BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu segala sesuatu yang menjadi aset perusahaan unntuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan, perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Menurut Tamsah, *et al.* (2022:1) manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai startegi dalam penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya Kaehler, *et al*. (2019:37).

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM merupakan suatu proses yang dilakukan untuk keuntungan sebuah perusahaan dalam memajukan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Tamsah dan Nurung (2022:2) yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengadaan Pegawai (*Staffing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pemberian petunjuk yang dilakukan pemimpin yaitu dengan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses perpindahan pegawai, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya membutuhkan perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat. Semua fungsi dan aktivitas perlu komunuikasi agar terkoordinasi dan saling mengokong terwujudnya tujuan organisasi.

e. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan keseuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/pengendalian merupakan fungsi fungsi penting dalam manajemen.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Arif Yusuf Hamali (2019:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya. Dan mampu meningkatkan kualitas dan membantu menyelesaikan masalah sosial di masyarakat.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Memberikan tenaga kerja yang berinovati dan terlatih.
2. Memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien
3. Membuka peluang realisasi kesempatan diri bagi karyawan dan meningkatkan kualitas kerja.
4. Memebrikan kesempatan kerja bagi setiap orang dengan lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
5. Memberitahukan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuannya untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manussia pada tingkat kebutuhan perusahaan. Bagian sumber daya manusia semakin dituntut untuk menyediakan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Bagian sumber daya manusia harus mampu bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika menajer mengusulkan ide dan arahan baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan yang dicapai secara perorangan dalam sebuah perusahaan atau organisasi melalui kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam organisasi sabotase.

2.2 Teori Pengelompokan Generasi

Menurut *Baresfod Research,* secara umum pengelompokan generasi adalah sebagai berikut :

1. *Gen-Z* : Kelahiran 1997-2012 dan berusia antara 12-27 tahun pada 2024
2. *Gen-Y atau millennials* : Kelahiran 1981-1996 dan berusia antara 28-43 tahun pada 2024
3. *Gen-X* : Kelahiran 1965-1980 dan berusia antara 44-59 tahun pada 2024
4. *Baby boomers* : Kelahiran 1946-1964 dan berusia antara 60-78 tahun pada 2024

Sementara yang terbaru adalah generasi *Alpha,* yaitu mereka yang lahir antara 2010-2011 hingga sekarang.Terdapa pandangan yang berkembang bahwa *Millennials* adalah generasi pemalas, *Gen Z* adalah sekumpulan anak muda yang tidak bisa lepas dari ponsel, dan *Baby Boomer* adalah orang-orang tua yang kolot dan sulit menerima perubahan.

2.3 *Work life Balance*

2.3.1 Pengertian *Work life Balance*

Menurut Wijaya Y (2020:1) *Work life Balance* yaitu seberapa jauh individu berkontribusi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan,orang tua,keluarga,teman,dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara peran tersebut.

Selain itu,. Menurut Ula *et al* (2019) *Work life balance* adalah sejauh mana kontribusi dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka *Work life Balance* adalah sejauh mana individu berkontribusi dalam kehidupan kerja dan dengan kehidupan pribadi dan sejauh mana individu merasa puas akan kehidupan pribadi tanpa memikirkan hal- hal lain diluar kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work life Balance*

Menurut Schabracq *et al* (2017) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

a. Karaktersitik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu Ketika masi kecil dengan *work life 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 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.

d. 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*.

