

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang digunakan guna mendukung penelitian, kerangka berfikir mengenai konsep penelitian dan hubungan antar variabel-variabel. Bab ini juga memaparkan hipotesis yang yang disimpulkan berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori pendukung, serta jurnal terdahulu mengenai penelitian serupa.

2.1 Kajian Pustaka

Landasan teori digunakan guna mendukung penelitian dan menjadi dasar dari penelitian. Menurut (Sugiyono 2013:52), landasan teori perlu ditegakan agar penelitian yang dilakukan mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar coba-coba. Teori yang digunakan pada penelitian ini berhubungan langsung dengan variabel beban kerja, stres kerja, *Work Life Balance* dan kinerja yang mana variabel tersebut merupakan variabel yang diteliti.

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Ramly (2022) sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan ataupun serangkaian proses kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Marnisah (2021) menyatakan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan,

perilaku, dan persepsi dari pekerja. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *under stress* (Kemenkes RI, 2015).

Menurut Purwati (2020) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Beberapa jenis beban kerja menurut (Munandar 2022) diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja kuantitatif, meliputi tugas seorang karyawan harus melakukan observasi secara ketat kepada pasien dalam jam kerjanya;

- 2) Beban kerja kualitatif, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, misalnya tuntutan dari pimpinan yang mengharuskan karyawan memberikan kualitas pelayanan yang bagus, tuntutan keluarga pasien akan kesembuhan pasien tersebut, dan tanggung jawab yang tinggi atas produktivitas.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, dipengaruhi oleh faktor penyebab. Dimana, beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Koesomowidjojo (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan;
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang;
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis;

2) Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi :

- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan);
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan);

2.1.1.4 Dampak Beban Kerja

Menurut (Nurlatifah 2022) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan. Sedangkan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai memiliki dampak (Suryaningrum 2020), antara lain.

1) *Role overload*

Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang manajer dan karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut secara memadai;

2) *Role under load*

Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan lebih sedikit dan tidak sebanding dengan kapasitas karyawan maupun manajer, *role under load* juga akan menyebabkan seorang karyawan merasa bosan akan pekerjaannya.

2.1.1.5 Aspek Beban Kerja

Menurut (Wulandari 2017), dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang melakukan perhitungan beban kerja dapat terbagi menjadi 3 (tiga) aspek, antara lain.

1) Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang membutuhkan energi fisik terhadap otot-otot manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga;

2) Beban kerja mental atau Psikis

Beban kerja psikis pegawai adalah beban kerja yang dihasilkan dalam situasi pegawai melakukan aktivitas psikologis di lingkungan kerjanya. Dalam organisasi maupun perusahaan tidak hanya beban kerja fisik yang akan dinilai, tetapi juga yang dibutuhkan penilaian psikologis pegawai. Saat menilai beban mental atau psikis, organisasi maupun perusahaan akan menilai tanggung jawab dan kewaspadaan pegawai pekerjaan yang ada, tingkat konservasi pegawai bahkan bagaimana pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Namun, ketika menilai beban kerja mental atau psikis, yang perlu diperhatikan adalah amati faktor subjektif dalam evaluasi karena kesulitan memprediksi beban kerja mental atau psikis. Saat menilai beban kerja psikologis, beberapa tujuan harus dipenuhi, termasuk :

- a) Mengetahui batas minimal kinerja pegawai;
- b) Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai;
- c) Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja;

- d) Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga organisasi atau perusahaan;
- e) Pilih pegawai yang memiliki kapasitas beban psikologis lebih besar dari rata-rata pegawai lain dan kemudian menempatkan mereka pada posisi yang membutuhkan toleransi beban kerja yang lebih baik daripada rekan-rekan mereka;

3) Pemanfaatan Waktu Perhitungan

Beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal, diantaranya :

a) Pekerjaan yang dilakukan berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan dengan siklus tugas yang diulang hampir bersamaan. Pekerjaan yang siklusnya relatif pendek dan cenderung berulang. Pegawai itu merasa bosan dan akhirnya menghilangkan kewaspadaan.

Olahraga yang berulang dan berlebihan bersama dengan getaran dan mempertahankan postur tubuh yang sama pada waktu tertentu setiap hari.

