

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Definisi Manajemen**

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Perancis, yaitu *menagement*, yang berarti seni dalam melaksanakan dan mengatur sesuatu. Menurut Hayati, Kusniawati, dan Kader (2019), manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oey Liang Lie (2008) dalam bukunya *Dasar-dasar Manajemen* menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu yang meliputi keseluruhan sistem dari hulu hingga hilir dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Zasril, 2008).

Robbins dan Timothy (2018) menjelaskan manajemen sebagai proses yang melibatkan pengawasan dan koordinasi terhadap aktivitas kinerja orang lain agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Selanjutnya, George R. Terry (2016) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengarahan, dan pengendalian untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Kinicki dan Williams (2018) menambahkan bahwa manajemen merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Mereka juga menegaskan bahwa efisiensi berarti penggunaan sumber daya manusia, keuangan, dan bahan secara bijaksana, sedangkan efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memilih dan mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan (Kinicki & Williams, 2018).

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen adalah proses perencanaan,

pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Dessler (2017) mengemukakan bahwa manajemen terdiri dari lima fungsi dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan pegawai, kepemimpinan, dan pengendalian.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan dari organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (manusia maupun teknologi) yang bertujuan untuk mencapai hal-hal yang dicita-citakan bersama.

#### **2.1.1.2 Proses Manajemen**

Proses manajemen terdiri dari lima proses kegiatan (Dessler, 2017), yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan: Menetapkan tujuan dan patokan dasar. Dikembangkannya peraturan, rencana, kebijakan dan prakiraan atas aktivitas yang akan dilakukan.
- b. Pengorganisasian: pendelegasian tugas dan wewenang kepada setiap bawahan, membangun departemen yang mencakup saluran wewenang dan komunikasi, serta mengelola koordinasi bawahan.
- c. Penempatan Staf: Mengacu pada kegiatan yang mempengaruhi karyawan seperti menentukan karyawan yang akan dipekerjakan, mempekerjakan

UMMN

karyawan potensial, memilih karyawan, menentukan kriteria kinerja dan kompensasi, menilai kinerja, memberikan saran dan konseling serta melatih karyawan.

- d. Memimpin: kegiatan yang berupaya untuk mengarahkan karyawan dengan menjaga moral dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Pengendalian: tahapan dimana ditetapkannya standar kuota pencapaian, standar mutu, memeriksa dan melihat kinerja serta mengambil tindakan korektif pada aktivitas yang memerlukan perbaikan kebutuhan (Dessler, 2017).

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap berbagai aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu maupun organisasi dapat tercapai (Yuliani, 2023). Proses ini juga meliputi penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang dilakukan melalui serangkaian kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, motivasi, evaluasi, kompensasi, dan perencanaan (Nickles, McHugh, & McHugh, 2002).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang berperan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi-fungsi perusahaan, termasuk produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian, guna mencapai sasaran organisasi. Peran sumber daya manusia semakin dianggap krusial dalam pencapaian tujuan tersebut (Rivai & Sagala, 2011).

Sumber daya manusia sendiri dapat dipahami sebagai integrasi dari sistem, kebijakan, dan praktik yang memengaruhi kinerja, perilaku, dan sikap para pekerja

(Noe, 2017). Douglas dan James (2016) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan atas pentingnya tenaga kerja dalam organisasi, yang diharapkan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan adil bagi seluruh pemangku kepentingan (Douglas & James, 2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Gary Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- a. Menganalisa suatu pekerjaan.
- b. Perencanaan kebutuhan akan karyawan dan juga merekrutkaryawan baru.
- c. Memilah dan seleksi calon karyawan baru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- d. Melakukankegiatan orientasi dan pelatihan terhadap karyawan baru.
- e. Merancang kebijakan upah dan gaji untuk bentuk kompensasi bagi karyawan.
- f. Merancang kebijakan insentif dan benefit untuk karyawan.
- g. Melakukan penilaian kinerja karyawan.
- h. Menyediakan konseling terhadap karyawan, juga menjaga jalinan komunikasi antar karyawan.
- i. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada manajer.

- j. Membangun dan menjaga komitmen karyawan perusahaan (Dessler, 2017).

Menurut Schuler dll (dalam Sutrisno, 2009) menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal (Sutrisno, 2009)

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan partisipasi karyawan dalam organisasi agar pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya dapat membantu organisasi mencapai sasaran bersama dengan lebih mudah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan setiap komponen dalam organisasi atau masyarakat dapat mempercepat tercapainya tujuan bersama serta meningkatkan kemampuan dan kapasitas individu yang terlibat di dalamnya.