2.3.3 Dimensi dan Indikator *Work life Balance*

Dimensi dan indikator dalam mengukur *Work life Balance* menurut Ricardianto (2018:166) yaitu:

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance)*

Keseimbangan waktu merupakan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada:

1. Aspek keseimbangan yaitu tetap bersemangat bekerja secara lebih efektif
2. Kesetaraan yaitu kesetaraan antara waktu bekerja waktu istirahat dan waktu kegiatan lainnya.
3. Waktu yang diberikan menagacu kepada waktu yang diberikan sehingga tidak lagi mengahwatirkan hal lain di luar pekerjaan
4. Waktu pada diri sendiri mengacu pada bekerja sesuai dengan jam kerja

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Membentuk pribadi dalam menyetarakan kehidupan pribadi , keluarga, karir dan berkomitmen untuk mengambil keputusan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi sehingga tidak akan mengalami

kesulitan dalam menerapkan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada:

1. Membentuk psikologis individu, yang mengacu pada kehidupan pribadi memberikan semangat untuk bekerja
2. Menyeimbangkan diri sendiri yang mengacu pada kehidupan pribadi yang memberikan kesiapan untuk bekerja dihari berikutnya
3. Kepuasan yang dipilih misalnya pekerjaan tidak mendorong atau mendukung saya untuk melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
4. Tanggung jawab yang mengacu pada individu mampu bertanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga

c. Keseimbangan kepuasan *(Satisfaction Balance)*

Membuat tingkat kepuasan individu dengan kemampuan mereka untuk mendamaikan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Indikator ini merujuk pada:

1. Kepuasan individu mengacu pada dapat menyikapi tekanan dari atasan terkait pekerjaan
2. Keseimbangan diri sendiri keluarga dan karir yaitu mengacu pada kehidupan kerja yang dapat membantu permasalahn pribadi.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung berjalannya proses pekerjaan makan akan membuat pekerja merasa aman dan dapat melakukan pekerjaan secara

optimal. Apabila karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerjanya makan karyawan akan merasa betah dan dapat melakukan aktivitas dengan baik.Apabila karyawan tidak nyaman akan lingkungan kerjanya makan karyawan akan merasa tertekan dan karyawan tidak dapat melakukan kerja secara optimal dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja.

Menurut Sutrisno, *et al,* (2022:35) lingkungan kerja yaitu dimana keadaan disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukukan proses kerja.

Menurut Widyaningrum (2019:56) bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, hubungan antar karyawan,cahaya dan penataan ruangan kerja. Karena itu bisa mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Dari pendapat dan definisi tersebut di atas, bahwa dapat disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mengahasilkan kinerja yang baik.Lingkungan kerja yang baik mampu membuat tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam bekerja.Perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar tercapainya sebuah tujuan perusahaan.. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan rasa nyaman untuk bekerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian

juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan

2.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang kasat mata,dapat disentuh dan dirasakan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua yakni :

   a. Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
   b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

   Lingkungan kerja non fisik ayitu keadaan yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan kerja,baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

a. Meluangkan waktu untuk mempelajari masukan-masukan dan perasaan pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja perlu diperhatikan karena memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu

   Berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

   Berupa dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

   Berupa dukungan dan semangat yang diberikan oleh teman seper, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

   Meliputi ssssistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)
6. Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19) jenis lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

   a. Lingkungan yang terhubungan langsung dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
   b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesame rekan kerja ataupun dengan bahawan. Kondisi yang hendaknya diciptkan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja diambil dari Ardhianti dan Susanty (2020:100) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Kebisingan
3. Fasilitas
4. Warna
5. Tata Letak

Indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1. Keamanan dalam Pekerjaan
2. Suasana Kerja Antara Karyawan
3. Kesempatan Untuk Maju
4. Komunikasi Antara Karyawan
5. Aman dari segala bentuk intimidasi

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Winata (2022:16) kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga,pikiran,serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat membuat pengaruh terhadap kinerja selanjutnya.

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan,pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian.

Dengan demikian,dari semua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa baik dalam bentuk *financial* atau barang dari perusahaan kepada pegawainya atas jasa yang telah diberikan pada pekerjaannya untuk mendorong tingkat kepuasan dan kinerja karyawan.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Garaika (2020:31) dimensi kompensasi ada dua yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial Langsung adalah upah tetap yang diterima karyawan berdasarkan tenggat waktu yang sudah ditetapkan.
b. Kompensasi Tidak Langsung adalah upah atau keuntungan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji.

Menurut Dasmadi (2021:47) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

Kompensasi Finansial Langsung :

1. Gaji sesuai beban kerja
2. Gaji menjamin kebutuhan pangan
3. Gaji sesuai kemampuan kerja
4. Kompensasi langsung sesuai tingkat pendidikan
5. Hasil kerja

Kompensasi Finansial Tidak Langsung

1. Pemberian Insentif sesuai peraturan perusahaan
2. Pesangon
3. Insentif sesuai sengan prestasi kerja
4. Insentif di luar gaji

5. Ketepatan pembayaran gaji

2.5.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2020:127) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

   Dalam hal ini apabila perjanjian yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

   Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

   Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.5.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannnya :

1. Ikatan Kerja Sama.

Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan,maka karyawan akan merasa bertanggung jawab dan terikat akan sebuah kewajibannya dalam pekerjaan.Dalam hal ini karyawanpun mengerjakan pekerjaan atau tugasnya dengan baik dan bos atau pememimpin perusahaan wajib membayarkan jasa mereka dengan perjanjian yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja.

   Dengan diberikannya balas jasa makan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi.

   Dengan memberikan balas jasa yang baik maka karyawan akan merasa dirinya dibutuhkan diperusahaan dan dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawan yang lain.

4. Stabilitas Karyawan.

   Dengan pemberian kompensasi yang baik maka stabilitas karyawan akan terjamin.

5. Disiplin.

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup baik maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan juga merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kuantitatif dan hasil mutu yang dicapai pekerja dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ansory (2018:213), kinerja adalah hasil atau tingkat keseluruhan keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai metode seperti standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapka sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan undang-undang, bukan melawan hukum dan untuk mencapainya tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi, ambisi atau tujuan organisasi.

2.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Edison (2018:193) terdapat empat dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Target

   Indikator target adalah sebagai berikut :

   a. Fokus pada target

   b. Menantang dan realitas

2. Kualitas

   Indikator kualitas adalah sebagai berikut :

   a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan

   b. Anggota memiliki komitmen tentang pencapaian kualitas

   c. Pelanggan puas atas kualitas yang di hasilkan

3. Waktu Penyelesaian

   Indikator waktu penyelesaian adalah sebagai berikut :

   a. Pekerjaan selesai tepat waktu

b. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian

4. Taat Asas

Indikator taat asas adalah sebagai berikut :

a. Dilakukan dengan cara yang benar

b. Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

2.6.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

   Kapasitas yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

   Seseorang yang mampu bekerja dengan baik dan memilik pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

   Seseorang yang memiliki rencana atau tujuan dakam pekerjaan akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.

4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan

8. Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas

    Kesiapan karyawan dalam bekerja dalam waktu yang dibutuhkan dan tetap membela perusahaan dimana dia bekerja.
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber infoormasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis.Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah menjadi dasar dan pendukung penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	I Ketut Wira Parta,Deden Ismail,Nyoman Surya Wijaya/2023/Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort dan Spa Payangan Gianyar	**Pelatihan :** 1.Kebutuhan pelatihan 2.Peserta pelatihan 3.Metode pelatihan **Displin Kerja :** 1.Tanggung jawab 2.Taat peraturan perusahaan	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Uji regresi linier berganda	Pelatihan dan displin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort dan Spa Payangan Gianyar