Hal inilah yang menjadi penyebab tingginya risiko kecelakaan kerja.

Kondisi ini akan lebih parah ketika :

1. Suhu di dalam ruangan tempat kerja terlalu dingin atau panas;
2. Memiliki gaya hidup yang tidak sehat;
3. Memiliki riwayat medis yang tidak baik;
4. Minimnya waktu istirahat;

b) Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang (*Non repetitif*)

Pekerjaan yang tidak berulang adalah pekerjaan dengan pola yang tidak berulang dan tidak pasti. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan staf administrasi dan pegawai yang bekerja dibelakang meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan tanpa resiko besar, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Perlu dicatat bahwa beban kerja yang didukung oleh pegawai tidak hanya berlaku untuk pegawai yang berhubungan langsung dengan kerja fisik yang terlihat berat. Bahkan pekerjaan yang tidak berulang memiliki resiko meningkatkan jumlahnya jika organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan beban kerja pegawai.

2.1.1.6 Indikator Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai perlu untuk dilakukan pengukuran, mengingat bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan dampak negatif. Menurut (Koesomowidjojo 2021) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi beban kerja maka terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, indikator beban kerja tersebut antara lain:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki

dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*;
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi;
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai;
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja;

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit;

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit

waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Sedangkan menurut Fahmi (2021) stres kerja amendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati. Menurut King dalam (Lestari dan Mujiati 2018) stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut *stressor*. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain (Luthan 2017):

- 1) *Stressor* ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi;
- 2) *Stressor* organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai;

- 3) *Stressor* kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu;
- 4) *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Sedangkan menurut Tewel dalam (Rosmaini dan Tanjung 2019) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu :

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a) Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran;
 - b) Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya;
 - c) Kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan;
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja;
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain;
 - c. Budaya organisasi;
 - d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni *stressor* lingkungan, *stressor* organisasi, dan *stressor* individu. *Stressor* lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. *Stressor* organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. *Stressor* individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi, permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja terdiri dari berbagai jenis dan beragam, diantaranya stres kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk merasa lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja

yang tidak kompeten. Berney dan Selye mengungkapkan ada empat jenis stress (Ali 2021):

- 1) *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme;
- 2) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit;
- 3) *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya;
- 4) *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Sedangkan menurut Quick dalam (Minarsih 2021) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, antara lain.

- 1) *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi;
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *Distress* merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja.

Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *Hyperstress* adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal. Menurut Tewal dalam Syabani (2020) ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

- 1) Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a) Memiliki motivasi kerja yang tinggi;
 - b) Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik;
 - c) Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*), bukan sebagai tekanan (*pressure*);
 - d) Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya;
- 2) Dampak negatif stres kerja, adalah:
 - a) Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi;
 - b) Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja;
 - c) Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental;
 - d) Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai;

Sedangkan Sunyoto mengategorikan dampak atau akibat dari stres kerja menjadi 3 (tiga) gejala (Arif dan Wijono 2022), antara lain.

- 1) Gejala fisiologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres;

- 2) Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala lain dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan;

3) Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan atau *anxiety*, dan tidur tidak teratur.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa stres kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Pengukuran stres kerja yang dialami oleh karyawan, dapat menggunakan beberapa indikator. Adapun beberapa indikator dari stres kerja (Swastha dan Handoko 2019), antara lain.

1) Beban kerja berlebihan

Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Untuk memberikan kualitas kerja yang baik diperlukan waktu penyelesaian yang cukup dan sesuai, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung sulit untuk fokus terhadap pekerjaan;

2) Tekanan atau desakan waktu

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja;

3) Kualitas supervisi

Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawanya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawanya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya.

Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang di dapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikanya;

4) Umpan balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya;

5) Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas-tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stres kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

Sedangkan sumber lain yang dikemukakan oleh (Wijaya 2018) indikator dari stres kerja, sebagai berikut.