### **2.1.3.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Stoilkovska dan Serafimovic (2017), ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk menciptakan perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan. Proses ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, yang meliputi analisis jabatan dan pekerjaan secara detail untuk memahami tanggung jawab masing-masing posisi. Selanjutnya, perekrutan dan seleksi karyawan dilakukan dengan memperhatikan syarat, sistem, prosedur, serta tata cara yang telah ditetapkan, agar kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik baik saat ini maupun di masa depan (Stoilkovska & Serafimovic, 2017). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis untuk mencapai perubahan yang

diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan sebagai berikut:

1. *Human Resource Planning* : perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan pada organisasi dan perusahaan.
2. *Job Analysis* : menganalisis dan menjelaskan secara rinci mengenai masing masing dari pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi.
3. *Recruitment and Selection* : perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, dan proses yang telah ditentukan.
4. *Orientation and Induction* : memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.
5. *Training and Development* : pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi.
6. *Performance Appraisal* : penilaian pada prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian kerja (PHK).
7. *Compensation Planning and Recruitment* : perencanaan dan pemberian pada kompensasi pada karyawan.
8. *Motivation, Welfare, Health and Safety* : memotivasi, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan serta keselamatan karyawan.
9. *Industrial Relation* : menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat pekerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2018), manajemen sumber daya memiliki beberapa aktivitas seperti berikut:

- a. *Staffing*: Untuk mengetahui kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia, manajemen perlu melakukan pendataan terkait kebutuhan tenaga kerja baru, baik untuk mengisi posisi yang kosong maupun menambah jumlah tenaga kerja di dalam perusahaan. Kegiatan ini juga mencakup proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan posisi yang dibutuhkan.
- b. *Training and Development*: Agar karyawan dalam suatu perusahaan dapat memahami dan mengenal budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia perlu menyelenggarakan kegiatan orientasi. Selain itu, manajemen juga dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, seperti pelatihan kerja, pengembangan diri, serta pengembangan karir.
- c. *Motivation*: Setiap karyawan akan dievaluasi berdasarkan standar penilaian kinerja individu. Manajemen bertanggung jawab memberikan motivasi melalui pemberian kompensasi maupun sanksi. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik akan mendapatkan penghargaan, sementara karyawan yang kurang maksimal atau melakukan kesalahan akan dikenai sanksi sebagai bentuk efek jera sekaligus dorongan untuk memperbaiki kinerjanya.

*Maintenance*: Manajemen sumber daya manusia wajib memastikan kelancaran seluruh proses, termasuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu membangun saluran komunikasi yang efektif agar karyawan bisa menyampaikan pendapat dan keluhan mereka, dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal di masa depan (Robbins & Timothy, 2018)

Berdasarkan penjelasan di atas, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh tahapan mulai dari proses perekrutan tenaga kerja dalam organisasi hingga penerapan kebijakan pemeliharaan yang bertujuan menciptakan kenyamanan dan rasa betah bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

## **2.1.4 Work life balance**

### **2.1.4.1 Definisi Work life balance**

Work life balance adalah tingkat perasaan yang terkait dengan peran seseorang dalam kehidupannya (Maslichah & Hidayat, 2016). Clark (2000) menjelaskan bahwa work life balance merupakan teori yang menggambarkan bagaimana individu mengelola berbagai aspek kehidupannya untuk mencapai keseimbangan hidup (Clark, 2000). Rincy dan Panchanatham (2010) menambahkan bahwa work life balance adalah kondisi di mana seseorang menjalani dan memainkan dua peran berbeda secara seimbang dan berfungsi dengan baik (Rincy & Panchanatham, 2010).

Hafid dan Prasetio (2017) menggambarkan work life balance sebagai situasi ketika seorang pekerja mampu membagi waktu kerja dan komitmen lainnya seperti keluarga, seni, hobi, dan pendidikan secara seimbang, sehingga perhatian tidak hanya tertuju pada pekerjaan saja (Hafid & Prasetio, 2017). Sejalan dengan itu, Lockwood (2003) menyatakan bahwa keseimbangan hidup berarti seseorang harus mampu memisahkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengatur prioritas antara keduanya (Lockwood, 2003).

Dari berbagai definisi tersebut, work life balance dapat dipahami sebagai kondisi di mana kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak saling tumpang tindih, sehingga risiko terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan individu menjadi minimal..

