

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Gen Z

Menurut (Koulopoulos, 2014), “*Generations represent distinct and separate groups of people with a common set of beliefs, experiences, and values about the way the world works.*” Ada dua faktor utama akan menentukan sebuah generasi. Faktor utama adalah tahun kelahiran, sementara faktor kedua mencakup peristiwa serta kondisi kehidupan yang memengaruhi masa pertumbuhan dan perkembangan mereka hingga dewasa. Kedua faktor ini menjadi dasar munculnya Perbedaan cara berpikir, keyakinan moral, serta generasi dengan karakteristik berbeda. Generasi Z adalah generasi yang lahir dari tahun 1996-2012. Generasi Z berkembang di tengah situasi ekonomi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, sosial ekonomi dengan latar belakang yang memengaruhi pembentukan Gen Z. Beberapa karakteristik yang dimiliki oleh generasi Z menurut (Twenge, 2023):

- *Digital Natives*: Generasi Z bertumbuh dengan akses mudah terhadap *smartphones* dan media sosial. Mereka sangat terhubung dengan teknologi dan lebih mudah ter cenderung dalam mengandalkan perangkat mereka dalam kegiatan keseharian mereka.

- Kesehatan Mental: Adanya peningkatan masalah kesehatan mental di kalangan Generasi Z, seperti depresi, kecemasan dan isolasi dalam sosial. Hal ini terkait dengan penggunaan media sosial yang tinggi dan dorongan yang untuk selalu terhubung.
- Fokus pada Keamanan: Mereka memiliki prinsip untuk selalu aman dalam kondisi fisik dan emosional. Hal ini tampak dalam cenderung mereka akan penampilan mereka dan bagaimana mereka dipandang secara sosial.

2.1.2 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola dan membagi tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga, dan kewajiban pribadi lainnya, sehingga tidak terjadi konflik dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan merasa sesama puas (Stankevičienė et al., 2021), agar karyawan merasa puas maka dia harus memiliki cukup waktu beristirahat, menjaga komunikasi yang baik dengan kolega dan keluarga, serta tetap produktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga memotivasi karyawan untuk lebih loyal terhadap pekerjaan mereka. Secara umum, *Work-Life Balance* merujuk pada bagaimana seseorang membagi waktu, energi, dan fokus mereka antara tanggung jawab dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk memastikan kedua aspek tersebut berjalan seimbang dan

memungkinkan individu memenuhi kebutuhan profesional serta pribadi mereka secara optimal (Saraswati & Lie., 2020).

Work-Life Balance sangat penting karena dapat menjaga kesehatan mental dan fisik individu secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa *Work-Life Balance* krusial yang dapat diperhatikan:

Kesehatan mental dan fisik yang lebih baik: *Work-Life Balance* berperan penting dalam mencegah kelelahan kronis, baik secara fisik maupun mental. Dengan menyediakan waktu yang cukup untuk beristirahat, berolahraga, serta melakukan aktivitas yang menyenangkan, seseorang dapat menjaga kesehatannya secara lebih optimal dan mengurangi tingkat stres.

Hubungan interpersonal yang lebih kuat: Keseimbangan dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan membantu individu lebih mudah memprioritaskan waktu untuk keluarga dan teman. Dengan demikian, mereka dapat membangun hubungan yang lebih sehat dan erat, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.

Peningkatan fokus dan kreativitas: Ketika individu memiliki keseimbangan yang setara antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab kerja, mereka lebih mungkin untuk tetap fokus dan kreatif di tempat kerja. Waktu luang yang cukup di luar pekerjaan memberi mereka kesempatan untuk mengisi ulang energi, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan inovasi.

Pengelolaan waktu yang lebih efisien: Karyawan yang menjaga *Work-Life Balance* cenderung lebih baik dalam mengatur waktu dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan. Hal ini memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa harus mengorbankan komitmen pribadi, seperti mengurus keluarga atau terlibat dalam kegiatan sosial.

Peningkatan kepuasan hidup dan motivasi kerja: *Work-Life Balance* cukup memungkinkan karyawan merasa terpenuhi dengan hidupnya, mau dengan konteks profesional maupun personal. Keseimbangan ini juga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja, karena mereka tidak merasa terbebani dengan konflik dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan.

