

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Social Exchange Theory (SOT)*

Social Exchange Theory (SET) yang dikemukakan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk atas dasar pertukaran yang melibatkan harapan akan adanya balasan yang sepadan atau bahkan lebih besar dari usaha yang telah diberikan. Dalam pandangan Blau, interaksi antar individu dipahami sebagai proses pertukaran yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan optimal sekaligus mengurangi potensi kerugian.

Dalam konteks organisasi, teori ini memberikan gambaran mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap perusahaan terbentuk, termasuk keputusan untuk tetap bertahan atau memilih meninggalkan pekerjaan. Ketika organisasi mampu memberikan dukungan, seperti menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik, karyawan cenderung merespons dengan meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan (*employee engagement*). Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang diterima.

Social Exchange Theory juga menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti kepercayaan, komitmen, dan rasa dihargai. Ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari organisasi terhadap kesejahteraan mereka, maka akan muncul rasa kewajiban moral untuk membalas melalui sikap positif, seperti meningkatkan dedikasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Hal ini memperkuat peran keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, Social Exchange Theory menjadi landasan teoritis yang relevan dalam penelitian ini, karena mampu menjelaskan mekanisme hubungan

antara keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi, yang kemudian direspons oleh karyawan melalui peningkatan keterikatan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja sebagai hasil akhir dari proses pertukaran sosial tersebut.

2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan situasi antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang seimbang, yang dimana seseorang mencari kenyamanan dan keseimbangan pada pekerjaan hingga diluar pekerjaan. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan dapat memberikan kepuasan yang diterima oleh karyawan. Menurut (Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, 2021) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan yang terjadi ketika individu dapat mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadi.

Bagi tiap karyawan Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang penting karena dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan kualitas hidup yang seimbang bagi karyawan, mulai dari aktivitas diluar pekerjaan dan pada pekerjaan. Hal ini juga memberikan nilai positif bagi perusahaan dengan menerapkan hal tersebut mengurangi tingkat resign karyawan. Penjelasan diatas juga dikemukakan oleh (Harke *et al.*, 2022) yaitu Keseimbangan kehidupan pada pekerjaan yang menjadi faktor penting dan perlu adanya pertimbangan dari perusahaan atau organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kualitas dan komitmen kerja karyawan tetap terjaga.

Dari penjelasan diatas penulis dapat memberikan kesimpulan, Keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan dan kualitas kinerja karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu dan energi secara proporsional. Ketika Keseimbangan kehidupan kerja tercapai, tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mengurangi tingkat resignasi, serta mendorong komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek ini dalam merancang kebijakan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

2.2.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Sari & Susi Yulianty, 2025) Keseimbangan Kehidupan Kerja dikelompokkan dalam 4 (empat) dimensi, diantaranya:

1. Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan yang memiliki dampak langsung pada kinerja dan fokus karyawan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Permasalahan pribadi seperti konflik keluarga, tekanan ekonomi, atau tanggung jawab sosial yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, stres emosional, serta berkurangnya motivasi saat bekerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatnya absensi, hingga menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna meminimalkan pengaruh negatif dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.
2. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, Ketidakseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi sering kali muncul ketika jam kerja yang panjang, beban kerja berlebih, atau tekanan untuk terus terhubung dengan pekerjaan menyebabkan keterbatasan waktu untuk keluarga, aktivitas sosial, dan pemenuhan kebutuhan diri. Akibatnya, hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta

menurunnya kualitas hubungan interpersonal di luar lingkungan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna menjaga keberlangsungan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

3. Kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Ketika karyawan mampu memenuhi kebutuhan emosional, sosial, dan psikologisnya di luar pekerjaan seperti memiliki hubungan keluarga yang sehat, waktu luang yang cukup, serta aktivitas relaksasi hal tersebut dapat menciptakan perasaan puas dan bahagia. Kondisi ini berdampak positif terhadap motivasi, konsentrasi, serta semangat kerja. Karyawan yang merasa terpenuhi dalam kehidupan pribadinya cenderung lebih stabil secara emosional, mampu mengelola stres dengan baik, dan memiliki energi yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesional. Dengan demikian, kehidupan pribadi yang sehat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja di tempat kerja.
4. Pekerjaan meningkatkan kualitas pribadi, pekerjaan yang stabil dan bermakna dapat berkontribusi positif terhadap kualitas kehidupan pribadi seseorang. Melalui pekerjaan, individu memperoleh pendapatan, rasa pencapaian, serta pengakuan sosial yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh. Selain itu, pekerjaan juga dapat memberikan struktur, identitas, dan kesempatan untuk berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup dan keseimbangan dalam kehidupan pribadi.

2.2.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Sari & Susi Yulianty, 2025) Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki 3 (tiga) indikator, diantaranya:

1. Keseimbangan Waktu: mengatur dan membagi waktu secara proporsional terhadap aktivitas, seperti pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi.
2. Keseimbangan Keterlibatan: mampu membagi perhatian, energi, dan komitmennya dengan seimbang antara peran di kantor dengan peran dalam kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan Kepuasan: keadaan karyawan merasa puas dari aspek pekerjaan hingga kehidupan pribadinya.

2.3 Keterikatan Karyawan

2.3.1 Definisi Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan hal penting bagi sebuah organisasi di perusahaan. Karyawan yang merasa terikat akan cenderung puas dengan apa yang dia kerjakan sehingga sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. (William A. Kahn, 1990) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai penghayatan seorang individu secara mendalam terhadap apa yang mereka kerjakan, dimana karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi serta berkomitmen untuk meraih hasil yang lebih baik. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai tingkat keterikatan secara mendalam secara komitmen, emosional, dan antusiasme seorang karyawan terhadap apa yang dia kerjakan dan dimana dia bekerja (Riaz et al., 2021).

Keterikatan karyawan tidak dapat dipisahkan dengan kinerja organisasi karena pada hakikatnya karyawan merupakan penggerak bagi organisasi tempat mereka bekerja. Sikap positif yang hadir karena adanya keterikatan bagi karyawan dan perusahaan memiliki dampak terhadap nilai budaya dan pencapaian keberhasilan organisasi. Jadi, dapat dikatakan jika keterikatan karyawan adalah rasa memiliki yang terjadi antar karyawan

dengan organisasinya, karyawan tersebut mendedikasikan semangat dan ambisinya kepada organisasi dengan alasan karena kesamaan visi maupun misinya. Bergerak melampaui kepuasan dengan menggabungkan berbagai hal dari sudut pandang secara menyeluruh untuk kemudian ditunjukkan sebagai sikap, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Keterikatan karyawan akan terjadi ketika karyawan secara positif merasa tertarik terhadap pekerjaan dan dapat bekerja lebih keras untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Rasa terikat secara efektif dapat berdampak terhadap produktivitas organisasi.

2.3.2 Indikator Keterikatan Karyawan

(William A. Kahn, 1990) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai penerapan dan ekspresi diri karyawan dalam perilaku tugas yang mendorong hubungan dengan pekerjaan dan rekan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh 3 dimensi keterikatan, yaitu:

1. Keterikatan Kognitif (*Cognitive Engagement*)

Menurut penelitian yang dilakukan Kahn, keterikatan kognitif merujuk pada sejauh mana karyawan terlibat secara mental dalam memahami visi dan misi perusahaan serta bagaimana mereka dapat berkontribusi pada organisasi. Karyawan yang terikat secara kognitif memiliki kemampuan untuk tetap fokus dan berkonsentrasi tinggi pada tanggung jawab yang mereka emban.

2. Keterikatan Perilaku (*Behavioural Engagement*)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kahn, keterikatan perilaku merupakan bentuk kontribusi nyata dari karyawan kepada organisasi dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang terlibat secara perilaku menunjukkan upaya lebih dalam menyelesaikan setiap tugas dan memiliki keinginan kuat untuk memberikan kontribusi bagi organisasi. Bahkan dalam kondisi ekstrim, keterikatan ini dapat membuat karyawan membawa pekerjaan mereka ke rumah.

3. Keterikatan Emosional (*Emotional Engagement*)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kahn, keterikatan emosional menggambarkan koneksi emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara emosional cenderung memiliki motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini membuat mereka lebih bertanggung jawab dan merasa puas saat menjalankan tugas mereka.

Keterikatan karyawan mencakup dimensi kognitif, perilaku, dan emosional yang membentuk partisipasi menyeluruh dalam pekerjaan. Keterikatan kognitif muncul saat karyawan memahami visi dan misi organisasi serta merasa perannya bermakna. Secara perilaku, keterikatan terlihat dari kontribusi nyata dan tindakan proaktif dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, keterikatan emosional tercermin melalui rasa memiliki, semangat, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Ketiga dimensi ini saling mendukung dan dipengaruhi oleh keadilan organisasi, dukungan pimpinan, serta keselarasan nilai antara individu dan organisasi. Dalam konteks pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh keterikatan karyawan, karena keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan mengelola energi dan fokus secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *employee performance* menjadi salah satu aspek penting dalam meraih tujuan organisasi, karena kinerja karyawan berkaitan langsung dengan hasil kerja yang diharapkan dari setiap individu yang ada di organisasi. Pengertian Kinerja Dikutip dari Cherington (2021) menjelaskan bahwa kinerja memperlihatkan pencapaian tujuan perusahaan yang dikaitkan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Dikutip dari Fahmi

(2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari serangkaian langkah-langkah yang berhubungan dalam periode waktu yang ditentukan dan dinilai berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan Kinerja Karyawan yaitu hasil dari proses menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan untuk perusahaan guna mencapai visi-misi perusahaan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Safitri, 2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggunng jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika karyawan mampu membagi waktu dan perannya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena dapat mengurangi kelelahan kerja dan tekanan psikologis yang dialami karyawan (Putri & Rahardjo, 2021). Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih fokus, nyaman dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja juga berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang merasa kehidupannya di luar pekerjaan tetap diperhatikan oleh perusahaan akan memiliki rasa nyaman dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Kurniawan dan Wibowo (2021), keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan karena karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Pratama (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

2.5.3 Hubungan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan kondisi di mana karyawan merasa terlibat secara emosional dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih baik. Menurut

Handoyo dan Setiawan (2021), keterikatan karyawan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Hidayat (2022) juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.4 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui keterikatan karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih terikat dengan perusahaan, sehingga terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ni Nyoman Sawitri (2024)	<i>The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction</i>	X1 = <i>Worklife Balance</i> X2 = <i>Employee Engagement</i> X3 = <i>Training</i> Z = <i>Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> , <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> , <i>Training</i> berpengaruh signifikan

		<i>and Employee Performance</i>	<i>Y = Employee Performance</i>	<i>terhadap Job Satisfaction, Worklife Balance</i> memengaruhi <i>Employee Performance, Employee Engagement</i> memengaruhi <i>Employee Performance, Training</i> memengaruhi <i>Employee Performance, Job Satisfaction</i> memengaruhi <i>Employee Performance</i>
2.	Antonius, Lista Meria (2025)	<i>The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Employee Engagement</i>	<i>X1 = Work Motivation</i> <i>X2 = Job Satisfaction</i> <i>Z = Employee Engagement</i> <i>Y = Employee Performance</i>	Hipotesis pertama, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, diikuti oleh hipotesis selanjutnya, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan

				kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hingga hipotesis pengaruh tidak langsung, yang membuktikan bahwa keterlibatan karyawan mampu memediasi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Armata Icha Caprionika, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufida (2025)	<i>The Influence of Work-Life Balance and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement</i>	X1 = <i>Work-Life Balance</i> X2 = <i>Organizational Culture</i> Z = <i>Employee Engagement</i> Y = <i>Employee Performance</i>	<i>Work-life Balance</i> maupun <i>Organizational Culture</i> keseimbangan kerja-hidup maupun budaya secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan dan <i>Employee Performance</i>. <i>Employee Engagement</i> terbukti memainkan peran mediasi parsial, memperkuat pengaruh

				<i>Work-life Balance</i> maupun <i>Organizational Culture</i> terhadap hasil kinerja. Temuan ini menyoroti pentingnya membina lingkungan organisasi yang mendukung yang menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kesejahteraan pribadi sambil menumbuhkan budaya keterlibatan dan nilai-nilai bersama.
4.	Arfandi, Muhammad Kasran (2023)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	$X1 = \text{Worklife Balance}$ $X2 = \text{Gaya Kepemimpinan}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan <i>Worklife Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel secara bersamaan memberikan dampak dalam kinerja karyawan. <i>Work Life Balance</i> dalam penerapannya berpengaruh positif dan substantial terhadap kinerja dan Gaya

				Kepemimpinan berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.
5.	Elvie Maria, Edison, Wandry (2021)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan	$X_1 =$ Komunikasi Organisasi $X_2 =$ Motivasi Kerja $X_3 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 71,5%. Dan dijelaskan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai hubungan dan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.
6.	Larasati Dwi Masyitah, Pontjo Bambang Mahargiono (2021)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi	$X_1 =$ Komunikasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $Z =$ Motivasi $Y =$ Kinerja Karyawan	Komunikasi terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh signifikan secara parsial, lingkungan kerja terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh signifikan positif, komunikasi