### **2.1.4.2 Faktor dari Work life balance**

Bedasarkan Poulouse & Sudarsan (2014) menemukan bahwa terdapat empat faktor yang menjadi target untuk tercapainya sebuah keseimbangan kehidupan bagi manusia yaitu

a. Faktor individu (individual factors)

Faktor individu merupakan suatu pengaruh yang ditentukan dari individu dan yang terbagi menjadi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional

b. Faktor organisasi (organizational factors)

Faktor organisasi adalah sesuatu yang berada di eksternal individu yang

berasal dari organisasi dimana individu bekerja. Faktor organisasi meliputi atasan, rekan kerja, tingkat stress pada pekerjaan, konflik di pekerjaan, pekerjaan yang tidak jelas, kelebihan beban pekerjaan dan teknologi yang digunakan.

c. Faktor sosial (society factors)

Faktor sosial dipengaruhi oleh lingkungan tempat individu menjalani hidupnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini ditunjukkan oleh dukungan yang diberikan orang terdekat, tanggung jawab keluarga yang diberikan, dukungan sosial, ekspektasi pribadi dan orang lain serta masalah-masalah yang terjadi pada lingkungan terdekatnya.

d. Faktor lainnya

Faktor lainnya adalah hal-hal yang tidak termasuk pada faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, seperti umur, jenis kelamin, status pernikahan, status keluarga, pengalaman diri sendiri maupun orang lain, tingkat pekerjaan, jenis pekerjaan, pemasukan/pengeluaran serta budaya keluarga.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa work life balance dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu faktor individu, organisasi, sosial, dan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, keempat variabel tersebut akan dijadikan sebagai dasar untuk melakukan analisis dan pengumpulan data.

### 2.1.5 *Compensation*

Dessler (2021) mengatakan bahwa *compensation* merupakan segala jenis pembayaran yang diberikan dari organisasi dan diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Melalui perspektif individu karyawan, *compensation* adalah segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga serta pikiran yang telah diberikan kepada organisasi. Melalui perspektif organisasi, *compensation* adalah segala hal yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang karyawan berikan kepada organisasi karyawan bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Imbron & Pamungkas Bali, 2021;

Purwati et al., 2020).

Menurut Swasto dalam Fuaidah et al. (2018) definisi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu dari sudut individu karyawan dan dari sudut perusahaan. Kompensasi berdasarkan sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada perusahaan. Kompensasi berdasarkan sudut pandang karyawan adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Perusahaan memberikan kompensasi untuk menarik dan mempertahankan talenta, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan Singh (2019) *compensation* adalah segala sesuatu yang pada umumnya berbentuk finansial seperti gaji, upah, dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Dessler (2021) menyatakan bahwa terdapat dua komponen utama dalam kompensasi, yaitu *direct financial payments* atau pembayaran finansial langsung dan *indirect financial payments* atau pembayaran finansial tidak langsung. *Direct financial payments* mencakup upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. *Indirect financial payments* dapat mencakup tunjangan finansial, seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat memberikan pengertian bahwa *compensation* merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan. Dalam perspektif karyawan, kompensasi dipandang sebagai balas jasa atas peran yang dijalankan dalam organisasi, sementara dari sudut pandang organisasi, kompensasi berfungsi sebagai strategi untuk menarik, mempertahankan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, dan bonus, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas tambahan yang disediakan oleh organisasi. Definisi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel *compensation* adalah definisi dari Dessler (2021), yaitu *compensation* adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan dari organisasi yang kemudian diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang karyawan tersebut telah lakukan.

### **2.1.6 Performance**

Berdasarkan Dessler (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diukur dari individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini mengutamakan bahwa kinerja tidak hanya dilihat melalui hasil akhir, tetapi melalui proses dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* adalah sebuah penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dari organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan Johari et al., (2018) *individual performance* ditentukan oleh tiga faktor yaitu kondisi di tempat kerja, motivasi, dan keterampilan untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan (Talukder et al., 2018) *job performance* diukur dengan :

1. *In-Role Performance*.

Merupakan peran yang berhubungan langsung dengan tugas dan tanggung jawab yang secara formal diharapkan dari pekerjaan mereka.

2. *Extra Role Performance*

Adalah peran yang berhubungan langsung dengan perilaku karyawan selain terhadap tugas dan tanggung jawab formal yang diharapkan, peran yang berkontribusi terhadap fungsi keseluruhan dan efektivitas organisasi.

