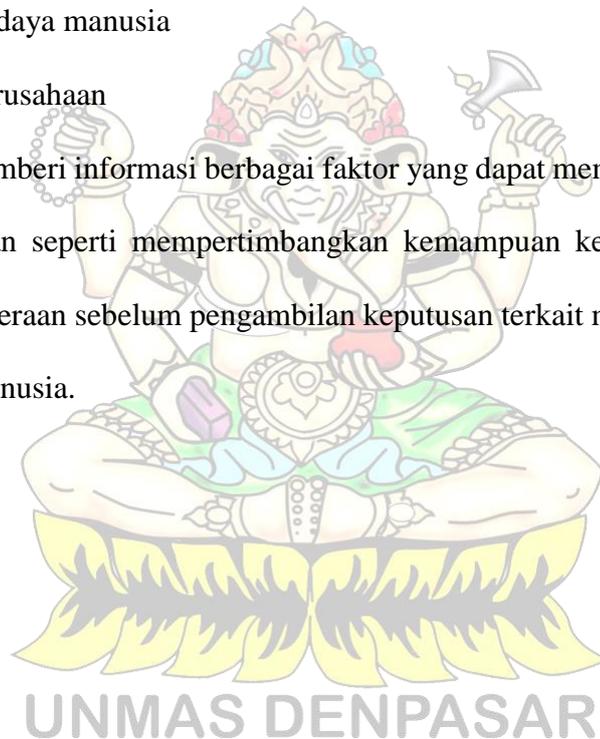
1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah kedalam praktek bisnis perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia

- 2) Bagi Perusahaan

Memberi informasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti mempertimbangkan kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan sebelum pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah alur logika atau penalaran atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2019: 54). Adapun landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019: 24). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan

kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel tingkat kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2020:15) menyampaikan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Sedarmayanti (2020:156) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Robbins (2019:227) menjelaskan niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya sasaran sebagai acuan karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan berapa banyak

upaya yang akan dilakukan. Rendahnya kinerja karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *up to date* untuk didiskusikan. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil atau *output* yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2019: 34) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh ketika karyawan berkembang misalnya pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

b) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi merupakan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat

mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2019: 31), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja meliputi:

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan/ pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

c) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut

koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2020: 121), kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Menurut Wibowo (2019: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sandy (2020: 21), kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

2) Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2019: 273) yaitu sebagai berikut:

- a) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.

- e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3) Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Menurut Ramelan (2020: 56), tipe kompetensi yaitu:

a) Kompetensi Inti.

Kompetensi inti adalah merupakan hal-hal yang harus dilakukan organisasi dan orang yang ada didalamnya agar bisa berhasil. Kompetensi inti ini merupakan hasil dari pembelajaran kolektif dalam organisasi. Kompetensi ini dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu :

- (1) Kompetensi inti bisnis yaitu menetapkan apa yang harus dilakukan bisnis untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan mengonsolidasikan teknologi yang dimiliki dalam keseluruhan organisasi dan mengubah ketrampilan menjadi kompetensi yang bisa memberdayakan bisnis untuk beradaptasi secara cepat dengan peluang yang terus berubah.
- (2) Kompetensi inti perilaku adalah kualitas fundamental yang diterapkan oleh individu dalam organisasi. Kompetensi inti perilaku bisa berdiri sendiri untuk membuat kerangka kompetensi yang berlaku untuk setiap orang dalam organisasi, meskipun dengan tingkatan yang berbeda – beda.

b) Kompetensi Generik

Kompetensi generik adalah kompetensi yang berlaku untuk kategori pegawai tertentu, seperti manajer, pemimpin tim, teknisi desain, manajer cabang, spesialis kepersonaliaan, akuntan, operator mesin, asisten penjualan atau sekretaris. Sebagai contoh, kompetensi generik manajer cabang bisa mencakup kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, pengembangan bisnis, hubungan pelanggan, keputusan komersial, ketrampilan komunikasi, hubungan antar pribadi.

c) Kompetensi Spesifik

Kompetensi spesifik yaitu kompetensi yang berkaitan dengan tugas khusus / spesifik untuk individu atau sekelompok kecil pemegang peran yang tidak tercakup dalam profil kompetensi generik untuk peran tersebut. Profil kompetensi sebagai basis untuk melakukan kompetensi bisa diturunkan kompetensi inti bisnis.

4) Indikator Kompetensi

Dalam pemberian kompetensi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan indikator dari kompetensi tersebut. Adapun indikator dari kompetensi menurut Edison (2019: 141) adalah:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b) Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah, menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

c) Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan.

2.1.4 *Work Life Balance*

1) Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja. *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya (Hudson, 2020: 32).

Menurut Nur dan Kadarisman (2019), *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Work life balance mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non kerja.

Berdasarkan uraian definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2) Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Ayuningtyas (2019: 34), *work life balance* berhubungan dengan berbagai faktor-faktor lain, diantaranya:

a) Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap dampak karir karyawan.

b) Dukungan keluarga

Dukungan keluarga dapat menjadikan tercapainya *work life balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan.

c) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga berhubungan dengan bagaimana seorang mempersepsikan keadaan *balance* di keluarga dan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kontrol diri baik akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang terjadi dalam keduanya.

d) Orientasi kerja

Orientasi kerja berhubungan dengan *work life balance*, karena saat ini banyak orang yang memang memiliki keinginan untuk bekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi konsekuensi dari pekerjaan tersebut.

e) Jenjang karir

Semakin tinggi jabatan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *work life balance*.

3) Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher (2020: 34) terdapat 4 (empat) dimensi pembentuk *work life balance* yaitu:

a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) *PLIW (Personal Life Interference With Work)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja saat bekerja.

c) *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d) *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari

4) Indikator *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2020: 33), indikator *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) *Keseimbangan Waktu (Time Balance)*

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang

dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi/waktu antara bekerja dan istirahat.

b) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

c) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan

2.1.5 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020: 224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut Sutrisno (2019: 105), etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk

dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Ginting (2019: 10) menjelaskan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Priansa (2019: 283) menjelaskan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sebuah jiwa atau perilaku seseorang yang memiliki rasa keiklasan semangat positif dan ketulusan sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anaroga (2020: 29), etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya juga disebut etos kerja.

c) Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk.

d) Kondisi lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan intensif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi intrinsik individu

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

3) Ciri-Ciri Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja menurut Anaroga (2020: 37):

a) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

b) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

c) Memiliki kejujuran

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

d) Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

e) Kuat pendirian (konsisten)

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

4) Indikator Etos Kerja

Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Priansa (2019: 283) menjelaskan terdapat tiga indikator etos kerja:

a) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam organisasi maupun karyawan yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal karyawan meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu sopan,

bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

b) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan karyawan yaitu cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, maupun beradaptasi, gigih, dan teratur.

c) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap karyawannya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan, yaitu petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu teknik *disproportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya dkk (2021) berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah (2021) berjudul Peran *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan *Work From Home* (WFH) Di Masa Pandemi *Covid-19*: Studi Literatur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran *work life balance*

terhadap kinerja karyawan yang menerapkan *Work From Home* (WFH) Di Masa Pandemi *Covid-19*: Studi Literatur. Penelitian ini menggunakan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dkk (2021) berjudul Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Planttaion & Industry Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, semangat kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan di PT. Adei Planttaion & Industry Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurraya (2022) berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional PT. Madia Asriprima Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanani (2021) berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *path analysis*. Penelitian ini menggunakan *explanatory survey* dalam penentuan sampel dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work life balance* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2022) berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Denpasar. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asniwati (2022) berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik penentuan sampel dengan teknik *sampling* jenuh. Jumlah sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.