1) Tempat kerja

Seperti bangunan yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan yang sempit, berisik, dan penerangan yang kurang menjadikan karyawan mengalami stres dalam bekerja;

2) Tuntutan pekerjaan

Seperti batas waktu yang diberikan, beban kerja, tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tidak terselesaikan, adanya pekerjaan yang baru yang belum bisa dipahami oleh karyawan;

3) Syarat-syarat pekerjaan

Seperti pengembangan karir yang tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, masalah penghargaan adalah keinginan karyawan diberikan ditempat kerja mereka;

4) Hubungan interpersonal dalam bekerja

Seperti atasan yang terlalu banyak tuntutan, atasan yang menyebabkan kurangnya apresiasi dari pimpinan, keputusan pimpinan yang berubah-ubah sikap kolega yang tidak enak, tidak cocok dengan teman kerja. Kurang terbuka antara atasan dengan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat menyelesaikan pekerjaan rutin.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya. Indikator stres kerja

dapat dilihat dari tempat kerja, tuntutan pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, dan hubungan interpersonal dalam bekerja.

2.1.3 *Work Life Balance*

2.1.3.1 Pengertian *Work life balance*

Work Life Balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sedangkan *Work Life Balance* didefinisikan oleh Fisher, dkk dalam Basyah (2024) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk *Work Life Balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Lockwood (2019) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *Work Life Balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

Schermerhorn menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Hariani dan Anastasya Sinambela 2021). *Work Life Balance* merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan

pengembangan spritual). *Work Life Balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang juga merupakan sebuah hal yang penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata dan rekreasi (Rosyada, 2023). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work life balance*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* karyawan, dengan harapan peningkatan kinerja. Dikemukakan oleh Schabracq dalam Alverina (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* seseorang, di antaranya sebagai berikut.

1) Karakteristik kepribadian.

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *Work Life Balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*;

2) Karakteristik keluarga

Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran

dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*;

3) Karakteristik pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi;

4) Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terdapat tiga komponen di dalam sikap seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* .

2.1.3.3 Indikator *Work life balance*

Pengukuran *Work Life Balance* dapat menggunakan beberapa indikator-indikator. Sedangkan menurut Fisher, terdapat empat indikator *Work Life Balance* , yaitu:

- 1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Indikator ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *Work Life Balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya;
- 2) *Personal Life Interference Work* (PLIW). Indikator ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu

kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja;

- 3) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Indikator ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik;
- 4) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Indikator ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* menurut McDonald dalam Pangemanan et al.,(2017), antara lain.

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya;

- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya;

- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Tisnawati & Priansa 2019). Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Tualai dan Aima 2022). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Hariani dan Anastasya Sinambela 2021).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja pada umumnya dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Marbawi 2016:91), seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang diantaranya termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Lebih lanjut kinerja adalah Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Sinambela 2016:480), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. Banyak jenis program penilaian kinerja yang digunakan. Kebanyakan organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada orang yang dinilai, orang yang menilai dan pimpinan.

Menurut Mathis dan Jackson (2020), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Sedangkan menurut Werther dalam Yusuf dan Nugroho (2022) menyatakan terdapat beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain.

1) Peningkatan Kinerja (*performance improvement*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja;

- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pemimpin untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya;
- 3) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai;
- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development*)
Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal;
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai;
- 6) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi;
- 7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)
Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya;
- 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)
Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama;

9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya;

10) Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang pertama adalah faktor kemampuan (*ability*) dimana kemampuan seseorang akan dinilai oleh seorang pimpinan atau oleh pihak instansi, selanjutnya faktor motivasi (*motivation*), faktor ini yang dinilai bagaimana seorang pegawai menghadapi situasi kerja. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan;

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental karyawan harus sikap mental yang siap psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) dalam (Marbawi 2016:95–96) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- 1) *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya;
- 2) *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan;
- 3) *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap

karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya;

- 4) *Feedback*, Yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan;
- 5) *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karayawan

Pengukuran kinerja pegawai dapat menggunakan ukuran indikator-indikator. Dikemukakan oleh Ramly (2022) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara, lain.

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan;

2) Kualitas

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi;

3) Waktu Penyelesaian

Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang di butuhkan atau diharapkan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan;

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, bekerja sesuai prosedur dan sesuai jabatan serta dapat di pertanggung jawabkan.