Melalui uraian diatas, kinerja adalah hasil yang dapat diukur dari individu atau kelompok dalam organisasi yang berpartisipasi pada keberhasilan tujuan organisasi. Selain melalui hasil akhir, kinerja juga dipengaruhi oleh proses dan kontribusi. Kinerja pekerjaan dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *In-Role Performance*, yang berkaitan dengan tugas formal, dan *Extra Role Performance*, yang meliputi perilaku yang melampaui tugas formal dan mendukung efektivitas organisasi (Talukder et al., 2018)

### **2.1.7 Job Satisfaction**

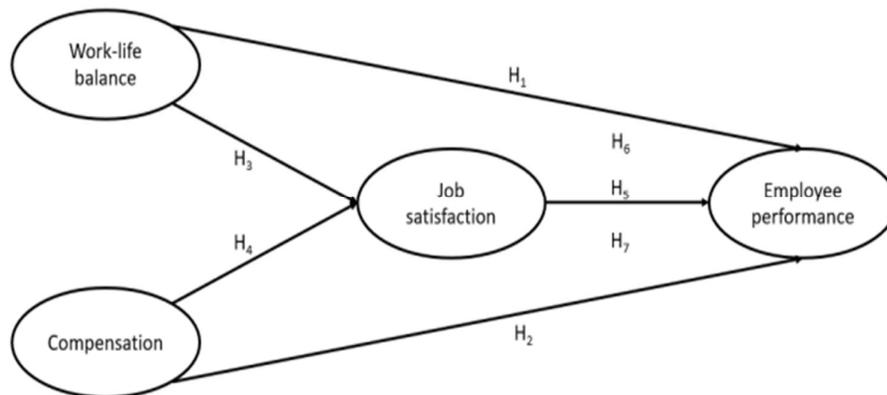
Berdasarkan Robbins & Judge (2019) *job satisfaction* merupakan sikap

karyawan yang melambangkan pandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

*Job satisfaction* adalah gabungan dari kondisi fisik, mental, dan lingkungan yang mempengaruhi seseorang untuk menyatakan dengan tulus bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka (Abdirahman et al., 2020). Selain itu *job satisfaction* merupakan kondisi emosional positif atau perasaan senang yang timbul sebagai hasil dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kepuasan serta memperkuat komitmen terhadap organisasi (Yadav & Sharma, 2021).

## 2.2 Model Penelitian

Berikut ini akan ditampilkan model penelitian yang akan digunakan pada riset kali ini yaitu:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Sumber : Ingsih et al, 2021

## 2.3 Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *work life balance* terhadap *performance* pekerja di Industri Media

*Work Life Balance* merupakan sejauh mana individu mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Menurut Bataineh (2019), *Work Life Balance* dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Preena (2021) menyatakan bahwa keseimbangan

kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penurunan tingkat pengunduran diri serta absensi. Hal serupa juga disampaikan oleh Grzywacz dan Carlson (2007) serta Saina et al. (2016), bahwa kemampuan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan merasa lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Dalam konteks hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja, Tamunomiebi dan Oyibo (2020) menambahkan bahwa keseimbangan tersebut dapat meningkatkan moral karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H1: *Work Life Balance* memiliki hubungan dengan *performance* karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh *compensation* terhadap *performance* pekerja di Industri Media**

Kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif (Ahmed & Ahmed, 2014; Asriani et al., 2020). Pemberian kompensasi yang signifikan diyakini mampu memotivasi karyawan untuk memberikan energi dan dedikasi penuh terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja (Darma & Supriyanto, 2017; Saman, 2020). Arif et al. (2019) dan Mulyadi (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang bernilai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Lebih lanjut, Gomez-Mejia (1992) serta Rosalia et al. (2020) menjelaskan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian dari strategi perusahaan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Kompensasi juga berfungsi sebagai motivator, karena pada dasarnya menjadi salah satu tujuan utama individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Hartati, 2020).

Menurut Fikri et al. (2018) dan Ingsih et al. (2021), apabila kompensasi dikelola secara tepat dan memadai, maka hal tersebut dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan moral karyawan. Berdasarkan berbagai temuan dalam penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Compensation* memiliki hubungan dengan *performance* karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* pekerja di Industri Media

*Work-life balance* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung merasakan kehidupan yang lebih berkualitas dan dapat bekerja secara lebih optimal (Kasbuntoro et al., 2020). Ketika kebutuhan individu dalam aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terpenuhi dengan seimbang, maka akan tercipta perasaan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan temuan Haar et al. (2014), Yadav & Dabhade (2014), serta Maslichah dan Hidayat (2017), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memungkinkan individu untuk mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan aktivitas personal lainnya. Selain itu, Al-Musadieq et al. (2018) dan Arifin et al. (2018) menambahkan bahwa keseimbangan ini dapat mendorong gaya hidup sehat yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Mas-Machuca et al. (2016) juga memberikan dukungan empiris atas pengaruh positif tersebut. Berdasarkan temuan-temuan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Work-life balance* memiliki hubungan terhadap *job satisfaction*.

