

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Hamali (2018:2) menjelaskan manajemen SDM ialah sebuah siasat dalam melakukan pendekatan pada motivasi, keterampilan juga manajemen dalam mengorganisir sumber daya. Ricardianto (2018:15) berpendapat bahwa manajemen SDM yaitu sebuah cara ataupun ilmu dalam melakukan pengaturan hubungan juga peranan dari sumber daya dalam hal ini tenaga kerja yang ada pada pribadi seseorang dengan efektif dan juga efisien, hingga bisa menggapai tujuan dari perusahaan dengan optimal. Adapun pendapat lain diutarakan oleh Sedarmayanti (2017:3-4) dimana manajemen SDM yakni sebuah pendekatan dalam melakukan pengelolaan manusia yang didasarkan atas 3 prinsip, yakni:

- a. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting juga berharga yang ada di dalam perusahaan dikarenakan berhasil tidaknya sebuah organisasi juga berkatdari bagaimana manusia di dalamnya.

- b. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat mudah untuk dicapai, apabila kebijakan peraturan juga prosedur yang ada kaitannya dengan manusia bisa saling terhubung serta memberikan keuntungan segala sisi yang berketerlibatan pada perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manusia itu sendiri yang berasal dari budaya tersebut dapat memberikan pengaruh besar terhadap hasil yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bisa dinyatakan simpulannya yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang cukup, maka dapat membantu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sehingga perencanaan dan strategi perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:16) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengelola para manusia atau dalam hal ini karyawan dengan keefektifan yang optimal untuk mendapatkan suatu satuan manajemen SDM yang memiliki kepuasan dan bisa memberikan kepuasan, seperti fungsi manajemen umum, yang meliputi:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- 2) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- 3) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- 4) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan manajemen sumber daya manusia (penarikan seleksi orientasi penempatan).
- 2) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- 3) Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- 4) Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
- 5) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & kualitas)
- 6) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- 7) Pemberhentian (PHK atau putusya hubungan kerja karena sebab tertentu)

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Hamali (2018:15) mengutarakan ada 4 tujuan yang ada pada SDM, yakni:

a. Tujuan Sosial

Adanya tujuan sosial pada SDM ialah supaya suatu organisasi maupun perusahaan bisa memenuhi tanggungjawabnya dalam hal sosial dan etis pada yang dibutuhkan dan yang menjadi rintangan dalam masyarakat melalui meminimalan dampak negative. Adapun terapannya pada perusahaan berupa penambahan tanggungjawab sosial pada tujuan sebuah perusahaan yang sering disebut dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) misalkan projek memperbaiki lingkungan, program kesehatan lingkungan, pengembangan dan juga pelatihan atau *Research & Development*.

b. Tujuan Organisasi

Yakni sasaran yang sifatnya formal yang dirancang guna memudahkan organisasi dalam menggapai tujuan. Yang menjadi kunci dalam berhasil tidaknya sebuah organisasi ialah pada pembinaan dan pemanfaatan keahlian dari pekerja dengan berupaya meminimumkan kelemahan pekerja. Organisasi dikatakan efektif bergantung bagaimana tingkat keefektifan dari pekerjanya, dengan tidak adanya pekerja yang kompeten maka jalannya perusahaan akan biasa saja, sekalipun organisasi tersebut bisa bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Yaitu guna bertahan dari kontribusi bidang SDM ditingkat yang sesuai akan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dengan cara menambah tingkat pengelolaan SDM, seperti memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, serta memiliki fungsi sebagai penguji yang realistis. Ketika ada yang mengajukan ide atau arahan yang baru.

d. Tujuan Individual

Merupakan tujuan individu pada setiap anggota organisasi maupun perusahaan yang akan dicapai dengan melakukan kegiatannya didalam organisasinya. Apabila terjadi permasalahan antar tujuan organisasi, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah, ketidakhadiran karyawan, serta adanya sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terkait dengan pekerjaannya, sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif karena tujuan pribadinya dalam bekerja dapat tercapai.

4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:8) terdapat beberapa pendekatan untuk mengatur tenaga kerja dalam suatu perusahaan yaitu:

a. Pendekatan Paternalis

Dalam hal ini biasanya seorang atasan memperlakukan karyawannya dengan baik layaknya keluarga sendiri dan memberikan fasilitas. Namun dalam pendekatan ini jika berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan beberapa permasalahan yaitu karyawan menjadi kurang produktif sehingga pendapatan perusahaan menurun, karyawan menjadi malas dan juga menjadi manja atau ketergantungan.