Sumber lain yang dikemkakan oleh (Sedarmayanti 2017:286) menyatakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain.

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi;

2) Kuantitas

Kuantitas pekerjaan, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah di tentukan;

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang di butuhkan atau diharapkan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan;

4) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama berhubungan dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas;

5) Kemandirian

Kemampuan individu masing-masing baik dalam tanggung jawab ataupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut sumber lain yang dikemukakan oleh (Kawiana 2020:256) indikator kinerja, antara lain.

1) Semangat kerja

Sikap kegairahan pegawai akan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mendorong untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab;

2) Kualitas kerja

merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna;

3) Keunggulan;

Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, untuk mencapai tujuan organisasi;

4) Keberhasilan

Keberhasilan merupakan pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi suatu tantangan dalam pekerjaan;

5) Akuntabilitas

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan bahan acuan atau pembanding dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Peneitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Wirawan (2022) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui <i>Work Life Balance</i> Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work stres. Work Life Balance</i> memediasi beban kerja terhadap stres kerja	Variabel beban kerja, <i>Work Life Balance</i> dan stress kerja Metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara	Tidak meneliti kinerja Analisis SEM	Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan Vol 1 NO.10 (2022)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Cahyathi (2023) Peran <i>Work Life Balance</i> Memediasi Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Life Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, dan <i>Work Life Balance</i> memediasi beban kerja terhadap stres kerja.	Variabel <i>Work Life Balance</i> , beban kerja, stres kerja Metode survei dengan teknik kuesioner dan wawancara	Tidak meneliti Kinerja Analisis SEM	E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 12 No. 09, September 2023, pages: 1866-1874 e-ISSN: 2337-3067
3.	Prasetyo (2022) Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja dan terdapat hubungan positif antara <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja.	Variabel <i>Work Life Balance</i> , beban kerja, kinerja Instrumen penelitian dengan kuesioner dan wawancara	Tidak meneliti otonomi kerja, dan kepuasa kerja Analisis SEM	Jurnal Manajemen Bisnis ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490 Vol. 11 I No.1, hal 47-56
4.	Pradnyani (2022) Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kompetensi	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi	Variabel stress kerja, <i>Work Life Balance balance</i> , kinerja Instrumen penelitian	Tidak meneliti kompetensi Analisis SEM	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap Kinerja Pegawai	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	dengan kuesioner		
5.	Fortuna <i>Et Al</i> (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo	Beban kerja, kerjasama tim secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo	Variabel beban kerja, kinerja Instrumen penelitian dengan kuesioner	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> dan stres kerja	Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management p-ISSN : 2797-9725 e-ISSN : 2777-0559 Vol. 2 No. 2 Mei - Agustus 2022
6.	Pebiyanti & Winarno (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)	<i>Work Life Balance</i> dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan,	Variabel <i>Work Life Balance</i> , stres kerja, kinerja karyawan Instrumen penelitian dengan kuesioner dan wawancara	Tidak meneliti beban kerja analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4 Agustus 2021 ISSN : 2355-9357
7.	Sari (Sari dan Hasyim 2022) Pengaruh <i>Work Life</i>	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan	Variabel <i>Work Life Balance</i> , gaya	Tidak meneliti stress kerja	Jurnal Ikraith-Ekonomika