		Sebagai Variabel Intervening		terhadap kinerja karyawan didapatkan memiliki pengaruh signifikan positif, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan 35 memiliki pengaruh signifikan positif, motivasi terhadap kinerja karyawan didapatkan memiliki pengaruh signifikan, komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui adanya motivasi, lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui adanya motivasi pada PT. Pos Indonesai (PERSERO) Jemursari
7.	Nadila Puteri Ayuningtyas, Budiono (2025)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> dan <i>Organizational Trust</i> Terhadap <i>Employee</i>	$X1 = \textit{Worklife Balance}$ $X2 = \textit{Organizational Trust}$	<i>Worklife balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> , <i>Worklife balance</i> tidak berpengaruh

		Performance Melalui <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan	$Z = \text{Work Engagement}$ $Y = \text{Employee Performance}$	signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> . <i>Organizational trust</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> , <i>Organizational Trust</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Work Engagement</i> . <i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Work Engagement</i> tidak memediasi pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Organizational Trust</i> terhadap <i>Employee Performance</i> .
8.	Dian Wirtadipura, Wahid Sumarjo (2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja	$X1 = \text{Worklife Balance}$ $Z = \text{Kepuasan Kerja}$	Penelitian ini mengidentifikasi bahwa <i>Worklife Balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja,

		Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Y = Kinerja Karyawan	dan pengaruh tersebut diperkuat secara signifikan ketika disalurkan melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti menjadi mekanisme psikologis penting dalam menjembatani pengaruh WLB terhadap output kerja aktual. Kinerja bukan semata hasil dari beban kerja atau kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dimensi psikososial dan afektif yang dialami karyawan dalam kehidupan kerja sehari-hari.
9.	Dwi Mustikasari, Agus Frianto (2024)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Worklife Balance</i> Sebagai	X1 = Stres Kerja Z = <i>Worklife Balance</i> Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work life balance</i> , <i>work</i>

		Variabel <i>Intervening</i>		<i>life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui <i>worklife balance</i> .
10.	Subarto, Dede Solihin (2025)	<i>The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction</i>	X1 = <i>Work-Life Balance</i> X2 = <i>Employee Engagement</i> Y = <i>Performance Through Job Satisfaction</i>	Penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan sesuai dengan peningkatan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Penelitian menunjukkan korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan hasil kinerja karyawan. Korelasi antara

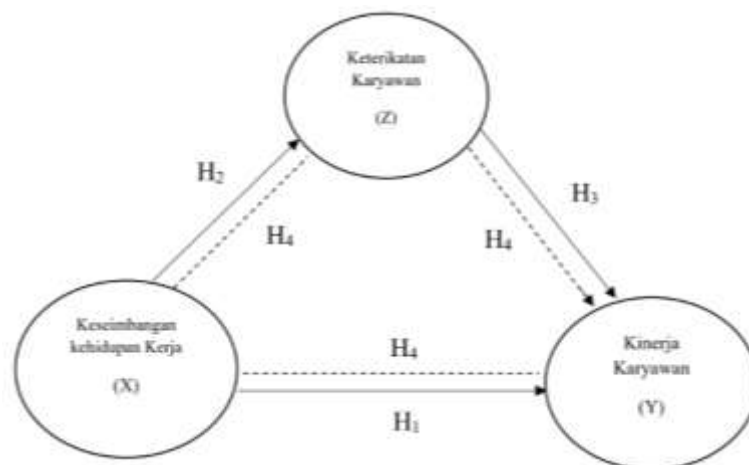
				keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan telah didukung, menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan yang lebih tinggi antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Korelasi antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan telah didukung, menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, bukti empiris telah menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa keseimbangan yang lebih harmonis antara pekerjaan dan
--	--	--	--	--

				kehidupan pribadi dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan tingkat kepuasan kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
--	--	--	--	---

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2026)

2.7 Kerangka Model Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan untuk menjelaskan suatu masalah dalam penelitian, hipotesis memiliki sifat sementara yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian dan pengumpulan data secara empiris. Hipotesis menurut poltke dalam Anuraga (2021) merupakan pernyataan sementara yang tingkat kebenarannya masih perlu dibuktikan. Dalam hal ini, hipotesis disebutkan sebagai jawaban teoritis yang ada pada rumusan masalah yang melatar belakangi dari landasan teori, kerangka konseptual yang disampaikan, oleh karena itu penelitian ini mengembangkan hipotesis bahwa:

- H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik (PEL)
- H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik (PEL)
- H3: Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik (PEL)
- H4: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pelindo Energi Logistik (PEL)