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Paris (Jurnal Pariwisata dan Bisnis) *EISSN : 2828-3325* *Vol.2* *No.8*	3.Absensi 4.Taat aturan perilaku **Kinerja :** 1.Prestasi kerja 2.Hasil kerja 3.Sifat pribadi		
2.	Michael Benando Palar,Lucky Dotulong,Genita Lumintang/2022/ Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) Area Manado *Jurnal EMBA* *ISSN 2303-1174* *Vol.10* *No.1* *Januari 2022*	**Work-life Balance :** 1.Keseimbangan waktu 2.Keseimbangan keterlibatan 3.Keseimbangan kepuasan **Lingkungan Kerja :** 1.Fasilitas dalam menunjang pekerjaan 2.Hubungan kerja antar karyawan 3.Suasana kerja **Kinerja :** 1.Hasil kerja 2.Prestasi kerja	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linear berganda	*Work life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Manado,secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
3.	Junita Sari,Realize/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nissin Kogyo Batam *Jurnal Ilmiah Maksitek* *ISSN 2655-4399* *Vol.5* *No.2*	**Budaya Organisasi :** 1.Inisiatif individu 2.Tanggung jawab 3.Integritas **Motivasi :** 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan penghargaan 5.Kebutuhan aktualisasi diri **Kinerja :** 1.Kualitas,Kuantitas 2.Ketepatan waktu	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa:** Regresi linear berganda	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		3.Efektifitas 4.Kemandirian 5.Komitmen kerja		
4.	Tri Aprilia Suciati,Deswarta/2024/ Pengaruh Pelatihan Kerja,Tingkat Pendidikan,Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* *P-ISSN: 1907-4174* *E-ISSN: 2621-0681* *Vol.18* *No.1*	**Pelatihan Kerja :** 1. Jenis pelatihan 2. Materi Pelatih 3.Peserta Pelatihan 4. Tujuan dan Sasaran pelatiham **Tingkat Pendidikan :** 1. Pengembangan pelatihan pendidikan 2. Pengembangan organisasi 3. Pengembangan pegawai 4. Pengembangan non pegawai **Pengalaman Kerja :** 1.Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan **Kinerja :** 1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Pengetahuan tentang pekerjaan 4.Pendapat atau pernyataan yang disampaikan 5.Perencanaan kegiatan	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Uji validitas dan Reliabilitas	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja, disebabkan oleh kurangnya pelatihan di beberapa perusahaan kota Selat Panjang,sehingga perusahaan sebaiknya mempertimbangkan pelatihan berkelanjutan sebagai investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja mereka. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel ini pelatihan kerja (x1), tingkat pendidikan (x2)

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				dan pengalaman kerja (x3) sama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (y).
5.	Syardiansah,Maulana Rahman/2022/Pengaruh Kompensasi,Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* *E-ISSN : 230-8313* *Vol.13* *No.1*	**Kompensasi :** 1.Kompensasi finansial 2.Kompensasi non finansial **Beban Kerja :** 1.Faktor Eksternal 2.Faktor Internal 3.Faktor psikologis **Displin Kerja :** 1.Tujuan dan kemampuan 2.Teladan pimpinan 3.Balas jasa 4.Keadilan 5.Pengawasan melekat 6.Sanksi hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan kemanusiaan	**Metode :** Sampling **Alat Analisa :** Analisa regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,dan secara simultan kompensasi,beban kerja dan displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
6.	Evi C. Waworuntu, Sandra J. R. Kainde, Deske W. Mandagi/2022/Work-life Balance,Kepuasan Kerja,dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z : Tinjauan Sistematis *Artikel Hasil Penelitian Society* *P-ISSN: 2338-6932*	**Work life Balance :** 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan **Kepuasan Kerja :** 1. Gaji atau upah 2. Peran atasan 3. Rekan kerja 4. Kesempatan promosi	**Metode :** Tinjauan pustaka sistematis **Alat Analisa :** Analisis deskriptif	Berdasarkan tinjauan teoritis, work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi milenial dan generasi Z Work life balance berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	E-ISSN: 2597-4874 *Desember 2022*	5. Pekerjaan itu sendiri **Kinerja :** 1. Prestasi kerja 2. Apresiasi hasil kerja		terhadap kepuasan karyawan.
7.	Maulia Shakila,Sri Wahyuni Mega,Nuril Aulia Munawaroh/2022/ Pengaruh Work-life Balance,Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada auto 2000 kediri hasanudin) *Cemerlang : Jurnal manajemen dan ekonomi Bisnis* *Vol.1* *No.3* *Agustus 2022*	**Work life Balance :** 1.Keseimbangan waktu 2.Keseimbangan keterlibatan 3.Keseimbangan kepuasan **Stres Kerja :** 1.Kondisi Pekerjaan 2.Pengaruh pekerjaan 3.Jumlah pekerjaan **Kompensasi** 1.Penentuan bayaran 2.Tingkat bayaran 3.Metode pembayaran	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Uji regresi linear berganda	Work-life balance Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
8.	Inna Nisawati Mardiani,Alfin Widiyanto/2021/ Pengaruh Work-life Balance,Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri *Jurnal ekonomi dan Ekonomi Syariah* *Vol. 4* *No.2* *Juni 2021* *E-ISSN : 2599-3410* *P-ISSN : 2614-3259*	**Work life Balance :** 1.Keseimbangan Waktu 2.Keseimbangan Keterlibatan 3.Keseimbangan Kepuasan **Lingkungan Kerja :** 1.Lingkungan yang nyaman 2.Fasilitas dalam menunjang pekerjaan 3.Pencahayaan 4.Ketenangan 5.Hubungan kerja antar karyawan **Kompensasi :** 1.Struktur pembayaran 2.Metode pembayaran **Kinerja :** 1.Hasil Kerja 2.Sifat yang ada hubungannya dengan pekerjaan	**Metode:** Kuantitatif **Alat Analisa:** Regresi linear berganda	Work-life Balance berpengaruh terhadap kinerja, Lingkungan kerja Berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
9.	Ilham,Adolfina,Lucky O H Dotulong/2021/Pengruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja,dan Beban Kerja Terhadap Kinrja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	**Budaya Organisasi :** 1.Keleluasaan kerja 2.Toleransi organisasi 3.Kejelasan tentang saran dan arahan 4.Dukungan atasan 5.Komitmen karyawan 6.Pola komunikasi **Lingkungan Kerja :** 1.Penerangan 2.Suhu udara 3.Suara bising	**Metode :** Kuantitatif, populasi dan sampel **Alat Analisa :** Regresi linear berganda	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal EMBA *ISSN : 2303-1174* *Vol.9* *No:1*	4.Ruang gerak yang diperlukan 5.Keamanan kerja **Beban Kerja :** 1.Target yang harus dicapai 2.Kondisi pekerjaan 3.Penggunaan waktu luang		
10.	Prayudi,Ahmad/2017/Pengaruh Kepemimpinana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Nusindo cabang Medan *Jurnal Manajemen :* *Vol.3* *No.1* *Desember 2017*	**Kepemimpinan :** 1.Kepemimpinan Organisasi 2.Kepemimpinan Operasional 3.KepemimpinanPersonal **Lingkungan Kerja :** 1.Situasi Pekerjaan 2.Hubungan Karyawan 3.Bau-bauan 4.Penerangan/cahaya 5.Keamanan Kerja **Kinerja :** 1.Tujuan 2.Umpan Balik 3.Alat 4.Standar 5.Kompetensi 6.Peluang	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisis :** Regresi linier berganda	Kepemimpinan,lingkungankerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Nusindo cabang Medan
11.	Ayu Nurafni Octavia,Monica Grasela Sihite,Nada Diana Al Ardi/2023/ Pengaruh Lingkungan Kerja,Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	**Lingkungan Kerja :** 1.Keamanan kerja 2.Kenyamanan kerja 3.Penerangan 4.Kebersihan **Kompensasi ;** 1.Gaji 2.Insentif	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisis :** SPSS Rangkaian	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. *JURNAL JEMPPER Vol. 2* *No. 1 (Januari 2023)* *E-ISSN : 2809-6037* *P-ISSN : 2809-5901*	**Motivasi :** 1.Target kerja 2.Tanggung jawab 3.Keteladanan 4.Komunikasi	Uji asumsi klasik,uji t Uji f,uji Validitas, Uji reliabilitas	tetapi signifikan pada kantor BPKAD Kab. Pemalang.Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi perpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Tanod Nanda Aromega,Christoffel Kojo,Victor P.K. Lengkong/2019/ Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado *Jurnal EMBA* *Vol.7* *No.1 Januari 2019*	**Kompensasi :** 1.Kompensasi finansial langsung 2.Kompensasi finansial tidak lagsung **Displin Kerja :** 1.Prosedur kerja 2.Sikap 3.Tingkah laku 4.Tata Tertib **Kinerja :** 1.Hasil pekerjaan	**Metode :** Kuantitatif Alat **Analisi ;** SPSS,Uji validitas, uji reliabilitas Analisis regresi linear berganda, Uji f dan uji t,serangkaian uji asumsi klasik	Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh

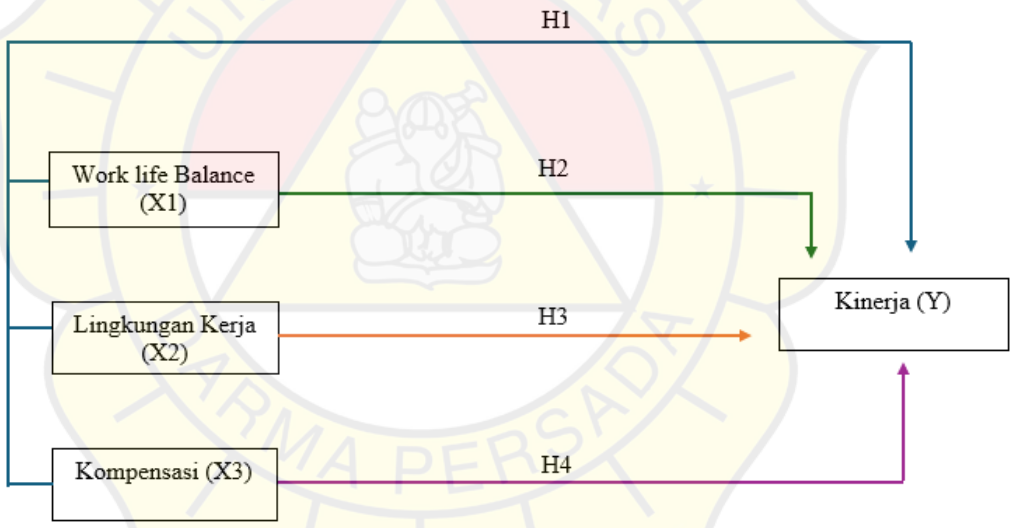
2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas,maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini,penulis melakukan penelitan mengenai Pengaruh *Work life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z *(Gen-z)* di PT BCA KCU Kelapa Gading.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019:72) mendefinisikan bahwa, "Paradigma penelitian adalah rangkaian pola pikiran yang menunjukan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan juga mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan".Maka paradigma penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni *Work life Balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan satu variabel dependen yakni kinerja (Y), dimana *Work life Balance* (X_1), lingkungan kerja (X_2),

kompensasi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y), secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : Y = a + bX. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work life Balance*,lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawanGenerasi Z *(Gen-z)* di PT BCA KCU Kelapa Gading ?

   Ho1: *Work life Balance* (X1),Lingkungan Kerja(X2), Dan Kompensasi (X3), Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y).

   Ha1: Terdapat Pengaruh Antara *Work life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y).

2. Apakah terdapat pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z *(Gen-z)* di PT BCA KCU Kelapa Gading ?

   Ho2: Tidak ada pengaruh antara *Work life Balance* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

   Ha2 : Terdapat pengaruh *Work life Balance* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z *(Gen-z)* di PT BCA KCU Kelapa Gaading ?

Ho3 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ha3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z *(Gen-z)* di PT BCA KCU Kelapa Gading ?

Ho4 : Tidak ada pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Ha4 : Terdapat pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)