

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektifitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu

sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Masram & Mu'ah (2015:117) Tujuan Penilaian Kinerja Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawan..

5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:204), manfaat penilaian kinerja bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja, penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

B. *Work Life Balance*

1. *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Pratama & Setiadi (2021), mengatakan bahwa Istilah *work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work life balance* adalah gambaran dari suatu konsep dimana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Menurut Ricardianto (2018:166) mengatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perusahaan berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggambarkan nilai dari proses kehidupan pegawai.

Menurut Faeni, Puspitaningtyas, & Safitra (2021:41) mengatakan bahwa, *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana pegawai dapat membedakan antara tanggung jawab dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan jenis tanggung jawab lainnya. Situasi ini diperlukan untuk menjaga stabilitas atau keseimbangan antara masalah pekerjaan dan konflik pribadi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Indikator Pengukur *Work life balance*.

Menurut Ricardianto (2018:166) mengatakan bahwa, indikator yang terdapat pada *work life balance* mempunyai 3 komponen, yaitu:

a. Keseimbangan waktu

Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu merujuk pada banyaknya waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

b. Keseimbangan keterlibatan

Berkaitan dengan kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan pribadi individu.

c. Keseimbangan kepuasan

Tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Berkaitan dengan keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu.

3. Faktor-faktor *Work life balance*

Menurut Pouluse & Sudarsan (2014) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

a. Faktor Individual

- 1) Kepribadian
- 2) Kesejahteraan

3) *Emotional Intelligence*

b. Faktor Organisasional

1) Pengaturan Kerja

Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

2) Dukungan organisasional

Dukungan formal bisa berupa tersedianya *work-family policie/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

3) Stres Kerja

Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.

4) Peran

Role overload, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

5) Teknologi

Membantu Pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

c. Faktor Lingkungan

- 1) Pengaturan perawatan anak, jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
- 2) Dukungan keluarga, orang tua, keluarga, dan pasangan
- 3) Faktor lingkungan sosial lainnya, seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya

d. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orangtua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.

Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan yaitu: Faktor Organisasional yang terdiri dari Pengaturan Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Peran dan Teknologi.

4. Program *Work life balance*

Menurut Nurhabiba (2020:279) mengatakan bahwa adapun beberapa hal penting yang sangat berhubungan dengan program *work life balance* bagi perusahaan/instansi, antara lain:

- a. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- d. Meningkatnya retensi pelanggan
- e. Berkurangnya turnover karyawan

5. Manfaat Program *Work life balance*

Menurut Nurhabiba (2020:279) Ada beberapa manfaat program *work life balance* bagi para pegawai diantaranya :

- a. Meningkatnya kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

C. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Busro (2020:207) mengatakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan dua arah antara komunikator dan komunikan, secara langsung atau tidak langsung, baik menggunakan media maupun tidak.

Menurut Wibowo (2014: 166), menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender (pengirim) kepada pihak lain receiver (penerima) untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Menurut Muhammad, Trang & Saerang (2022:735-744) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses interaktif antara manajer dan karyawan mengenai penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan, secara lisan atau tertulis, dengan tujuan untuk menghindari kesalahan kinerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Wibowo (2014:171) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

d. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi

perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

3. Dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi

Menurut Riinawati (2019:63) mengatakan bahwa ada 4 dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi yaitu :

a. Komunikasi Internal

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi itu ditunjang dalam beberapa bentuk komunikasi antara lain yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal :

a) Komunikasi *vertikal*

Komunikasi *vertikal* adalah komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

b) Komunikasi *Horizontal*

Komunikasi *horizontal* adalah tindakan komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan atau bagian yang memiliki kedudukan yang setara.

b. Komunikasi *Eksternal*

Komunikasi *eksternal* adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan orang-orang di luar organisasi. cara yang dilakukan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan khalayak yang dijadikan sasaran organisasi. Komunikasi eksternal terdiri

atas dua jalur secara timbal-balik , yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak ke organisasi.

a) Komunikasi dari organisasi kepada khalayak

Komunikasi dari organisasi ke khalayak pada umumnya bersifat informatif, sehingga khalayak memiliki keterlibatan, yang bertujuan menciptakan komunikasi yang sifatnya dua arah.

b) Komunikasi dari khalayak ke organisasi

Komunikasi dari khalayak ke organisasi merupakan umpan baik atau tanggapan khalayak dari kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

c. Komunikasi formal

Komunikasi formal merupakan suatu komunikasi yang didasarkan pada sistem atau hirarki dari organisasi , di mana biasanya menunjukkan posisi seseorang dalam organisasi tersebut.

d. Komunikasi Informal

Komunikasi informal adalah proses komunikasi yang beroperasi secara independen dari sistem atau hierarki organisasi. Komunikasi informal tidak terstruktur dan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja, terlepas dari posisi dalam organisasi. Komunikasi informal terjadi sebagai

ungkapan keinginan dan keinginan sosial masyarakat untuk menyampaikan informasi yang dimilikinya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi.