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang	bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	kepemimpinan, beban kerja Instrumen penelitian dengan kuesioner	Meneliti kepuasan kerja	Vol 5 No 3 Nov 2022
8.	Yusnita (2022) Bagaimana Stres Kerja dan <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Wanita Memediasi <i>Work Family Conflict</i> dengan Prestasi Kerja	prestasi kerja. Sementara stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun <i>Work Life Balance</i> secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Variabel stres kerja, <i>Work Life Balance</i> . Instrumen penelitian dengan kuesioner	Tidak meneliti <i>work family conflict</i> , prestasi kerja Analisis SEM	Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 13 No. 3, September 2022, Hal. 257-269
9.	Rosyada (2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja	Variabel <i>Work Life Balance</i> , beban kerja, stress kerja,	stress kerja sebagai intervening	Tesis. 2023. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementrian Kesehatan Direktorat Surveilans dan Kekarantinaan Kesehatan)	pegawai, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap stress kerja	kinerja pegawai Instrumen penelitian dengan kuesioner dan wawancara	Analisis SEM	Syarif Hidayatullah
10.	Fatmia (2023) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i> Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi (Sensus Pada Perawat Perempuan ASN Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat)	Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> perawat, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, <i>work conflict</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i>	Variabel beban kerja, <i>Work Life Balance</i> , stress kerja	Tidak meneliti <i>work family conflict</i> Metode penelitian asosiatif kausal Analisis SEM	Jmm Unram - Master of Management Journal. Volume 12 – Issue 3 – Agustus 2023
11.	Chotamul Fajri, (2021) Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif,	Variabel lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja merupakan faktor yang	Variabel bebas beban kerja, Kinerja	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> dan stress kerja Meneliti Lingkungan	<i>Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja	mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama		Kondusif, pemberian motivasi Analisis Regresi	Vol. 4, No. 1, January 2021
12.	Suarni Norawati (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar	Pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kerja dan beban	Variabel beban kerja, kinerja	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> dan stres kerja Meneliti lingkungan kerja Analisis regresi berganda	Italienisch ISSN: 0171-4996, Vol. 12, No. 2, 2022, pp 405-425
13.	Ni Ketut Eni (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Krama Bali	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Krama Bali,	Variabel beban kerja, kinerja	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> dan stress kerja Meneliti Budaya organisasi, lingkungan kerja	Jurnal Emas Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022 89
14.	Kurniawan (2021) Peran Komitmen	Ditemukan juga kualitas kehidupan kerja	Variabel kinerja	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> , stress kerja	<i>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman	berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional		dan beban kerja	<i>Manusia</i> , 4(3), 231– 245
15.	Yusuf, et.al (2022) Peran <i>Quality of Work Life</i> Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah h Banjarmasin	Institusi yang berhasil menerapkan <i>Quality of Work Life</i> dapat dilihat dari beberapa kondisi diantaranya terdapat Keterlibatan pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan dan meningkatkan kinerja	Variabel terikat : Kinerja	Tidak meneliti beban kerja, <i>Work Life Balance</i> dan stress kerja	<i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i> Al Hadi, 2(2), 8
16.	Mujahidin (2023) <i>The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And Work Environment</i>	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja	Variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>stres kerja</i> , kinerja karyawan,	Tidak meneliti beban kerja Meneliti lingkungan kerja	<i>Managemen t Studies and Entreprene urship Journal</i> Vol 4 (2) 2023 : 2213-2206 The

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		Analisis SEM	
17.	Sitanggung (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)	Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan <i>Work Life Balance</i> dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.	Variabel <i>Work Life Balance</i> , beban kerja, Stres kerja Teknik pengumpulan data dengan Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi.	Stres kerja sebagai variabel terikat Jenis penelitian ini menggunakan <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2 (4) ISSN:4117-4112 Sep. 2021
18.	Shakila (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin)	<i>Work Life Balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan	Variabel <i>Work Life Balance</i> , stres kerja, kinerja	Tidak meneliti kompensasi	Cemerlang : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.2, No.3 AGUSTUS 2022 e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 308-320