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pada pendekatan ini seorang pekerja di anggap jadi manusia dengan martabatnya dan keberlangsungan hidupnya harus diperhatikan agar mendapatkan hidup yang layak.

c. Pendekatan Manajerial

Pada pendekatan ini kehidupan kinerja perusahaan dan prestasi karyawan bergantung pada atasannya langsung.

d. Pendekatan Sistem Sosial

Keberhasilan pada setiap organisasi di perusahaan akan berhasil apabila sistem sosial dapat terintegrasi dan terjalin dengan baik (sistem internal dan eksternal). Sistem Internal melibatkan karyawan dan atasan, sedangkan

sistem eksternal yaitu melibatkan serikat buruh, pemerintah dan masyarakat.

e. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer, dan organisasi dengan mengantisipasi terhadap masalah-masalah yang akan timbul.

5. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Seorang Manajer terutama pada departemen sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Menurut Larasati (2018:12) terdapat empat sasaran umum bagi manajemen sumber daya manusia untuk membuat sebuah kerangka masalah yang selalu ditemukan dalam perusahaan.

a. Sasaran Perusahaan

Adalah sasaran yang sifatnya formal yang dirancang dalam rangka membatu organisasi untuk pencapaian tujuan, sehingga wajib untuk memastikannya bahwa manajemen sumber daya manusia telah berkontribusi dengan baik pada efektivitas organisasi.

b. Sasaran Fungsional

Bertujuan untuk bertahan dalam kontribusi bidang SDM ditingkat yang mana menyesuaikan pada tingkatan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

c. Sasaran Sosial

Merupakan tanggung jawab perusahaan pada yang dibutuhkan dan yang menjadi rintangan dalam masyarakat melalui meminimalisasi imbas negative bagi perusahaan

d. Sasaran Pribadi Karyawan

Membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi mereka, dan tujuan tersebut dapat mendorong kontribusi setiap individu bagi perusahaan.

e. Investor

Yang termasuk dalam kelompok investor yaitu seperti pemegang saham atau seorang donator.

f. Mitra Strategis

Yang termasuk dalam kelompok mitra strategis yaitu seperti pemasok, konsultan, atau pekerja mandiri.

g. Pelanggan

Yang termasuk dalam kelompok pelanggan yaitu seperti penyalur, agen, dan pembeli. Risiko yang terjadi yaitu kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Enny (2019:17) arti dari motivasi ialah salah satu hal penting pada tiap upaya beberpa yang bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Menurut Afandi (2018 : 23) pengertian dari motivasi itu sendiri ialah rasa ingin yang muncul didalam diri pribadi manusia yang biasanya diakibatkan dari munculnya inspirasi, disemangati, dan terdorong dalam melakukan kegiatan yang disertai rasa ikhlas, sungguh-sungguh dan hati yang senang, hingga menghasilkan hasil akhir yang memiliki kualitas dan baik. Sedangkan McClelland (2020:161) menyatakan bahwa motivasi yakni seperangkat kekuatan baik yang diwujudkan pada diri individu yang memiliki daya guna dalam memberikan dorongan memulai perilaku kerja dengan berdasarkan arah, format, jangka waktu dan intensitas tertentu.

Didasarkan pendapat-pendapat di atas dapat diambil simpulannya yakni motivasi merupakan suatu dorongan yang ada pada diri seseorang dan dapat menimbulkan rasa semangat serta keinginan yang kuat dalam melakukan segala aktivitas, sehingga dengan adanya dorongan atau motivasi tersebut dapat membantu seseorang dalam mendapatkan target individu dan

menghasilkan kinerja yang baik serta dapat memberikan dampak yang positif untuk dirinya sendiri maupun organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2018:73) menjelaskan bahwa terdapat 2 dimensi yang dapat membentuk motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dimensi motivasi meliputi:

a. Motivasi internal

Motivasi internal merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi, menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan memiliki keinginan untuk maju.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti seorang atasan yang memberikan penghargaan atas prestasi kerja atau pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan minatnya.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diuraikan oleh Afandi (2018:23-24) yaitu:

a. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan dalam bertahan hidup, misalkan butuh minum, makan, udara, perumahan dan butuh akan kebutuhan pokok lain. Pada kebutuhan ini dapat menjadikan seseorang bertambah giat dalam melakukan pekerjaannya.

b. **Kebutuhan masa depan**

Butuh masa yang akan datang menjadi lebih baik yang akan menciptakan masa depan yang tenang, harmonis, dan optimis.

c. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan untuk dihargai akan diri sendiri akan prestasi serta penghargaan status sosial dari karyawan dan lingkungan sekitarnya.

d. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan dari prestasi kerja yang telah di capai dengan keterampilan, kemampuan juga potensi yang maksimal dalam terwujudnya hasil kerja dengan kepuasan optimal.

4. Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi kerja adalah selain untuk memberikan keuntungan bagi karyawannya, namun dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan atau organisasi itu sendiri. Menurut Afandi (2018:27) ada beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a. Menambah tingkat moral juga kepuasan kerja pekerja.
- b. Menambah tingkat keproduktifitasan kerja pekerja.
- c. Bertahan dalam seimbangnyanya pekerja.
- d. Menambah tingkat kedisiplinan pekerja.
- e. Menciptakan hubungan kerja yang baik.
- f. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- g. Menambah tingkat loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan terhadap perusahaan.
- h. Menambah tingkat kesejahteraan pekerja.

5. Prinsip Motivasi

Menurut Hamali (2018:140) terdapat lima prinsip motivasi yaitu, sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi, dalam memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, sehingga karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam bekerja.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

- d. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya.
- e. Prinsip memberikan pelatihan, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3 *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work Life Balance*

Mardiani dan Widiyanto (2021) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah suatu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau karir, keluarga, dan tanggung jawab lainnya yang dimana setiap individu harus membagi dan mengatur hal tersebut, sehingga tidak adanya konflik antara kehidupan pribadi dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Menurut Ricardianto (2018:165) *work life balance* didalam lingkungan kerja memudahkan pengelolaan dalam menghubungkan kerja dengan kehidupan yang mana bertujuan untuk melakukan pengujian pribadi pada pekerjaan yang sedang melakukan mediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Sedangkan menurut Hafid & Prasetyo (2017:137) menyatakan *work life balance* sebagai mampu tidaknya

individu dalam melakukan penyeimbangan antara kebutuhan pribadinya dengan yang dituntut dari kerjaan juga keluarganya.

Didasarkan pendapat-pendapat diatas bisa diambil simpulannya yakni *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat mengatur waktunya dengan baik dengan membagi waktu untuk pribadinya dengan pekerjaan tanpa melibatkan satu dengan lain. Hal ini harus dimiliki oleh seseorang agar mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan kehidupan di tempat kerja, sehingga dapat terhindar dari ketegangan akibat stres dalam bekerja karena pembagian waktu yang tidak baik. Namun disisi lain perusahaan juga harus membantu karyawannya agar dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Hal ini juga dapat membantu karyawan agar lebih fokus terhadap pekerjaannya serta dapat menciptakan budaya kerja yang baik.

2. Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work life balance* menurut Ricardianto (2018) ada beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu:

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada :

- 1) Aspek keseimbangan
- 2) Kesetaraan
- 3) Waktu yang diberikan
- 4) Waktu pada diri sendiri

b. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Melakukan pembentukan didalam psikologi seseorang untuk penyeimbangan diantara dirinya, keluarganya dan karirnya juga komitmen atas puas tidaknya dalam mengambil keputusan seseorang guna menyeimbang dalam kehidupannya, hingga tidak terjadi permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada :

- 1) Membentuk psikologis individu
- 2) Menyeimbangkan diri sendiri
- 3) Kepuasan yang dipilih

c. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Indikator ini merujuk pada:

- 1) Kepuasan individu
- 2) Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir

3. Manfaat *Work Life Balance*

Nurhabiba (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa manfaat *work life balance* bagi perusahaan yaitu:

- a. Adanya loyalitas dan komitmen karyawan

Seorang karyawan apabila sudah merasa diperhatikan dan merasa nyaman maka akan timbul rasa loyalitas serta komitmen untuk berusaha melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan adanya *work life balance*, karyawan akan merasa lebih bahagia sehingga dapat menjadikan karyawan tersebut lebih produktif dan lebih bertanggung jawab.

- c. Mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran

Beban kerja dan waktu kerja yang tidak berlebihan membuat karyawan tidak terlalu lelah, kesehatan fisik serta mental yang baik juga sangat diperlukan, dan juga waktu istirahat yang cukup, sehingga akan terhindar dari keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

- d. Berkurangnya *turnover* karyawan (*resign*)

Karyawan akan lebih bersemangat dan bertahan dengan pekerjaannya karena merasa puas dalam bekerja, beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, waktu kerja yang efisien dan perusahaan peduli dengan kesehatan karyawannya.

4. Program Kerja *Work Life Balance*

Lailatul (2018) mengutarakan ada 6 golongan dasar dari program kerja dengan memperhatikan *work life balance*, yakni:

a. *Flexi Time*

Merupakan suatu sistem kerja dengan membebaskan karyawannya dalam menentukan jam kerjanya sendiri, namun tetap harus mematuhi standar perusahaan yang telah ditetapkan.

b. *Flexible Week/ Compressed Work Week*

Pekerja melakukan kerjanya didalam hari tertentu dengan lebih lama juga kerja lebih sebentar dihari selain hari tertentu itu.

c. *Working at Home*

Dimana karyawan dapat dengan bebas menentukan lokasi untuk bekerja dan tidak harus berada di kantor, yang terpenting pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

d. *Part Time*

Seorang karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang pendek setiap harinya.

e. *Job Sharing*

Yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang, dan bertujuan agar dapat meringankan proses pengerjaannya.

5. Peran Individu dan Organisasi dalam Menerapkan *Work*

Life Balance

Nurhabiba (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* penting untuk diterapkan dan hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran serta individu dan organisasi. Peran serta individu dalam menerapkan *work life balance* diantaranya yaitu:

- a. Kemampuan dalam mengelola manajemen waktu.
- b. Kemampuan untuk mengelola stres.
- c. Kemampuan karyawan untuk relaksasi.

Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *work life balance* dapat dilakukan dengan cara:

- a. Melibatkan para pekerja dalam kegiatan yang menyenangkan.
- b. Penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor.

- c. Menghadirkan motivator agar para karyawan bisa semangat kembali dalam bekerja

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja suatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh manajemen, lingkungan yang memadai akan membuat karyawan merasa aman dan memberi kemungkinan kepada karyawan agar bekerja secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor lingkungan memiliki peran yang sangat penting melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat bekerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedarmayanti (2019:135) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya berisikan suatu fasilitas yang mendukung dan bertujuan untuk membantu pencapaian dengan visi dan misi perusahaan. Burhannudin et al. (2019:194) lingkungan kerja

adalah tempat dan juga sebagai sumber informasi untuk melakukan kegiatan pekerjaan, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang diuraikan diatas bisa diambil simpulan lingkungan kerja yaitu bagian penting yang ada pada suatu perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya berisikan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari fasilitas, hingga sumber informasi yang diterima oleh karyawan, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka untuk mewujudkan tujuan dan visi misi perusahaan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:30) menuturkan terdapat dua dimensi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

a. Dimensi lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk dalam indikator kerja fisik yaitu:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Keamanan
- 6) Jam kerja

b. Dimensi lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja.

3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Faida (2019:108) berpendapat bahwa lingkungan kerja terbagi dalam dua macam yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Yaitu segala kondisi yang bentuknya fisik juga ada pada sekitaran tempat kerja yang berpengaruh langsung pada pekerja maupun tidak. Hal ini dibagi pada 2 golongan, yakni:

- 1) Lingkungan kerja dimana secara langsung berkaitan dengan pekerja misalkan meja, tempatkerja, kursi dan lain-lain.

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang berpengaruh pada keadaan seseorang misalkan, kelembapan, temperature, getaran mesin, bising, warna, bau yang tidak enak dan lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan segala kondisi yang ada dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik itu hubungannya dengan sesama rekan, atasan, maupun bawahannya.

4. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:69) setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan aspek penting yang ada pada lingkungan kerja, yaitu:

a. Pelayanan kerja

Jika sebuah perusahaan atau organisasi memberikan pelayanan yang baik kepada karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja dan produktivitas yang baik pula untuk perusahaan dan juga adanya peningkatan terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

b. Kondisi kerja

Manajemen di suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kondisi kerja perusahaan, agar menciptakan rasa tenang, nyaman dan aman bagi karyawan yang bekerja.

c. Hubungan karyawan

Hubungan yang baik antar sesama karyawan akan membantu perusahaan dalam menghasilkan produktivitas yang baik, dan dapat meningkatkan motivasi kerja antar sesama rekan kerja.

5. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman. Menurut Elmi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

a. Hubungan sosial

Memiliki hubungan yang baik antar karyawan dan hubungan para pemimpin terjalin dengan baik, sehingga membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja.

b. Kelembaban

Memiliki udara yang panas dan tingkat kelembaban yang tinggi dapat mengurangi panas dari tubuh (karena adanya sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi cepatnya denyut jantung, karena semakin aktif peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Penggunaan AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang tidak sedap dan mengganggu.

d. Sirkulasi udara

Udara yang normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbon dioksida dan 0,9% gas campuran. Jika seseorang yang normal mengalami sesak napas, maka sirkulasi udara itu tidak baik. Dan juga sirkulasi udara yang baik biasanya terdapat ventilasi udara yang baik.

e. Penerangan

Penerangan cahaya sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemilihan cahaya juga perlu diperhatikan sewajarnya saja dan tidak terlalu terang agar tidak membuat silau dan mengganggu pada saat bekerja. Namun juga tidak boleh terlalu rendah karena cahaya yang redup akan mempengaruhi produktivitas kerja dan tingkat kesalahan dalam bekerja akan meningkat.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih selain mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang, juga akan mengakibatkan rasa bahagia bagi karyawannya dan rasa

bahagia ini dapat mempengaruhi seorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan tempat kerja adalah dengan mempekerjakan personel (keamanan) dan elektronik (CCTV).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi dan lamanya getaran. Getaran buruk ditandai dengan konsentrasi yang buruk, kelelahan dan gejala gangguan mata, saraf dan otot.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dituturkan oleh Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merupakan kuantitas serta kualitas yang dijalanka oleh pekerja dalam melakukan tugas dengan menyesuaikan tanggungjawab yang diberi. Kinerja adalah suatu nilai atau ciri yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap pekerjaan seorang karyawan. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, tugas yang diselesaikan untuk bekerja secara optimal dan selesai tepat waktu, membantu memajukan perusahaan dan mengamankan bakat. Sebuah departemen yang dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai

tujuan mereka. Menurut Warella et al (2021:17) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Indrasari (2017:50) kinerja jadi konsep penting pada beragam bahasan yang memberikan dorongan berhasil tidaknya suatu organisasi juga SDM. Kinerja senantiasa dijadikan isu dalam sebuah organisasi hal ini disebabkan oleh semua jenis organisasi menjadikan kinerja sebagai kunci dalam tolak ukur keefektifan berhasil tidaknya organisasi. Keberhasilan organisasi ditunjang dengan SDM yang memiliki kualitas baik.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pekerja ialah hasil kerjanya individu baik secara kuantitas ataupun kualitasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang diamanatkan dan hal ini merupakan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Karena kinerja karyawan merupakan sebuah kunci yang ada pada perusahaan dan dimiliki oleh setiap individu karyawan dalam mencapai target perusahaan. Memiliki kinerja yang baik tidak hanya akan

menguntungkan bagi karyawan itu sendiri, tetapi terhadap perusahaan atau organisasi juga akan mendapatkan dampak yang baik terhadap produktivitas perusahaan dan keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017:103) dimensi pada kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas

Diukur dalam pemahaman karyawan pada kapasitas pekerjaan yang disampaikan serta kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dibuat dalam sebutan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan dikerjakan pada awal waktu yang disesuaikan, dilihat dari komposisi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) ditingkatkan sepenuhnya untuk memperluas hasil setiap unit dalam pemanfaatan aset.

e. Kemandirian

Tingkat seseorang yang nantinya mampu mewakili untuk menyelesaikan kapasitas kerjanya.

f. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan memiliki kewajiban kerja yang bertanggung jawab dengan perusahaan.

3. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017: 65) penilaian kinerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan konsekuensial dan pendekatan aksidental. Penjelasan jenis kinerja adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan sikap

Yang terlibat pada pendekatan ini ialah karakter ataupun sifat yang ada pada seseorang.

b. Pendekatan perilaku

Untuk mengetahui seperti apa seseorang berperilaku, tingkat kelangsungan hidup orang meningkat ketika evaluasi kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

c. Pendekatan konsekuensial

Tindakan fokus pada proses dan pendekatan hasil fokus pada hasil dari upaya seseorang atau apa yang diselesaikan.

d. Pendekatan aksidental

Pendekatan ini terus-menerus beradaptasi dengan situasi yang berkembang. Pendekatan perekrutan tepat ketika memutuskan untuk mempromosikan kandidat diposisi yang berbeda.

4. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Merupakan kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Pada dunia kerja dalam menggapai hasil kerja yang lebih baik seorang pekerja wajib berkemampuan berdasarkan kerjaan yang dilaksanakan.

b. Faktor Motivasi

Terbentuknya sebuah motivasi dari sikap pekerja ketika berhadapan dengan kondisi kerja. Hal tersebut yang bisa mendorong pekerja dalam menggapai tujuan dari pekerjaannya.

5. Tujuan Kinerja Karyawan

Rozarie (2017:66) berpendapat terkait tujuan kinerja karyawan adalah untuk menilai hasil kinerja serta bisa dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih besar, contohnya:

a. Untuk mengevaluasi tujuan dan sasaran

Mengevaluasi sasaran juga tujuan memberi imbal balik dalam merencanakan penetapan tujuan sasaran kinerja organisasi pada waktu mendatang.

b. Mengevaluasi rencana

Apabila dalam penilaian kinerja hasil yang didapat tidak sesuai dengan rencana, maka dilakukan evaluasi untuk mencari tahu penyebabnya.

c. Evaluasi lingkungan

Dengan menilai keadaan lingkungan yang dirasakan dalam waktu proses melaksanakan telah sesuai dengan yang diinginkan atau belum, tidak kondusif serta menyebabkan kegagalan atau kesusahan.

d. Evaluasi proses kinerja

Menilai ada tidaknya kendala ketika proses melaksanakan kerjaan. Mekanisme kerjanya telah berjalan sesuai yang diinginkan, dan adakan permasalahan kepemimpinan serta kaitan antar manusianya dalam perusahaan.

e. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai kinerja yang sudah dilaksanakan telah baik, sistem *review* dan *coaching* sudah jalan sesuai atau belum dan serta apakah metode yang digunakan sudah tepat.

f. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi atau penyimpangan pada hasil kerja, maka perlu dicari faktor penyebabnya dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.2 Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Penelitian ini peneliti lakukan dengan terlebih dahulu mencari bermacam sumber yang mendukung berupa jurnal dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul yang peneliti teliti. Tujuannya untuk mencari tahu juga melakukan perbandingan hasil yang didapatkan menjadi bahan dalam mempertimbangkan serta sebagai dasar teori yang akan dipergunakan oleh peneliti. Berikut beberapa penelitian yang peneliti rangkum:

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Komang Arin Octarina/2022/P eran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate E-Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1, 2022 : 102-126 ISSN : 2302-	Stres Kerja: a. Merasa takut apabila ada perubahan b. Merasa tidak senang apabila terjadi konflik c. Merasa tidak senang apabila kinerja karyawan tidak sesuai Lingkungan kerja: a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Analisis Linear Berganda	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	8912	yang diperlukan f. Keamanan kerja g. Hubungan antar karyawan Kinerja karyawan: a. Pencapaian jumlah pekerjaan sesuai dengan target b. Pengerjaan tugas dan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti c. Ketepatan waktu kerja d. Optimalisasi jam kerja e. Ketepatan waktu kerja		
2.	Arman /2022/Analisis Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar MENARA Ilmu Vol. XVI No.02 April 2022 ISSN 1693-2617	Motivasi: a. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis) b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Asuransi Kompetensi: a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Sikap Kinerja Karyawan: a. Ketepatan waktu b. Kualitas dari hasil	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Linear Berganda	Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		c. Kehadiran		
3.	<p>Hendra/2020/Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3, No. 1, Maret 2020, Hal 1-12 ISSN 2623-2634</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan mengambil risiko b. Perhatian pada detail c. Orientasi hasil d. Orientasi manusia e. Agresivitas f. Stabilitas <p>Pelatihan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kerja Keras b. Usaha untuk maju c. Hubungan dengan rekan kerja d. Pemanfaatan waktu <p>Kinerja karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kemampuan kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Linear Berganda</p>	Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	Ella Anastasya Sinambela/2022 /Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap	<p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pembimbing b. Visioner c. Demokratis d. Afiliatif e. Komunikatif 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Linear Berganda</p>	Kepemimpinan, Lingkungan, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Volume 10 Issue 1 2022 E-ISSN: 2623- 1964	Lingkungan kerja: a. Keamanan di tempat kerja b. Jaringan komunikasi c. Jam kerja d. Pemberdayaan karyawan e. Kecepatan kerja Kemampuan kerja: a. <i>Technical Skill</i> b. Keterampilan konseptual c. Keterampilan Interaksi Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja b. Komunikasi c. Tepat waktu d. Kemampuan e. Inisiatif		terhadap Kinerja Karyawan
5.	Zian Rahma/2021/Pe ngaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal of Management Vol 07, No 1 2021 ISSN : 2502- 7689	Work Life Balance: a. Waktu b. Perilaku c. Energy d. Ketegangan Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kerja: a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan b. Kepuasan terhadap atasan c. Kepuasan terhadap rekan	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Analisis Linear Berganda	<i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		kerja d. Kepuasan terhadap peluang promosi e. Kepuasan terhadap gaji Kinerja karyawan: a. Kuantitas pekerjaan b. Ketepatan waktu c. Inisiatif d. Kemampuan e. Komunikasi		
6.	Salman Farisi/2020/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora Vol. 4, No. 1 April 2020 ISSN 2548-9585	Motivasi: a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan Disiplin kerja: a. Ketaatan waktu b. Tanggung jawab kerja Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kendala kerja d. Sikap kerja	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Analisis Linear Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
7.	Rahmad Basuki/2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang	Kepemimpinan: a. Komunikasi b. Kemampuan c. Pengambilan keputusan Disiplin kerja: a. Sanksi hukuman b. Waskat c. Keadilan	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Analisis Linear Berganda	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

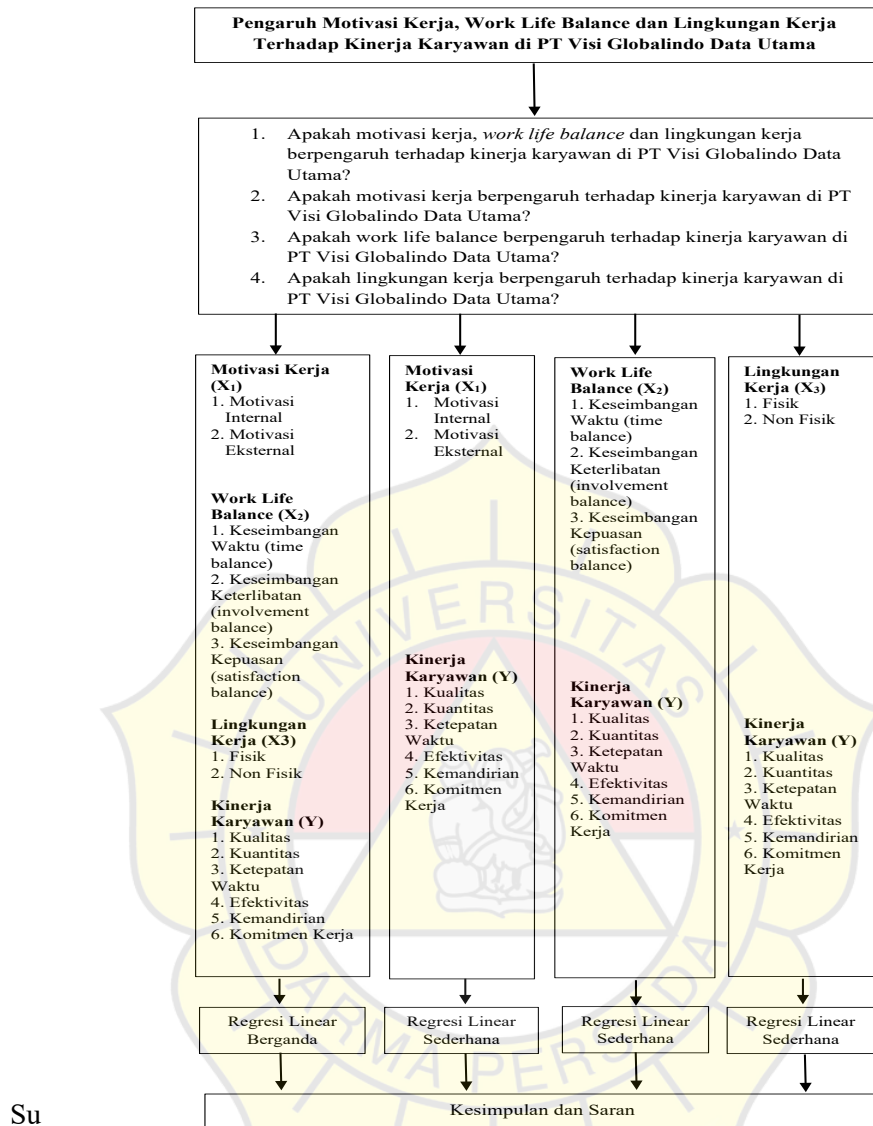
No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Ecoment Global Vol. 3 No. 1 Februari 2018 E-ISSN:2685- 6204	Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Insentif Kinerja karyawan: a. Kompetensi b. Fasilitas c. Keterampilan		
8.	Kadek Alan Pranata/2022/ Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar Jurnal EMAS Vol. 3 No. 3 Maret 2022 E-ISSN : 2774- 3020	Kompetensi: a. Motif (konsisten) b. <i>Traits</i> (sifat bawaan) c. <i>Self concept</i> (konsep) d. <i>Knowledge</i> (pengetahuan) e. <i>Skill</i> (keterampilan) Motivasi kerja: a. Senang bekerja b. Merasa berharga c. Bekerja keras d. Semangat kerja Disiplin kerja: a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Analisis Linear Berganda	Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> tugas d. Tanggung jawab 		
9.	<p>Arief Teguh Nugroho/2018/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 02 – Agustus 2018 E-ISSN 2620-388X</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Otoriter b. Paternalistik c. Konsultatif d. Partisipatif <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisiologis b. Keamanan c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi diri <p>Loyalitas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Komunikasi b. Insentif c. Kesejahteraan d. Keselamatan kesehatan kerja e. Hubungan Industrial <p>Kinerja karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Efisiensi d. Sikap 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Linear Berganda</p>	<p>Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
10.	<p>Kristin Juwita/2019/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah</p>	<p>Komitmen Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menjalankan nilai-nilai budaya 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Analisis Linear Berganda</p>	<p>Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja</p>