Menurut Busro (2020:212-213) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

- a. Faktor dari pihak sender maupun komunikator, ialah keahlian, perilaku, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan. Selaku pengirim informasi, ide, berita, pesan, komunikator butuh memahami cara- cara penyampaian, baik secara tertulis maupun lisan. Sikap komunikator sangat mempengaruhi terhadap komunikan. Keangkuhan dalam komunikasi bisa menyebabkan data yang diberikan bakal ditolak oleh komunikan. Demikian pula dalam penyampaian pesan yang terkesan ragu- ragu bisa menimbulkan ketidakpercayaan terhadap data pesan yang di informasikan. Komunikator yang tidak memiliki keahlian dalam menyampaikan pesan pula hendak menimbulkan pesan yang disampaikan tidak diterima oleh komunikan secara sempurna. Akibat yang terjadi yaitu pesan tidak bisa dilaksanakan, tujuan penyampaian pesan tidak tercapai, komunikator jadi marah, serta komunikan jadi salah menerima pesan tersebut.

- b. Faktor receiver atau komunikan, keterampilan, sikap, pengetahuan serta media saluran yang digunakan. Keahlian komunikasi da diberikan hendak bisa dengan gampang dipahami dengan baik bila komunikan memiliki keahlian mendengar serta membaca. Perilaku komunikan yang mempengaruhi terhadap daya guna komunikasi misalnya sikap apriori, menyepelkan, serta berprasangka kurang baik terhadap komunikator.

5. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Silviani (2021:108-109) mengatakan bahwa ada dua fungsi komunikasi organisasi , yaitu organisasi yakni fungsi umum dan fungsi khusus.

1. Fungsi Umum

- a. Komunikasi berfungsi untuk menceritakan informasi terkini mengenai sebagian atau keseluruhan hal yang berkaitannya dengan pekerjaan . Terkadang komunikasi merupakan proses pemberian informasi mengenai bagaimana seorang atau sekelompok orang harus mengerjakan satu tugas tertentu .

Contohnya : *job description*

- b. Komunikasi berfungsi untuk " menjual " gagasan dan ide, pendapat, fakta, termasuk menjual sikap organisasi dan sikap tentang sesuatu yang merupakan subjek layanan . Contohnya : *public relations (humas)* , pameran , ekspo , dll.

- c. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan para karyawan agar mereka bisa belajar dari orang lain (*internal*), belajar tentang apa yang dipikirkan, dirasakan , dan dikerjakan orang lain, tentang apa, yang " dijual " atau yang diceritakan oleh orang lain tentang organisasi.
- d. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan, atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, besaran kekuasaan dan kewenangan, menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya, serta mengalokasikan manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi .

2. Fungsi Khusus

- a. Membuat para karyawan melibatkan diri ke dalam isu - isu organisasi , lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando .
- b. Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antar sesama bagi peningkatan produk organisasi .
- c. Membuat para karyawan memiliki kemampuan untuk menangani atau mengambil keputusan - keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti .

D. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan daftar pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 4

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indirasari & Mardiana, (2022) Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 245 – 256 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.	Kuantitatif, SEM	Secara simultan <i>work life balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah.
2.	Islami & Palupi, Romadhan, (2021) Jurnal Representamen Vol 7 No. 01 April 2021 DOI: https://doi.org/10.30996/representamen.v7i01.5127	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3.	Noviani, (2021) Jurnal Syntax Admiration Sosial Teknik Vol. 2 No. 11	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

	November 2021 p-ISSN :2722-7782e-ISSN :2722-5356 DOI:10.15294/intu isi.v12i3.26777	Dimasa <i>Work Frome Home</i> Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu		variabel <i>work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Secara simultan <i>work life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu.
4.	Sunarto, (2021) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686Jurnal Semarak,Vol.4,No .2,Juni 2021, Hal (105-118) DOI:http://dx.doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995	Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada PT.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci	Kuantitatif, SPSS	Hasil mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif serta signifikan secara bersama-sama antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci.
5.	Suhartini , (2021) <i>eCo-Buss Volume 3, Nomor 3, April 2021</i> p-ISSN 2622-4291e-ISSN 2622-4305 DOI:https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian ini diketahui bahwa <i>Work life balance dan</i> Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil

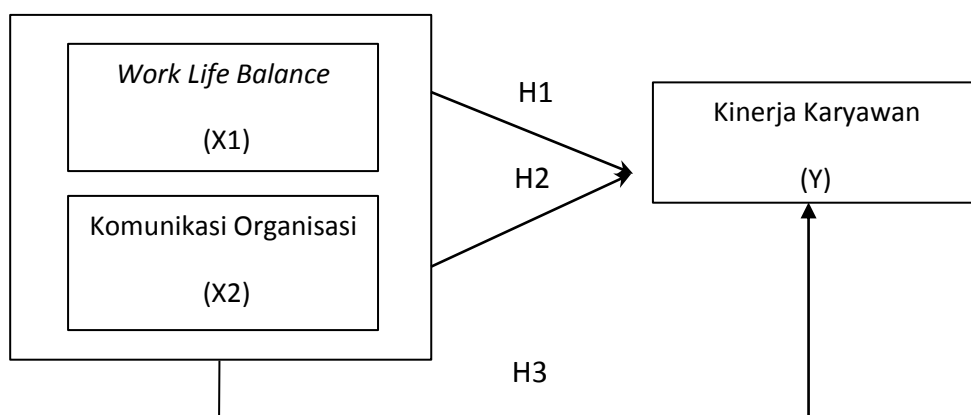
				uji F menunjukkan bahwa Work life balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Lukmiyati, Samsudin & Jhoansyah, (2020) Jurnal Ekobis Dewantara , Vol. 3 No. 3 ISSN 2655-9803 DOI:https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan (Survey staff produksi PT. Muara Tunggal)	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7.	Afifi & Nugroho (2018) Jurnal Kajian Akuntansi, Vol 2, (1), 2018, 98-107e2579-9991, p2579-9975 DOI:10.33603/jka.v2i1.1241	Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Pariwisata Jakarta	Kuantitatif, SPSS	Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja “pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis dan Pariwisata Jakarta.

8.	Dina, (2018)Jurnal Indonesia Membangun,ISSN : 1412-6907 ISSN : 2579-8189 Vol. 17, No. 2.Mei - Agustus 2018 DOI:https://jurnal.inaba.ac.id/	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minanti Brondong Lamongan	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel <i>work-life balance</i> yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
9.	Perkasa, Wibowo & Norhabiba, (2018) Jurnal representamen ISSN 2444-3942 E - ISSN 2684-7663 DOI:10.30996/v4i02.1736	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Cabang Surabaya	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Fitriana & Melvina, (2021) Jurnal Kompetitif, Vol. 10, No. 1, hal. 67 – 84, Edisi Januari 2021 p-ISSN 2302-	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Abadi	Kuantitatif, SPSS	Berdasarkan pengujian simultan dengan nilai F hitung sebesar (14,551% > sig 0,05) diketahui bahwa

	4585; e-ISSN 2721-3765 DOI: http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v10i1.756	Lestari Mandiri Palembang		komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang
--	---	------------------------------	--	---

E. Kerangka pemikiran

Menurut Kurnian & Puspitasningtyas (2016 : 47), Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran digambarkan berdasarkan hubungan antar variabel yang disusun melalui studi kepustakaan. Kerangka konseptual merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian. Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel *work life balance* (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti:



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan melalui hipotesis baru berdasarkan teori, dan belum menggunakan fakta. Hipotesis memungkinkan kita menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Lukmiati, Samsudin & Jhoansyah, (2020) melakukan penelitian pada PT. Muara Tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Noviani, (2021) melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Perkasa, Wibowo & Norhabiba, (2018) melakukan penelitian pada Richeese Factory Cabang Surabaya. Hasil analisis

menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Islami & Palupi, Romadhan, (2021) melakukan penelitian pada PT. Feva Indonesia.. Hasil penelitian variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Noviani, (2021) melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Perkasa, Wibowo & Norhabiba, (2018) melakukan penelitian pada Richeese Factory Cabang Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.