Beberapa indikator yang dapat menjadi basis untuk pengukuran *Work-Life Balance* menurut (Talukder et al. 2018):

- **Mempunyai waktu yang cukup untuk keluarga dan teman**

Suatu individu mempunyai orang terdekat yang mereka pedulikan, lebih sering orang terdekat ini dikategorikan sebagai “keluarga” atau “teman”, Terdapatnya korelasi yang positif diantara ketersediaan waktu yang cukup dari hubungan personal dan *Work-Life Balance*, mempunyai keseimbangan yang bagus dapat mendukung kinerja kerja yang lebih baik sehingga juga tingkat stres yang lebih rendah

- **Mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan masalah pribadi**

Selain tanggung jawab yang ditugaskan oleh perusahaan atau organisasi, individu juga memiliki tanggung jawab pribadi yang harus dia selesaikan juga. Waktu untuk mengurus masalah pribadi, dengan masalah pribadi yang terurus maka dapat mengurangi konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi pada keseimbangan yang lebih baik serta kesejahteraan mental dan emosional karyawan.

- **Mempunyai waktu yang cukup untuk memenuhi keinginan pribadi**

Tentu dengan tanggung jawab yang terselesaikan, seorang individu mempunyai hak atau keinginan yang harus dipenuhi. Keinginan pribadi dari seorang individu yang terpenuhi menciptakan efek pengayaan positif, di mana pengalaman yang memuaskan di kehidupan pribadi berdampak positif dan dapat menciptakan semangat pada kerja dan produktivitas.

2.1.3 *Job Satisfaction*

Job Satisfaction kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaan yang sudah dia kerjakan atau terhadap kerjanya. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edy Sutrisno, 2019). Menurut (Dousin et al., 2019) karyawan yang puas maka akan lebih cenderung untuk menginvestasi waktu dan usaha mereka dalam pengembangan dari organisasi. Sebab *Job Satisfaction* dari setiap

karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk diperhatikan. Untuk mencapai *Job Satisfaction*, seorang karyawan harus merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan merasa nyaman dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Haar et al., 2020) ada beberapa faktor terhadap *Job Satisfaction* diantara lainnya:

- Hubungan yang positif dengan atasan dan kolega sangat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan, serta membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
- Kompensasi yang adil, dalam format gaji atau tunjangan yang dapat memenuhi, menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja, maka pekerja akan terasa lebih dihargai dalam pekerjaan melalui gaji yang mereka terima.
- Keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan kemampuan karyawan (*Work-Life Balance*), untuk karyawan dapat merasa kepuasan dalam kerjanya tentu harus dapat menyelesaikan kebutuhan dan tanggung jawab di kehidupan pribadinya.

Dengan demikian, *Job Satisfaction* tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja kerja terhadap organisasi atau perusahaan. Secara umum, *Job Satisfaction* merujuk pada bagaimana seorang karyawan menilai dan merasakan pekerjaannya secara keseluruhan berdasarkan

pengalaman kerja mereka, serta seberapa baik pekerjaan tersebut sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan pribadi. *Job Satisfaction* penting untuk memastikan karyawan tetap termotivasi, produktif, dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja mereka (Chen et al., 2021).

Beberapa indikator yang dapat menjadi basis untuk pengukuran *Job Satisfaction* menurut (Talukder et al., 2018):

- **Pekerjaan terasa seperti hobi**

Jika tanggung jawab atau pekerjaan dapat dipandang sebagai hobi atau terakar dari hobi karyawan maka beban tersebut dapat diringankan atau lebih cepat terselesaikan. Karyawan yang memiliki gairah dalam pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat motivasi intrinsik dan rasa bahagia.

- **Pekerjaan biasanya cukup menarik untuk membuat tidak bosan**

Tanggung jawab atau tugas yang dapat menarik perhatian karyawan, dapat mendapat fokus yang lebih dari karyawan. Kebosanan dalam pekerjaan sering kali disebabkan oleh kurangnya tantangan, yang pada akhirnya mengurangi *Job Satisfaction*. Sebaliknya, pekerjaan yang menarik memberikan kepuasan dengan meningkatkan motivasi pada karyawan.

- **Merasa lebih bangga dengan pekerjaan daripada orang lain**

Merasa bangga terhadap pekerjaan sendiri dapat meningkatkan motivasi serta rasa puas dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa bangga yang tinggi cenderung mengarah ke lebih puas karena pekerjaan mereka memperkuat harga diri mereka dan memberikan pengakuan yang positif, baik secara internal ataupun eksternal.

- **Suka pekerjaan dibanding rata-rata pekerja**

Karyawan yang lebih menyukai pekerjaannya dibanding rata-rata pekerja lain cenderung memiliki *Job Satisfaction* yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa mereka lebih menikmati pekerjaannya cenderung merasa lebih berkoneksi dengan tugas mereka dan menunjukkan peningkatan dalam kinerja.