### 2.3.4 Pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction* pekerja di Industri Media

Pemberian kompensasi yang tepat dapat menumbuhkan rasa saling menghargai dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih besar, karena semakin tinggi intensitas dan kualitas kerja yang diberikan, semakin besar pula imbalan yang akan diterima dari perusahaan (Asri et al., 2019; Azhar et al., 2020). Kondisi ini secara langsung berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja (Muguongo et al., 2015). Riyadi (2019) juga menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang layak mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, yang menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Kreitner & Kinicki, 2014; Arda, 2017). Di sisi lain, kepuasan kerja merefleksikan

respon mental dan emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Khan et al., 2011). Berdasarkan temuan-temuan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: *Compensation* memiliki hubungan pada *job satisfaction*.

### **2.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *performance* pekerja di Industri Media**

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan karena individu yang puas akan memiliki motivasi dan kontribusi kerja yang tinggi, sehingga kinerja mereka juga akan meningkat (Zahara & Hidayat, 2017; Rinny et al., 2020; Arifin et al., 2018). Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) juga mendukung hubungan positif ini. Berdasarkan temuan-temuan yang telah dipaparkan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H5: *Job satisfaction* memiliki hubungan terhadap *employee performance*.

### **2.3.6 *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *performance* pekerja di Industri Media**

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi *feedback* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang disebabkan oleh respons afektif dan emosional mereka (Tan & Waheed, 2011). Kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan perilaku karyawan yang lebih positif, sedangkan ketidakpuasan dapat berdampak sebaliknya (Sari, 2019). Arda (2017) dan Ruhayu (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan juga kinerja karyawan, terutama melalui peran mediasi (Sarikit, 2017; Al-Musadieq et al., 2018). Kepuasan ini muncul ketika karyawan merasa difasilitasi secara memadai oleh organisasi, sehingga mampu bekerja dengan lebih efisien dan tetap dapat mengatur waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Susanto, 2019). Menurut Anggraeni et al. (2020), kinerja karyawan akan meningkat ketika ada dukungan dalam bentuk kepuasan kerja yang dibarengi dengan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Aziz-ur-Rehman & Siddiqui (2019) yang menekankan peran mediasi

kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H6: *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee performance*.

### **2.3.7 *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *compensation* dan *performance* pekerja di Industri Media**

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan optimal apabila mereka memperoleh kompensasi yang sesuai, karena hal ini dapat meningkatkan moral dan motivasi kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efektif (Kim, 2014; Asri et al., 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2009), serta Alwan dan Djastuti (2018), yang menyatakan bahwa peningkatan kompensasi akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Fayyazi dan Aslani (2015), serta Aruldoss et al. (2020), juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H7: *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *compensation* dan *employee performance*.

UMMN

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan ditunjukkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

**Table 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan
1	Ingsih et al.(2022)	<i>Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees</i>	<i>compensation and work-life balance</i> berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga mengkonfirmasi peran variabel mediasi, <i>job satisfaction</i> , dengan hubungan antara <i>work-life balance</i> dan <i>compensation</i> pada <i>employee performance</i> . Temuan ini mendukung teori yang ada ( <i>Spillover Theory, Enrichment Theory, and Equity Theory</i> ).
2	Herlambang dan Murniningsih (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi(Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Semakin tinggi penerapan <i>work life balance</i> maka semakin tinggi juga kepuasan anggota SINDIKASI.</li> <li>2) Penerapan <i>work life balance</i> tidak meningkatkan kinerja anggota SINDIKASI</li> <li>3) Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh anggota SINDIKASI, semakin tinggi kinerja anggota.</li> <li>4) Kepuasan kerja yang dialami oleh anggota SINDIKASI maka anggota yang menerapkan <i>work life balance</i> dapat meningkatkan kinerja anggota.</li> </ol>
3	Mariska et al. (2025)	PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Work-life balance memiliki positif signifikan terhadap kinerja</li> </ol>

		pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang)	3. Keduanya bersama-sama memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kualitas, ketepatan, efektivitas, dan kemandirian kinerja
4	Asari (2022)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan	1. Work-life balance secara signifikan meningkatkan kinerja 2. Work-life balance secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara WLB dan kinerja
5	Masrul (2023)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PT Febri Dharma Mandiri	WLB signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja Kepuasan kerja signifikan meningkatkan kinerja  Kepuasan kerja menjadi mediator antara WLB dan kinerja
6.	Hardiyanti dan Purnomo (2024)	Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra	WLB berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Job satisfaction berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