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19.	Badriyanto (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> , kinerja	Tidak meneliti beban kerja dan stres kerja Meneliti komitmen organisasi Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- <i>square</i> , <i>Bootstrapping</i> , <i>Path Coefficient</i> , dan <i>Specific indirect effects</i>	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E- ISSN : 2599-3410
20.	Mardiyani (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat <i>Work Life Balance</i> seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan	Variabel <i>Work Life Balance</i> , Kinerja karyawan	Tidak meneliti beban kerja, stress kerja Analisis regresi linier berganda	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E- ISSN : 2599-3410
21.	Hikmah (2021a) Peran <i>Work Life Balance</i>	Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan	Variabel <i>Work Life Balance</i> , stres kerja, kinerja karyawan	Tidak meneliti beban kerja	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 8 No 1 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi	bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan		Meneliti <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Jenis penelitian dengan metode <i>Cross sectional</i>	Hlm. 64 - 74
22.	Rosyada (2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Kesehatan Direktorat Surveilans dan Kekarantinaan Kesehatan)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui stress kerja.	Variabel <i>Work Life Balance</i> , beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan	Stres kerja sebagai variabel intervening Analisis SEM	Tesis. 2023. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Syarif Hidayatullah
23.	Fadhila (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati	Variabel <i>Work Life Balance</i> dan <i>flexible work arrangement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang	Variabel <i>Work Life Balance</i> , kinerja karyawan	Tidak meneliti <i>flexible work arrangement</i>	BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam P-ISSN: 2442-3718, E-ISSN: 2477-5533 Volume 8,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Muslimah Konveksi	dilihat dari hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar -1.258 dan nilai sig. sebesar 0.218			Nomor 1, Juni 2020
24.	Wiryang (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero)	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Variabel beban kerja, kinerja	Tidak meneliti motivasi kerja Analisis regresi linier berganda	Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174 Vol.7 No.1 Desember 2020, Hal. 991 – 1000
25.	Ahmad (2020) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado	Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Stres kerja, beban kerja, Kinerja	Tidak meneliti <i>Work Life Balance</i> Meneliti lingkungan kerja Analisis Regresi Berganda	Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174 Vol.7 No.3 Des. 2020, Hal. 2811 – 2820

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
26	Padila & Andri (2022) Beban Kerja Dan Stress Kerja Perawat Di Masa Pandemi Covid-19	Ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat dengan nilai <i>correlation coefficient</i> bernilai positif. Simpulan, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja perawat.	Variabel beban kerja, stress kerja	Tidak meneliti kinerja Analisis univariat	Jurnal Keperawatan Silampari. ISSN 2597-7482 Vol. 5 No. 2 Hal, 919-926
27	(Hikmah dan Lukito 2021b) Peran <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi	<i>Work Life Balance</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja bertentangan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>Work Life Balance</i> , stres kerja dan kinerja	Variabel yang tidak digunakan beban kerja Teknik analisis yang digunakan SEM PLS	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 8 No 1 2021 Hlm. 64 - 74
28	(Kurniasari dan Bahjahtullah 2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	<i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>Work Life Balance</i> , stres kerja dan kinerja	Variabel yang tidak digunakan beban kerja Teknik analisis yang digunakan SEM PLS	Jurnal Nisbah Vol . 8 No . 1 Tahun 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Bank Btn Syariah Kc Solo)				
29	(Prasetyo dan Ibnu Fitroh Sukono 2023) Pengaruh Manajemen Talenta, <i>Work Life Balance</i> , Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di <i>Point Coffee Se- Kota Semarang</i>	<i>Work Life Balance</i> , dan stres kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>Work Life Balance</i> , stres kerja dan kinerja	Variabel yang tidak digunakan beban kerja Teknik analisis yang digunakan regresi linier	Journal of Economics and Business UBS e- ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 12 No. 4 Juli- Agustus 2023
30	(Zulfin, Yantu, dan Tantawi 2024) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato	<i>Work Life Balance</i> berpen- garuh terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Variabel yang digunakan <i>Work Life Balance</i> , stres kerja dan kinerja	Variabel yang tidak digunakan beban kerja Teknik analisis yang digunakan regresi linier	Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-Issn 2620-9551 E-Issn 2622-1616 Jambura: Vol 7. No 1. Mei 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan merupakan suatu tatanan yang menyatukan berbagai tugas secara terpadu dan suportif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Hutauruk dan Marito Br. Gurning 2020). Demikian adanya perawat sebagai salah satu sumber daya kesehatan memiliki peran penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di fasilitas tingkat pertama yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Penampilan kerja atau job performance sebagai bagian dari profisiensi kerja adalah menyangkut apa yang dihasilkan seseorang dari perilaku kerja (Cushway 2020). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kerja sama antar tim dalam organisasi dan motivasi serta *Work Life Balance*. Beban kerja merupakan segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Desvitasari 2019). Apabila seorang karyawan yang memiliki beban yang tinggi dalam pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerjanya, pada akhirnya akan berimbas kepada hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Koesomowidjojo (2021), indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu : kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Beberapa penelitain sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap kinerja, semakin rendah beban kerja maka akan

meningkatkan kinerja yang baik (Prasetyo (2022), Fortuna Et Al (2022), Suarni Norawati (2021), Ni Ketut Eni (2022). Selain berpengaruh pada kinerja, beban kerja juga dapat menjadi faktor mediasi terhadap stress kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja Cahyathi (2023), Fatmia (2023)

Faktor kedua adalah stress kerja, menurut (Pebiyanti dan Winarno 2021) mengatakan stres kerja sebagai respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis).

