BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan bisnis yang semakin kompetitif telah menyebabkan perubahan dalam marketing. Seluruh marketing didefinisikan sebagai tindakan, yang tujuan utamanya adalah untuk bisa menyelaraskan produk dan jasa yang relevan dengan konsumsi dibandingkan dengan produsen, kemudian berkembang sebagai strategi konsep bisnis yang dapat memberikan kepuasan berkelanjutan (Halim, dkk 2021). Pada zaman ini, peran dari pekerja memiliki faktor yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan. Pertumbuhan penduduk serta tingkat pengangguran yang tinggi sangat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan sarana bagi kehidupan suatu bangsa yang dapat dinyatakan sebagai suatu faktor untuik memajukan suatu bangsa (Hapsari, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan (Novita, 2019). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada

UNMAS DENPASAR

teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya (Waani, dkk 2023). Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Yusman, 2021). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi (Widyaningrum dan Widiana, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

UNMAS DENPASAR

Menurut Salain, *et.al* (2021) kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun demikian pencapaian kinerja yang maksimal harus dipersiapkan dengan matang oleh pihak manajemen, dalam hal ini pimpinan terlibat dalam cara membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam setiap hal tersebut. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan

karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kegiatan bisnis yang sekarang sangat berkembang saat ini, salah satunya adalah produk air mineral, karena mereka memiliki potensi besar, keragaman keunikan dari produk yang dibeli yang membuatnya menarik bagi *customer* (Maryati dan Husda, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu yang beralamat di Jl. Raya Padonan, Canggu, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Wanderlust Fitness Village adalah perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi yang memiliki berbagai fasilitas seperti *private gym*, cafe, dan beberapa villa pribadi didalamnya. Untuk dapat menciptakan kepuasan konsumen pada perusahaan tentunya kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu harus terus diperhatikan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manager perusahaan, kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai tahun 2023. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi pendapatan yang tidak memenuhi target pada setiap tahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan pada Wanderlust Fitness Village Canggu Tahun 2020-2023 yang dijelaskan sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Pada Wanderlust Fitness Village Canggu Tahun 2020-2023

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
1	2020	3,500,000,000	3,172,146,000	91%
2	2021	3,650,000,000	3,164,590,000	86,7%
3	2022	3,800,000,000	3,261,000,000	85,8%
4	2023	3,875,000,000	3,319,700,000	85,6%

Sumber: Wanderlust Fitness Village Canggu (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target pendapatan yang diharapkan perusahaan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 yaitu pada tahun 2020 realisasi pendapatan tercapai sebesar 91 persen, pada tahun 2021 realisasi pendapatan hanya tercapai 86,7 persen, pada tahun 2022 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,8 persen dan pada tahun 2023 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,6 persen. Berikut juga disajikan tingkat absensi karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Wanderlust Fitness Village Canggu Tahun 2023

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
Januari	48	27	1296	40	1256	3,0
Februari	48	24	1152	36	1116	3,1
Maret	48	27	1296	41	1255	3,1
April	48	26	1248	38	1210	3,0
Mei	48	27	1296	42	1254	3,2
Juni	48	26	1248	36	1212	2,8
Juli	48	27	1296	41	1255	3,1
Agustus	48	27	1296	40	1256	3,0
September	48	26	1248	39	1209	3,1
Oktober	48	27	1296	37	1259	2,8
November	48	26	1248	40	1208	3,2
Desember	48	27	1296	40	1256	3,0
Jumlah		**317**	**15.216**	**470**	**14.746**	**36,4**
Rata-rata		**26,41**	**1.268**	**39,16**	**1.228,8**	**3,04**

Sumber: Wanderlust Fitness Village Canggu (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi tenaga kerja rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2023. Menurut Antara, dkk (2023), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10%

dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia Wanderlust Fitness Village Canggu menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena ada beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan *work-life balance* yang dimiliki karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Menurut Fauzi (2021) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, karena motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tentunya juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, karena motivasi adalah dorongan atau minat karyawan dalam bekerja. Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021). Menurut Iswara (2021), kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Sugiharta, 2019). Sedangkan Iqbal (2022), kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam

UNMAS DENPASAR

menyelesaikan pekerjaannya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga motivasi yang tinggi dan kemampuan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, karena minat yang tinggi diiringi dengan kemampuan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja terbaik dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada Wanderlust Fitness Village Canggu, fenomena yang berkaitan dengan kemampuan kerja pada Wanderlust Fitness Village Canggu dapat dilihat dari indikator kemampuan fisik yaitu pada keluwesan dinamis dimana dalam hal ini kurangnya kemampuan karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Beberapa permasalahan kemampuan yang dialami karyawan adalah beberapa karyawan masih belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya karena belum mendapatkan pelatihan yang cukup. Kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman. Oleh karena itu manajer perusahaan harus berusaha untuk menemukan cara terbaik untuk mengatasi beberapa permasalahan tersebut agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

UNMAS DENPASAR

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sinambela & Lestari (2022), Akmal & Rinaldi (2022), Ningrum (2021), Iswara (2021), dan Agustin, dkk (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan

seorang pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perdana & Mustafa (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Robbins (2019:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut Bela, dkk (2022) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Febriani (2023) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah salah satu teknik untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kualifikasi, loyalitas, dan kinerja yang kuat ketika sangat sulit bagi perusahaan untuk menemukan orang-orang yang memiliki kredensial yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya (Daniswara, 2023). Menurut Riono, dkk (2020) komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu, terdapat fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan karena tidak sesuai hati mereka seperti kurangnya dukungan dan apresiasi dari atasan terhadap kinerja yang telah dilakukan, sehingga hal tersebut menjadikan karyawan tidak maksimal di dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan.

Adapun *research* gap dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Bela, dkk (2022), Febriani (2023), Riono, dkk (2020), Daniswara (2023), dan Astuti (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. *Work-life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Suratno, 2021). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. *Work-life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Muliawati dan Frianto,

UNMAS DENPASAR

2020). *Work-life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020). Menurut Mardiani dan Widiyanto (2021) menambahakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan (Lingga, 2020).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan Wanderlust Fitness Village Canggu, terdapat fenomena terkait dengan *work-life balance* yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa mengesampingkan masalah pribadi dengan pekerjaan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap hasil kinerja seorang karyawan pada perusahaan. Jika hal tersebut tidak diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak akan membaik.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Preena (2021), Lingga (2020), Suratno (2021), Lukmiati (2020) dan Puspitawati, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik *work-life balance* yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda

dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wanderlust Fitness Village Canggu".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu?
2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu?
3) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu?

1.3 Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu.
2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu.
3) Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Wanderlust Fitness Village Canggu.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

b) Bagi Peneliti Lain

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi tambahan pada perpustakaan kampus serta sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah kemampuan kerja, komitmen organisasi, dan *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini "salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

UNMAS DENPASAR

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan

mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, insentif dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan pentingnya suatu perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2019). Menurut Wirawan (2019) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Yusman, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumalah upaya yang dilakukan pada pekerjaannyaa sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

UNMAS DENPASAR

c) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Suratno (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan

Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pefgawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

UNMAS DENPASAR

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nasrullah (2023) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.

b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaika dengan penilaian atau lainnya.

c) Efesiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.

d) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

UNMAS DENPASAR

g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.

i) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Suratno (2021) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

UNMAS DENPASAR

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan

hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian Merupakan tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021). Menurut Iswara (2021), kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksankan tugasnya (Parodya, dkk. 2022). Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksankan pekerjaan akan mengasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau kinerja yang tinggi.

UNMAS DENPASAR

Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Sugiharta, 2019). Sedangkan Iqbal (2022), kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya

sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Menurut Fauzi (2021) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, karena motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tentunya juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, karena motivasi adalah dorongan atau minat karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Iswara (2021) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu:

a) Faktor Pendidikan
b) Faktor Pelatihan
c) Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Widyanata (2022) faktor – faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah:

a) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang telah di proses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
b) Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik

UNMAS DENPASAR

pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

3) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni, dkk (2022) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d) Keterampilan (*skills*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

UNMAS DENPASAR

e) Tanggung Jawab

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

f) Produktivitas

Kemampuan dimana seorang karyawan pada suatu perusahaan dalam menghasilkan berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Widyandari (2022) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

a) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
b) Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran dan lain-lain)
c) Pengalaman kerja yang dimiliki
d) Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu

2.1.4 Komitmen Organisasi

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional mencakup sejauh mana anggota dalam organisasi tersebut menganggap dirinya bagian dari organisasi serta seberapa kuat keinginnya tetap dalam organisasi dan sejauh mana anggota organisasi menerima nilai - nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi (Purnawati, dkk. 2021). Menurut Febriani (2023) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah salah satu teknik untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kualifikasi, loyalitas, dan kinerja yang kuat ketika sangat sulit bagi perusahaan untuk menemukan orang-orang yang memiliki kredensial yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya (Daniswara, 2023). Menurut Bela, dkk (2022) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi (Riono, dkk 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap individu memihak suatu organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2019) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh

suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinyaaturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut

c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memilikiwatak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan

UNMAS DENPASAR

seseorang yag dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f) Faktor Sarana

Pelayanan Sarana pelayanan ada segalajenis perlengkapa kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangkauntuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Menurut Ningsih (2022) faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1) Personal

a) Ciri Kepribadian Tertentu

Ciri – ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, optimis cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang senang membantu akan cenderung lebih komit.

b) Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

UNMAS DENPASAR

c) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir sehingga komitmennya lebih tinggi.

d) Jenis Kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya sehingga komitmen lebih tinggi.

e) Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f) Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) Situasional

a) Nilai (*Value*) Tempat Kerja

Nilai – nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.

UNMAS DENPASAR

b) Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi : keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c) Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.

d) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

3) Posisional

a) Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh semakin banyaknya memberikan peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar serta peluang promosi lebih tinggi.

b) Tingkat Pekerjaan

Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Febriani (2023) komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator yaitu:

a) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai

UNMAS DENPASAR

keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c) Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

UNMAS DENPASAR

Menurut Pratiwi (2024) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Yaitu seperti keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan pengabdian kepada organisasi.

b) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)

Merupakan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Seperti kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saaat ini.

c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Merupakan suatu keharusan untuk menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika, seperti kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 *Work-life balance*

1) Pengertian *Work-life balance*

Menurut Mardiani dan Widiyanto (2021) menambahkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas

dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan (Lingga, 2020). *Work-life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020). *Work-life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Suratno, 2021). *Work-life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Muliawati dan Frianto, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Menurut Lingga (2020) faktor–faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah sebagai berikut:

a) *Individual Factors* (Faktor Individu)

(1) *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan

orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhatihati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

(2) *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkolerasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan psychological well-being yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

(3) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

UNMAS DENPASAR

b) *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

(1) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

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

(2) *Work-life balance Policies and Programs*

Kebijakan serta program-program seperti fleksibilitas kerja karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi karyawan dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadinya.

(3) *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

(4) *Job Stress* (Stress kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

(5) *Techology* (Teknologi)

UNMAS DENPASAR

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pngelolaan waktu.

(6) *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*.

Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

c) *Societal Factors Influencing*

(1) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

(2) *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

(3) Faktor Lainnya

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

Menurut Fania (2023) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu:

a) Karaktersitik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu Ketika masi kecil dengan *worklife balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment.*

b) Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan

UNMAS DENPASAR

pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keuarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.

c) Karateristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecendrungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

3) Indikator *Work-life balance*

Menurut Lingga (2020) berpendapat bahwa ada beberapa indikator pada *work-life balance*, yaitu:

a) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

b) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvmenet Balance*): Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

c) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Menurut Lukmiati (2020) indikator untuk mengukur *work-life balance* adalah sebagai berikut:

a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) indikator ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan mengganggu urusan pribadi.

UNMAS DENPASAR

b) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) indikator ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu ururusan pekerjaan.

c) *Personal Life Enhancenment with Work* (PLEW) indikator ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja.

d) *Work Enhancenment with Personal Life* (WEPL) indikator ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2022) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di perusahaan yang bergerak dibidang kerajinan tangan di kota Malang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 92 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-

UNMAS DENPASAR

sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Rinaldi (2022) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 208 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

UNMAS DENPASAR

3) Penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk (2023) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak

pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 67 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Maharani, dkk (2022) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 60 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

UNMAS DENPASAR

5) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2023) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Puskesamas Kecamatan Candimulyo, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 73 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.
6) Penelitian yang dilakukan oleh Bela, dkk (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Kantor KUD Sinar Makmur,

UNMAS DENPASAR

sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 39 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

7) Penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2023) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Human Relation Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remiten Indonesia Kuta, Badung". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Remiten Indonesia Kuta, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 45 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.
8) Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di salah satu kelurahan Depok, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 60 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya. Persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif, serta persamaan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.

9) Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 90 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Angraini, dkk (2021) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan

UNMAS DENPASAR

Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) yang berjudul "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis SEM-PLS, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. YAUP Cikarang, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan

UNMAS DENPASAR

48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Preena (2021) yang berjudul "*Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka*". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di perusahaan pelayaran di Sri Lanka, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 84 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

UNMAS DENPASAR

13) Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati (2020) yang berjudul "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis

regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Muara Tunggal, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 46 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Muharto (2022) yang berjudul "Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada teknik analisis data yaitu penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, terdapat perbedaan lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

UNMAS DENPASAR

15) Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Widiyanto (2021) yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian yaitu penelitian sebelumnya dilaksanakan di PT Gunanusa Eramandiri, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Wanderlust Fitness Village Canggu, serta perbedaan sampel penelitian yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 57 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 48 sampel. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta persamaan pada metode penelitian yaitu metode kuantitatif.

UNMAS DENPASAR