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Lantabur Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 2, Juli 2019 E-ISSN: 2654- 4326	b. Fleksibel dan familiar c. Evaluasi kinerja karyawan Kinerja karyawan: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Inisiatif e. Kerja sama		Karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:95) berpendapat kerangka pemikiran model konseptual terkait seperti apa teori yang berkaitan dengan bermacam faktor yang sudah teridentifikasi menjadi permasalahan yang penting. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama. Berdasarkan penjelasan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) mengutarakan hipotesis yaitu jawaban yang sifatnya sementara pada perumusan penelitian, dimana pernyataan perumusan permasalahan berbentuk pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh motivasi kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

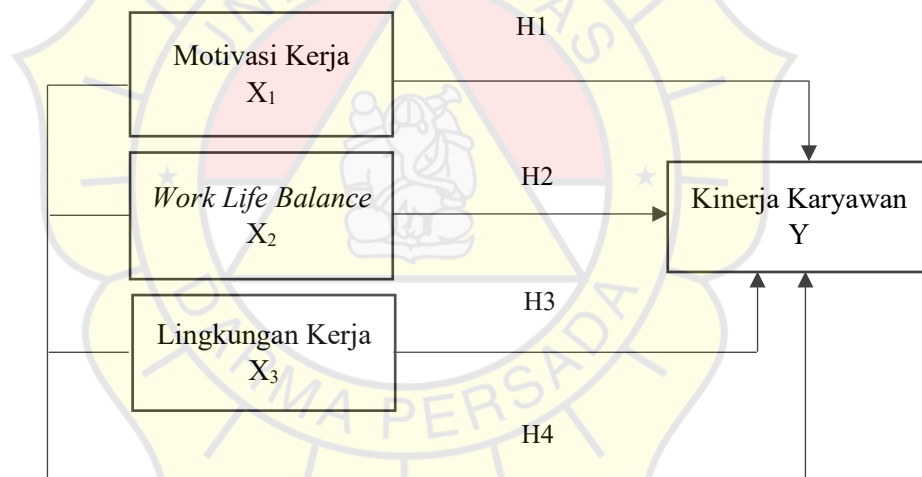
Ha : Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Visi Globalindo Data Utama.

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada Gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 2. 2 Gambar Paradigma Penelitian

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel independent yakni Motivasi Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan suatu variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), dimana Motivasi Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan Y secara parsial

atau individu dengan rumusan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Motivasi Kerja (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