Dapat dikemukakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Adapun beberapa indikator dari stres kerja yaitu beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, umpan balik dan tanggung jawab yaitu (Swastha dan Handoko 2019).

Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Pradnyani, (2022), stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Pebiyanti & Winarno (2021), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mujahidin , 2023). Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal (Ningrum 2021). Namun

pada penelitian Yusnita (2022) mengatakan stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

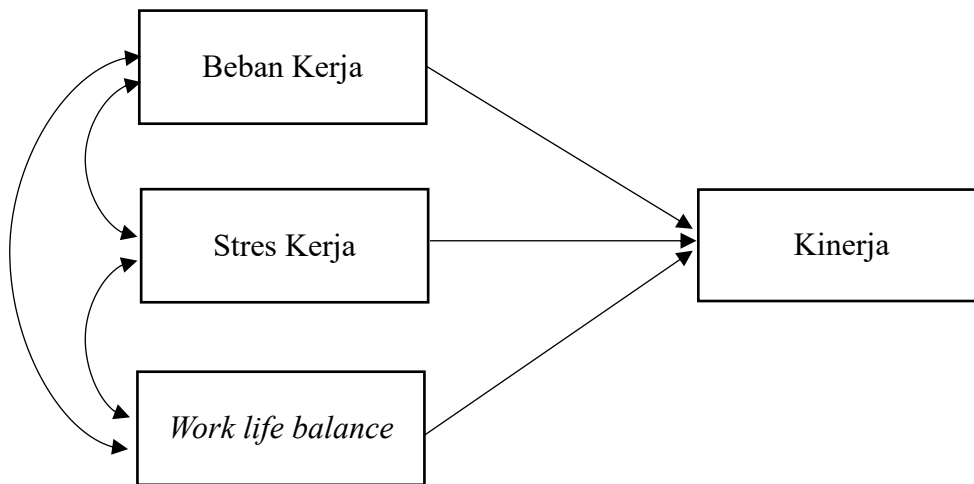
Faktor terakhir adalah *Work Life Balance* yakni sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan ambisi dalam satu sisi kehidupan seperti memiliki waktu luang bersama keluarga dan melakukan pengembangan spiritual (Sedermayanti 2017). Indikator dari *Work Life Balance* dalam penelitian ini terdiri *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference Work*, *Personal Life Enhancement of Work*, *Work Enhancement of Personal Life* (Hartatik 2019). *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya, dengan mendapatkan kehidupan kerja yang seimbang, maka karyawan dapat membagi dengan waktu kerja, hal ini akan menjadikan kinerja karyawan akan meningkat. Seperti pada penelitian Rosyada (2023) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Yusnita (2022) mengatakan bahwa *Work Life Balance* prestasi kerja, penelitian Kurniawan (2021) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, Mujahidin (2023) mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sitanggang (2021) menemukan *Work Life Balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja, Shakila (2022) menemukan *Work Life Balance* dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Badriyanto (2021) dan Mardiyani (2021) menemukan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

penelitian Hikmah (2021a) menemukan ada pengaruh positif signifikan antar *Work Life Balance* terhadap terhadap kinerja karyawan

Melihat dari beberapa teori dan penelitian yang telah dikemukakan dapat ditarik suatu benang merah bahwa beban kerja, stress kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka menurunkan kinerja, kemudian apabila stress kerja yang tinggi maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan apabila *Work Life Balance* tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerja dalam periode tertentu. Kinerja juga merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Begitupun dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam organisasi dengan membuat ukuran kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja pegawai. Menurut Ramly (2022) indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas dan taat waktu.

Penelitian ini menelaah tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, Erlina (2019) mengatakan hipotesis adalah proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya
- 2) Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya.
- 3) *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya.
- 4) Terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya.