

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Mokalun et al. (2019), kinerja mengacu pada sejauh mana individu berhasil melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja mengacu pada evaluasi isi pekerjaan. Kinerja juga terkait dengan seberapa mampu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien (Commer Soc Sci & Sait Dinc, 2017).

- Busro (2018) mengatakan kinerja ialah keluaran hasil kerja yang bisa dilakukan tiap pribadi atau tim di satu organisasi. Merupakan tanggung jawab setiap individu untuk berupaya menggapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar peraturan atau melanggar moral dan etika. Dengan arti lain kinerja ialah hasil kerja yang mampu digapai bagi pribadi ataupun tim pegawai di satu organisasi berlandaskan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberi oleh organisasi kepadanya guna menggapai tujuan organisasi visi, dan misi.

##### **2.1.1.1 Indikator kinerja karyawan**

Busro (2018) menyatakan kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut.

Hasil kerja dengan indikatornya:

1. kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan adalah faktor kunci dalam penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini penting karena hasil kerja yang berkualitas tinggi mendukung pencapaian target perusahaan. Kriteria untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan meliputi tingkat kekurangan dalam pekerjaan, pengukuran, pengembangan, dan pengujian.

2. kuantitas hasil kerja; efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan juga menjadi ukuran dalam menilai kinerja mereka. Ini diukur berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu atau per unit waktu.

Perilaku kerja indikatornya:

3. disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan diukur melalui tanggung jawab mereka terhadap tugas, penggunaan waktu, dan lingkup kerja mereka.

4. Inisiatif

Inisiatif karyawan dinilai berdasarkan seberapa baik mereka mengelola tugas, waktu, dan ruang lingkup pekerjaan mereka.

5. Ketelitian

Ketelitian dalam pekerjaan diukur dengan seberapa baik karyawan  
● mengelola tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka.

Sifat pribadi indikatornya:

6. Kejujuran

Kejujuran karyawan tercermin dalam pengelolaan tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka.

7. Kreativitas

Kreativitas karyawan diukur dari cara mereka mengelola tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka.

### **2.1.2 Tingkat Pendidikan**

Pendidikan ialah suatu usaha yang dinamis dan terencana guna menciptakan lingkungan belajar mengajar dimana peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Tujuan dari pendidikan mencakup mengembangkan kekuatan spiritual, mengendalikan diri, karakter, kecerdasan, moralitas dan keterampilan yang dibutuhkan bagi individu dan tim. Selain mengajarkan keterampilan khusus, pendidikan juga mencakup aspek yang lebih dalam, seperti memberikan pengetahuan, penilaian dan kebijaksanaan. Salah satu prinsip pendidikan yang terpenting adalah transmisi kebudayaan dari generasi ke generasi. Pendidikan ini

memungkinkan individu untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan sistem pekerjaan di perusahaan (Dwiarti & Wibowo, 2018).

Teori Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pentingnya manusia sebagai aset krusial bagi pencapaian target organisasi, dengan fokus pada tingkat pendidikan sebagai ukuran kualitas SDM. Teori ini memandang SDM sebagai kunci untuk mencapai tujuan dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM, yang vital dalam evaluasi performa karyawan.

#### **2.1.2.1 Indikator tingkat pendidikan**

Berikut merupakan indikator dari tingkat pendidikan menurut (Supriyatna, 2020):

1. Jenjang pendidikan
  - merujuk pada serangkaian tingkatan dalam sistem pendidikan yang disusun sesuai dengan perkembangan, tujuan, dan kemampuan yang ingin dicapai oleh peserta didik.
2. Kesesuaian jurusan
  - berarti bahwa sebelum merekrut karyawan, perusahaan akan mengevaluasi tingkat pendidikan dan relevansi jurusan yang telah ditempuh oleh calon pegawai untuk memastikan mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif kepada perusahaan.
3. Kompetensi
  - mencakup pemahaman mendalam tentang tugas yang harus dilakukan, penguasaan keterampilan yang diperlukan, serta nilai-nilai yang menjadi dasar dari pola pikir dan tindakan seseorang.

#### **2.1.3 Work Life Balance**

*Work-life balance* bisa dijelaskan dengan situasi di mana seseorang mampu mengelola waktu dengan efisien dan seimbang antara tuntutan kerja di tempat kerja, kehidupan berkeluarga, dan kepentingan personal. *Work-life balance* juga diartikan

dengan keseimbangan hidup individu di mana seseorang dapat menghabiskan waktu mereka di tempat kerja dan mempraktikkan kepentingan pribadi mereka sehingga tiap pribadi dapat memainkan lebih dari satu peran (Lumunon et al., 2019). Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan personal atau *work-life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencurahkan waktu dan tenaga untuk memenuhi tanggung jawab kerja, kewajiban dalam berkeluarga, dan tanggung jawab lain yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dalam arti lain, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi memungkinkan setiap pribadi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan pribadi masing-masing dengan lebih efisien dan efektif (Delecta, 2011).

*Work-life balance* adalah harapan tanggung jawab manusia muncul secara bersamaan baik dari individu maupun lingkungan, tetapi seringkali kontradiksi. Konsep keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi bukti ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ini berimplikasi pada pengurangan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan (Rochim, 2019). Dalam Teori SDM, sumber daya manusia dilihat sebagai sarana penting untuk mencapai sasaran organisasi dan memanfaatkan peluang yang ada.

### **2.1.3.1 Indikator *work life balance***

Rahma *et al.*,(2021), mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Waktu  
berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja relatif terhadap waktu yang dialokasikan untuk kegiatan di luar pekerjaan.
2. Perilaku  
mencakup tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan, didasarkan pada kepercayaan diri bahwa mereka mampu mencapai tujuan-tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
3. Ketegangan

mencakup perasaan cemas, tekanan, kehilangan kesempatan untuk melakukan kegiatan pribadi yang penting, dan kesulitan dalam mempertahankan fokus.

#### 4. Energi

merujuk pada tenaga yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena energi adalah sumber daya yang terbatas, kekurangan energi untuk beraktivitas bisa meningkatkan tingkat stres seseorang.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Fungsi penelitian terdahulu adalah memberikan dasar dan panduan bagi penelitian yang akan dilakukan. Dengan memeriksa penelitian terdahulu, peneliti bisa membandingkan temuan, mengidentifikasi kekurangan, dan memperdalam pemahaman tentang topik yang sedang diteliti. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu mengembangkan teori yang relevan dan memastikan bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki landasan yang kuat. Berikut merupakan penelitian terdahulu untuk penelitian ini:

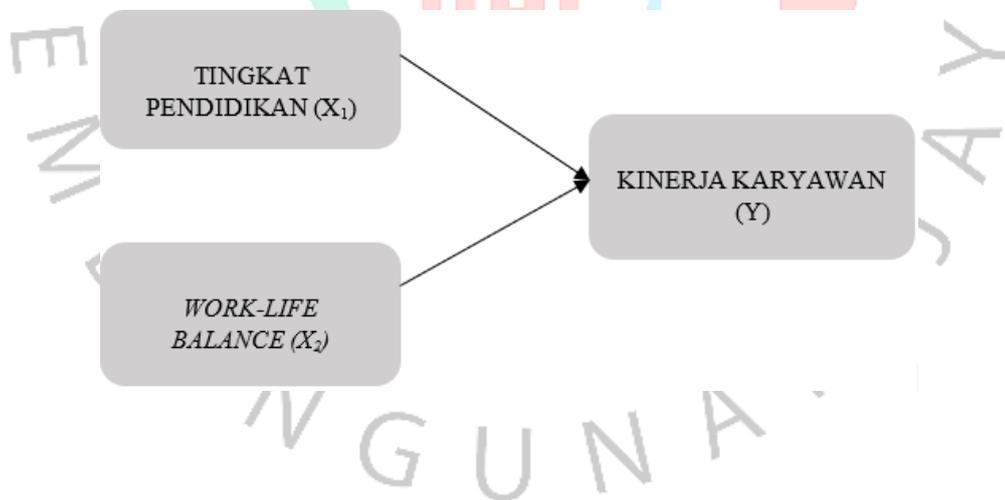
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Basyit <i>et al.</i> (2020)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja pegawai.	Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Variabel lain menggunakan pengalaman kerja
2	Yuniarti & Suprianto (2020)	Tujuan penelitian ini ialah untuk 1) mengetahui peran penting kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dalam mengelola operasi/produksi, 2) mengidentifikasi alasan-alasan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mengelola operasi/produksi.	Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Variabel lain menggunakan gaya kepemimpinan
3	Hartati <i>et al.</i> (2021)	menunjukkan sejauh mana tingkat pendidikan (x) pegawai di Kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu mempengaruhi kinerja pegawai (y) dalam melayani masyarakat.	Hasil penelitiannya menunjukkan variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Hanya menggunakan satu variabel bebas

4	Kholifah & Fadli (2022)	Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan <i>work-life balance</i> pada keterikatan kerja dan kinerja pegawai	Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Variabel lain menggunakan kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja
5	Minarika <i>et al.</i> (2020)	Mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>work-life balance</i> pada kinerja pegawai di PT Kelapa Pasifik Timur Utama Pangandaran.	Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Variabel lain menggunakan <i>work family conflict</i>
6	Sherly <i>et al.</i> (2022)	Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui peranan kepemimpinan strategis dan <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan Sekretariat Kabupaten Samosir.	Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan	Variabel lain menggunakan kepemimpinan strategis

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ialah model konseptual yang menghubungkan teori dengan beberapa aspek. Biasanya, kerangka ini diwujudkan dalam bentuk bagan yang dapat mengilustrasikan proses berpikir peneliti, serta terkait dengan variabel-variabel penelitian. Hal ini biasanya disebut sebagai model penelitian.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Agar dapat menciptakan kinerja karyawan terbaik atau mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan, maka perlu dilakukan upaya untuk mencapainya, maka masing-masing karyawan harus memiliki tingkat pendidikan terbaik agar pegawai bisa menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan tempatnya bekerja. Dari hasil penelitian sebelumnya, banyak efek positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan telah diidentifikasi, karena semakin baik pendidikannya karyawan, semakin baik juga hasil/keluaran yang diberikan.

Hal tersebut terbukti oleh penelitian yang dilakukan Basyit *et al.* (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Yuniarti & Suprianto (2020) menemukan adanya pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hartati *et al.* (2021) juga mempunyai hasil yang sama, adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut dapat mendukung penelitian ini dan dapat dibangun hipotesis penelitian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>: Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.4.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Jumlah kewajiban pekerjaan ialah bahwa orang dan kehidupan mereka dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Untuk mencapai tugas bekerja di atas setiap karyawan, surplus diperlukan di antara mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu *work-life balance* bisa memengaruhi kinerja karyawan, karena ketika karyawan merasa tidak adanya tuntutan yang berlebihan dari satu sisi maka hasil/keluaran yang diberikan juga dapat lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Hakim (2024) menyatakan adanya pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Kholifah

& Fadli (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Minarika et al. (2020) dikatakan pada hasil penelitiannya, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahma et al. (2021) juga menyatakan hasil pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sherly et al. (2022) menghasilkan hasil yang sama yaitu, terdapat pengaruh positif/signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dibangun hipotesis *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

