

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mathis & Jackson (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu partisipasi karyawan yang diberikan kepada perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2022) kinerja adalah gambaran ketercapaian kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dilakukan atas dasar perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2018) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan (*ability*) dinilai dari bakat, minat, inovasi, faktor keperibadian
2. Usaha (*effort*) dinilai dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.
3. Dukungan (*support*) dinilai dari pelatihan dan pengembangan, alat dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Kasmir (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu kemampuan atau *skill* yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan yaitu dengan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil yang baik juga.
3. Rancangan kerja yaitu dengan adanya rancangan kerja akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki.
5. Motivasi kerja yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.
6. Gaya kepemimpinan perilaku pemimpin dalam mengatur dan mengelola serta memerintah bawahan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Budaya organisasi yaitu norma-norma yang dimiliki/berlaku dalam suatu organisasi.
8. Kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja yaitu suasana atau keadaan di sekitar lokasi tempat bekerja.
10. Loyalitas yaitu kesetiaan seorang karyawan untuk tetap bekerja di tempat kerjanya.
11. Komitmen yaitu kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang dibuatnya.
12. Disiplin kerja yaitu usaha karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat ketepatan waktu dan

tingkat kehadiran seseorang ke tempat kerja. Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2018) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengarah pada jumlah atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja mengarah pada ketelitian seorang karyawan serta bagaimana kualitas pekerjaan seorang karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengarah pada bagaimana seorang karyawan selesai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat mengurangi gangguan pada pekerjaan lain.

4) Kehadiran

Kehadiran mengarah pada ketepatan waktu dan kehadiran seorang karyawan, hadir di tempat kerja tepat waktu dan dapat diandalkan.

2. *Work Life Balance*

a. Pengertian *work life balance*

Work life balance adalah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan keluarga, orang tua, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Saina et al., 2021). *Work life balance* adalah derajat partisipasi individu yang setara dengan beberapa perannya seperti peran dalam bekerja, kehidupan pribadi dan kehidupan bersama keluarga dengan mempertahankan konsistensi secara menyeluruh (McDonald & Bradley, 2021).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Menurut Wulansari (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Faktor Individual yang meliputi karakteristik, kepribadian dan sikap individual.
2. Faktor Organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja.
3. Faktor Lingkungan yang meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orang tua dan pasangan serta kondisi ekonomi.

c. Indikator *work life balance*

Menurut McDonald & Bradley (2021) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *work life balance* yaitu:

1) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Berkaitan dengan berapa banyak waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Berkaitan dengan keterlibatan seseorang karyawan dalam menikmati waktu di luar pekerjaan secara mental dan fisik.

3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan di lingkungan kerja dan hal di luar pekerjaan.

3. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Menurut Farid & Clarissa (2023) Kompetensi merupakan kapabilitas kerja setiap orang yang meliputi aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Rostiana & Iskandar (2020) mengemukakan bahwa kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sebuah pekerjaan ataupun tugas yang didasari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi yaitu kemampuan seseorang untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki keunggulan yang berdasarkan pada hal-hal seperti pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2021).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Wibowo, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan merupakan suatu hal yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman yaitu Kemampuan ganda membutuhkan pengalaman dalam mengatur orang, berkomunikasi di depan tim dan memecahkan masalah.
4. Karakteristik Kepribadian yaitu Karakter dapat mempengaruhi kapasitas supervisor dan karyawan dengan kemampuan yang berbeda, termasuk negosiasi, mengkomunikasikan masalah relasional, kapasitas untuk bekerja dalam kelompok, menciptakan citra yang baik dan membangun koneksi.
5. Motivasi yaitu Mendorong dan menghargai pekerjaan bawahan serta mengakui dan memberikan perhatian individu kepada atasan dapat memberikan efek yang baik terhadap motivasi karyawan.
6. Isu Emosional yaitu Perasaan berkuasa dapat mempengaruhi kemampuan relasional dan negosiasi dengan supervisor.
7. Budaya organisasi yaitu kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

c. Indikator kompetensi

Menurut Edison et al., (2021) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi ialah:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuannya.

2) Keahlian (*skill*)

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki keahlian dengan bidang pekerjaannya dan kemampuan serta kemauan untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada.

3) Sikap (*attitude*)

Berkaitan dengan bagaimana seorang menjunjung tinggi etika yang ada dalam organisasi dan memiliki sikap ramah, sopan serta membantu rekan kerja.

4. Budaya organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Schein (2004) menyatakan budaya organisasi adalah suatu aturan yang ditaati bersama oleh setiap individu dalam organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi dapat meningkatkan kestabilan perilaku anggota organisasi serta memberikan manfaat bagi organisasi itu sendiri dan budaya juga penting bagi setiap individu karena dapat memaparkan bagaimana suatu hal dilakukan dan seberapa pentingnya hal itu. Sedangkan menurut Edison et al., (2021) budaya organisasi yaitu suatu pola dari kepercayaan, perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki bersama yang dapat memberi dampak dalam tindakan anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Rosleny Marliani (2015), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa

faktor, yaitu:

1. Pengaruh Umum dari luar yang luas: mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat: keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

c. Indikator budaya organisasi

Edison et al., (2021) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi yaitu:

1) Kesadaran diri

Berkaitan dengan bagaimana seorang individu merasa puas dengan pekerjaan dan berusaha untuk mengembangkan diri dan keterampilannya.