- **Menemukan kenikmatan di pekerjaan**

Jika suatu pekerjaan dapat dinikmati oleh karyawan, maka karyawan tersebut dapat terasa lebih puas. Kenikmatan dalam pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2.1.4 Job Performance

Job Performance mengacu pada sejauh mana individu memenuhi tugas dan kewajiban yang telah ditentukan dalam pekerjaan mereka, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas hasil kerja. Kinerja yang baik berkontribusi pada kesuksesan organisasi dan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, ketepatan waktu, dan

kemampuan beradaptasi dengan perubahan (Sonnentag, 2019). Kinerja yang tinggi seringkali dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan, yang berdampak positif pada hasil kerja mereka (Judge et al., 2020). Hal ini juga didukung oleh (Angela. 2021) yang menyatakan ada hubungan positif antara *work-life balance* dan *job performance*. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Work-life balance yang baik membantu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong komitmen karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Penelitian (Erdogan. 2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan terhadap *work-family balance* dan kinerja kerja. Ketika karyawan merasa bahwa keseimbangan mereka dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Selain itu, *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang optimal, karena mereka merasa lebih fokus dan berenergi dalam

menyelesaikan tugas-tugas mereka (Stankevičienė et al., 2021). Perilaku Secara keseluruhan, *Job Performance* adalah hasil dari interaksi antara berbagai faktor, termasuk keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Saraswati, 2020).

Beberapa indikator yang dapat menjadi basis untuk pengukuran *Job Performance* menurut Talukder et al. (2018):

- **Memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan**

Karyawan yang memenuhi standar dan ekspektasi organisasi cenderung meningkatkan kinerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas. Analisis menyatakan bahwa pemahaman yang jelas terhadap ekspektasi pekerjaan mendorong konsistensi dalam memenuhi kriteria formal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja

- **Memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian pekerjaan**

Karyawan yang memahami dan memenuhi tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaannya cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab tersebut terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja

- **Terlibat dalam aktivitas yang secara positif dapat mempengaruhi evaluasi kinerja**

Karyawan yang proaktif dalam aktivitas bernilai bagi organisasi cenderung memperoleh evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Menurut , partisipasi aktif dalam pengembangan keterampilan atau inisiatif dalam proyek penting dapat meningkatkan penilaian kinerja secara signifikan.

- **Melakukan tugas yang diharapkan**

Karyawan yang konsisten menyelesaikan tugas sesuai harapan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga mendapat penilaian positif dari organisasi. Pelaksanaan tugas yang sesuai standar sering kali mencerminkan kompetensi dan keandalan karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

- **Dapat memberikan saran konstruktif terhadap fungsi kelompok kerja secara keseluruhan**

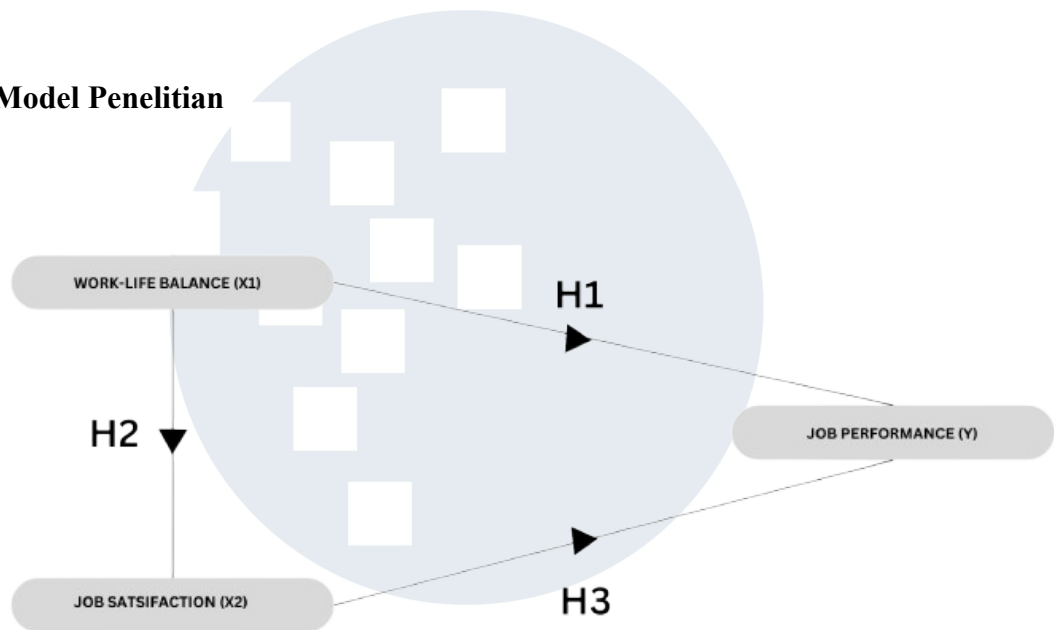
Karyawan yang memberikan saran konstruktif secara aktif mampu meningkatkan efisiensi tim sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kontribusi berupa masukan membangun tidak hanya memperkuat kolaborasi tim tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kolektif.

- **Mendorong pihak lain untuk mencoba cara baru dan lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka**

Karyawan yang proaktif dalam mendorong rekan kerja untuk mengadopsi metode kerja yang lebih efisien cenderung menunjukkan kinerja yang luar

biasa. Perilaku ini dengan kemampuan kepemimpinan yang kuat dan kolaborasi yang efektif, yang berkontribusi pada peningkatan hasil tim serta efisiensi operasional secara keseluruhan.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: *Journal Frontiers in Psychology*

Berdasarkan model penelitian yang sudah tertera diatas, maka Hipotesis yang akan dipakai untuk pengujian ini adalah:

- H1: Seberapa besar dampak positif *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*.

- H2: Seberapa besar dampak positif *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*.
- H3: Seberapa besar dampak positif *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*

Kinerja pekerjaan berpengaruh secara positif oleh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja pekerjaan (Asari, 2022), yang dimaksud dalam keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan didalam keluarga, mempunyai kehidupan sosial terpisah dari pekerjaan, dan waktu luang untuk aktivitas atau hobi. Menurut (Asari, 2022), hasil dari keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

(Lukmiati et al., 2020) melakukan penelitian untuk mengukur pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membahas variabel *Work-Life Balance* yang mencakup *Work Interference with Personal Life* dan *Work Enhancement with Personal Life*, serta pengaruhnya terhadap kehidupan pribadi. Selain itu, dalam konteks kinerja pekerjaan—yang mencakup aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan hubungan antar individu—penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan dari kehidupan

pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian (Arjun 2024) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan terhadap *work-family balance* dan *job performance*. Ketika karyawan merasa bahwa keseimbangan mereka dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Keseimbangan dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan sangat penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan dapat mengatur tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah, serta memiliki waktu untuk hobi dan kehidupan sosial, mereka cenderung mengalami lebih sedikit stres dan lebih sedikit keluhan terkait pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan teliti dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Akhirnya, keseimbangan yang baik ini meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang berdampak positif pada kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

H1: *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

2.3.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Dalam penelitiannya tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di divisi manajemen dan media sosial, (Sukur et al., 2022) merujuk pada konsep keseimbangan kehidupan kerja yang mencakup waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sementara itu, diskusi mengenai kepuasan kerja mencakup beberapa aspek, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,

gaji, peluang promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, yang diambil. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan serta tingkat kepuasan karyawan di kedua divisi perusahaan.

Dalam penelitian mereka yang menguji pengaruh keseimbangan hidup kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (Pitoyo et al., 2022) menyatakan bahwa keseimbangan hidup terjadi ketika seseorang merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari keseimbangan dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Keseimbangan dari kehidupan pribadi seorang karyawan dan pekerjaan karyawan terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan dapat mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, serta merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap keseimbangan hidup bukan hanya krusial untuk kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi kepada kepuasan serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

H2: *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.3.3 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

(Paparang et al., 2021) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Post Indonesia yang berlokasi di Manado. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk variabel keseimbangan kerja-hidup mencakup gaji, jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk promosi, dan pengawasan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui beberapa faktor, termasuk individu, organisasi, dan psikologis. Hasil Analisis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Terdapat juga hasil analisis dari jurnal (Waworuntu. 2022) yang menunjukkan bahwa job satisfaction secara langsung berhubungan dengan peningkatan job performance. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, dan memberikan hasil yang lebih berkualitas. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja, yang pada gilirannya memperbaiki produktivitas dan kualitas kinerja.

(Octavianti et al., 2022) melakukan penelitian yang mengkaji dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, diungkapkan bahwa kepuasan kerja merepresentasikan perasaan individu terkait pekerjaan yang dilakoni. Tingkah laku positif yang ditunjukkan karyawan dalam pekerjaan dan berbagai tantangan dihadapi menjadi kunci dalam meraih kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa tidak puas biasanya akan mengalami ketidakpuasan secara psikologis, yang bisa menyebabkan perilaku negatif dan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas cenderung dapat bekerja dengan lebih efektif, berenergi, dan aktif, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan yang tidak puas. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan dengan kinerja kerja karyawan. Analisis menyatakan karyawan yang merasakan kepuasan dalam kerja cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan mereka dan dapat menghadapi berbagai tantangan dengan lebih baik. Di sisi lain, ketidakpuasan dapat menyebabkan perilaku negatif dan frustrasi, yang berdampak buruk pada kinerja. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

H3: *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Performance*

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Achmad Fathur Asari	Jurnal Ilmu	2022	Pengaruh <i>Work-Life</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Work-Life</i>

		Manajeme n Vol.10 No.3		<i>Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan</i>	<i>Balance dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi secara signifikan tersebut, serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan.</i>
2.	Ranti Lukmiati et al.	Jurnal Ekobis Dewantara	2020	Pengaruh <i>Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan</i> Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3.	M. Iqbal	e-Proceedi	2022	Pengaruh	Penerapan <i>Work-Life Balance</i>

Sabarin	ng	of	<i>Work-Life</i>	di divisi media sosial dan
Sukur & Ade	Managem		<i>Balance</i> Terhadap	manajemen perusahaan
Irma Susanty	ent		Kepuasan Kerja	tersebut tergolong baik.
			Karyawan PT.	Tingkat kepuasan kerja
			MNC Investama	karyawan di kedua divisi
			Tbk (Studi pada	tersebut juga berada pada
			Divisi Sosial	kategori yang baik. Selain itu,
			Media dan Media	ditemukan pengaruh positif
			Manajemen)	dan signifikan antara
				<i>Work-Life Balance</i> dan
				kepuasan kerja di divisi media
				sosial dan manajemen
				perusahaan tersebut.

4.	Didik	Joko	Jurnal	2022	Pengaruh	Terdapat pengaruh positif dan
	Pitoyo	&	Studi		<i>Work-Life</i>	signifikan antara <i>Work-Life</i>
	Wahyu		Manajeme		<i>Balance</i>	dan <i>Balance</i> dan kepuasan kerja
	Prabawati	n	dan		Lingkungan Kerja	karyawan.
	P.H.	Bisnis			terhadap	
					Kepuasan Kerja	
					Karyawan	

5.	Natalia C.P. Productivity, vol.2 William A. no.2 Areros, & Ventje Tatimu	2021	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.	
6.	Santi Octavianti & Rahmah Hamni	Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi & Keuangan	2022	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja di perusahaan tersebut.
7.	Angela María De Valdenebro Campo, Beatrice Avolio & Sandra	Global Business Review	2021	The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family	Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang dapat meningkatkan kinerja kerja dari keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di masa pandemi.

Idrovo				<i>Supportive</i>	
Carlier				<i>Supervisor</i>	
				<i>Behaviours in the</i>	
				<i>Context</i>	<i>of</i>
				COVID-19	
8.	Didem T.	Journal of 2022	<i>Family motivation</i>	Keseimbangan pekerjaan dan	
	Erdogan,	Applied	<i>of supervisors:</i>	keluarga menjadi pendorong	
	Mireia L.	Psycholog	<i>Exploring the</i>	yang kuat kinerja karyawan	
	Heras, Yasin y		<i>impact on</i>	dalam perusahaan.	
	Rofcanin,		<i>subordinates'</i>		
	Maria J.		<i>work performance</i>		
	Bosch &		<i>via</i>		
	Jakob		<i>Family-Supportiv</i>		
	Stollberger		<i>e Supervisor</i>		
			<i>Behaviors and</i>		
			<i>work-family</i>		
			<i>balance</i>		
			<i>satisfaction</i>		

9.	Mr. Arjun Singh Baloria & Dr. Manish Kumar Verma	Journal of Chemical Health Risks	2024	<i>Nurturing Balance: Correlational Inquiry into the Interplay of Family Supportive Supervisor Behaviors, Job Satisfaction, and Work Family Conflict</i>	kepuasaan kerja karyawan dapat di perkuat melalui kepuasaan kerja dan keseimbangan dari kehidupan dan kerja di industri medis.
10.	Evi C. Waworuntu,, Sandra J. R. Kainde,, and Deske W. Mandagi	Journal of Employme nt Counselin g		<i>Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review</i>	Terdapat pengaruh positif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menerapkan strategi yang fokus pada keseimbangan kerja-kehidupan dan peningkatan kepuasan kerja