2) Keagresifan

Berkaitan dengan bagaimana seseorang menunjukkan rasa inisiatifnya tanpa harus bergantung dengan perintah atasan.

3) Kepribadian

Berkaitan dengan bagaimana kepribadian seseorang seperti bersikap ramah, saling menghormati dan peka terhadap situasi.

4) Performa

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki inovasi untuk menciptakan ide-ide baru dan berani mengambil resiko.

5) Orientasi tim

Berkaitan dengan bagaimana kerja sama dalam tim menjadi prioritas untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Variabel Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	Nurshoimah et al., (2023)	Berpengaruh positif signifikan
	Saina et al., (2021)	Berpengaruh positif signifikan
	Putri & Frianto (2023)	Berpengaruh positif signifikan
	Preena & Preena (2021)	Berpengaruh positif signifikan
	Asari (2022)	Berpengaruh positif signifikan
	Ardiansyah & Surjanti, (2020)	Berpengaruh positif tidak signifikan
	Saifullah, (2020)	Berpengaruh negatif tidak signifikan
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Farid & Clarissa (2023)	Berpengaruh positif signifikan
	Arifin et al., (2023)	Berpengaruh positif signifikan
	Rostiana & Iskandar (2020)	Berpengaruh positif signifikan
	Rida et al., (2022)	Berpengaruh negatif signifikan
	Elkhori & Budianto (2024)	Berpengaruh negatif tidak signifikan
	Pancasasti (2023)	Berpengaruh negatif tidak signifikan
	Agustine Pariesti et al., (2022)	Berpengaruh positif tidak signifikan
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Feri et al., (2020)	Berpengaruh positif signifikan
	Mardiani & Darwis (2021)	Berpengaruh positif signifikan
	Mukmin & Prasetyo (2021)	Berpengaruh positif signifikan
	Siregar & Ritonga (2020)	Berpengaruh positif signifikan
	Ferdian & Devita (2020)	Berpengaruh positif tidak signifikan
	Darmawan (2022)	Berpengaruh positif tidak signifikan

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan

Work life balance adalah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan keluarga, orang tua, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Saina et al., 2021). *Work life balance* yaitu kehidupan seimbang yang dimiliki oleh individu dalam mengatur waktu yang setara antara pekerjaan, kehidupan keluarga maupun kehidupan pribadi (Putri & Frianto, 2023). Ketika perusahaan membuat individu memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan dan kemudian dapat membuat karyawan untuk berkinerja baik dan tetap bertahan dalam keanggotaannya di perusahaan (Asari, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Nurshoimah et al., (2023), Putri & Frianto (2023), Saina et al., (2021), Asari (2022) dan Preena & Preena (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care*.

2. Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan

Kompetensi yaitu kapabilitas yang dimiliki seseorang agar dapat memberikan kemampuan dalam bekerja yang baik serta mempunyai sikap untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dalam bidang pekerjaannya. Karyawan yang

mempunyai kompetensi kerja yang baik dapat lebih teliti dalam bekerja (Krisnawati & Bagia, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Farid & Clarissa (2023), Arifin et al., (2023) dan Rostiana & Iskandar (2020) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

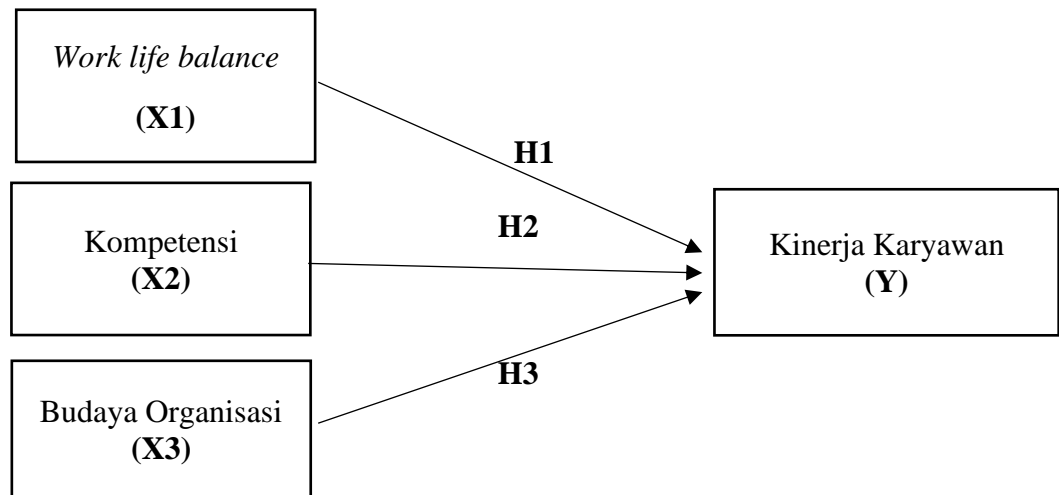
H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care*.

3. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap tingkah laku individu di dalam organisasi. Perusahaan dapat menggunakan budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dikarenakan budaya merupakan suatu hal yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Kinerja dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang kuat, budaya organisasi yang dimiliki membuat tempat kerja nyaman serta meningkatkan motivasi bekerja karyawan (Juliawati et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Darwis (2021), Mukmin & Prasetyo (2021), Siregar & Ritonga (2020) dan Feri et al., (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik *Naavagreen Plus Natural Skin Care*.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian