

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka ini akan menjelaskan beberapa definisi mengenai work life balance, stres kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan deskripsi yang berkaitan dengan konsep tersebut.

##### **2.1.1 *Work Life Balance***

Konsep *work life balance* menurut Tumbel, Tinneke M, Pangemanan (2017) dikenal untuk pertama kalinya pada akhir tahun 1970-an di Inggris. Istilah ini digunakan untuk melihat sejauh mana seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Keberhasilan dalam mengelola pekerjaan serta aktivitas penting lainnya, seperti keluarga, komunitas, pertumbuhan pribadi, perjalanan, dan rekreasi, dikenal sebagai *work life balance*.

Bello dan Tanko (2020) mendefinisikan kata “*Work* (bekerja)” dalam *work life balance* merujuk pada aktivitas yang memerlukan kemampuan mental dan fisik dalam mencapainya. Selain itu, kata “*Balance* (keseimbangan)” bertujuan untuk menciptakan harmoni antara lingkup pribadi serta profesional.

##### **2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance***

Ula et al., (2019) menyebutkan bahwa *work life balance* mengacu pada tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dengan pekerjaannya maupun dengan aspek kehidupan pribadi, serta bagaimana mereka dapat menghindari konflik diantara kedua aspek tersebut.

Idulsafitri (2018: 8) menyatakan tingkat keterlibatan pribadi dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work life balance*. keterlibatan ini menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional setiap orang tanpa mengorbankan salah satunya.

Mendis & Weerakkody (2018) menjelaskan bahwa *work life balance* diartikan sebagai suatu model kerja yang membuat karyawan perlu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan kewajiban lainnya, seperti merawat anak atau orang tua.

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan penyeimbangan antara kewajiban pribadi karyawan serta kewajiban pada pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Manfaat *Work Life Balance***

Jika perusahaan menerapkan *work life balance*, berbagai manfaat yang dapat dihasilkan menurut Tumbel, Tinneke M, Pangemanan (2017) antara lain.

1. Pengurangan tingkat absensi dan keterlambatan
2. Peningkatan pada produktivitas
3. Memiliki komitmen dan loyalitas karyawan
4. Peningkatan retensi pelanggan
5. Menurunkan tingkat *turn over* karyawan

Kemudian dari pada itu terdapat manfaat bagi karyawan, yakni:

1. Merasa puas atas pekerjaannya
2. Meningkatnya keamanan kerja

3. Terjadinya peningkatan pada pengendalian kehidupan pada lingkungan kerja
4. Menurunnya angka stres pada karyawan
5. Adanya peningkatan kesehatan karyawan baik secara fisik ataupun mental

#### **2.1.1.3 Dimensi *Work Life Balance***

Dimensi pembentuk *work life balance* menurut Rahajeng dan Handayani (2022) adalah sebagai berikut.

1. *Work interference with personal life* (WIPL)

Merujuk pada situasi dimana tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan mengganggu atau menghambat pada kehidupan pribadi seseorang.

2. *Personal life interference with work* (PLIW)

Situasi ini menggambarkan sejauh mana aspek dari kehidupan pribadi seseorang dapat membantu atau menghambat kemampuan mereka untuk produktif saat di tempat kerja.

3. *Personal life enhancement of work* (PLEW)

Situasi sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan peningkatan atau berkontribusi pada kinerja mereka dan kepuasan saat bekerja.

4. *Work enhancement of personal life* (WEPL)

Menjelaskan situasi di mana pekerjaan dapat meningkatkan atau memperbaiki kehidupan pribadi seseorang.

#### 2.1.1.4 Faktor-faktor Work Life Balance

Vyas dan Shrivastava (2017) work life balance dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk hal berikut ini:

1. Dukungan Sosial

Ketika seorang karyawan mendapatkan dukungan sosial baik dari keluarga maupun perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut bisa menyeimbangkan kehidupan sosial dan kehidupan diluar pekerjaan yang harus dipenuhi untuk menjaga hidupnya dalam keharmonisan yang tepat.

2. Masalah Stres

Salah satu hal terbesar yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan adalah stres, yang dapat menyebabkan penyakit jantung, depresi, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

3. Masalah Organisasi

Organisasi memiliki peran krusial dalam menerapkan kebijakan *work life balance* bagi karyawan mereka. Organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

4. Teknologi Informasi

Teknologi informasi berperan penting dalam keseimbangan kerja-hidup karena memudahkan karyawan untuk mengakses teknologi dan tetap terhubung dengan organisasi.

5. Masalah Pekerjaan

Dampak pekerjaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan sangat besar. Beban kerja yang berlebihan atau masalah dengan rekan kerja dapat meningkatkan stres dan menyebabkan kehidupan karyawan menjadi tidak seimbang.

#### 6. Masalah Keluarga

Keluarga sangat penting bagi seseorang. Jika memiliki konflik dalam keluarga dan tidak mendapatkan dukungan sosial dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi produktivitas saat bekerja.

#### 7. Masalah Sosial

Seseorang tidak dapat hidup tanpa bersosialisasi. Seseorang perlu bersosialisasi dengan baik untuk hidup harmonis dan damai.

#### 8. Faktor Pendukung dari Organisasi

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan memerlukan dukungan dari pihak organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka serta menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

#### 9. Faktor Beban Kerja Berlebih

Beban kerja yang berlebih merupakan faktor yang penting yang dapat meningkatkan tingkat stres dan menyebabkan ketidakseimbangan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

#### 10. Masalah Individu

Seorang individu perlu memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola kehidupannya sendiri agar dapat menciptakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga.

## 11. Kurangnya Pengetahuan

Kurangnya pengetahuan dapat menjadi faktor yang menyebabkan masalah karena individu mungkin tidak menyadari adanya isu terkait *work life balance* serta bagaimana teknologi informasi dapat membantu mencapainya.

### 2.1.1.5 Indikator *Work Life Balance*

Berikut ini adalah indikator *work life balance* menurut Wulan Purnama Sari et al. (2023: 25) yang digunakan untuk mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja.

#### 1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Kemampuan untuk mengatur jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dialokasikan untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan diukur dengan indikator keseimbangan waktu.

#### 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan mengacu pada bagaimana seseorang terlibat secara psikologis dan berkomitmen baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas di luar pekerjaan. Keterlibatan psikologis sangat penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, karena hal ini membantu menghindari kemungkinan konflik dalam mencapai keseimbangan tersebut.

#### 3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan pribadi dengan seberapa baik seseorang menyeimbangkan kehidupan mereka antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas lainnya ditunjukkan oleh indikator keseimbangan kepuasan ini. Kepuasan sejauh mana

individu merasa berhasil atau tidak dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

### **2.1.2 Stres Kerja**

Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi perasaan, cara pandang, serta kesehatan individu secara keseluruhan. Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan mengalami ketegangan ketika berada di tempat kerja. Tingkat stres yang dirasakan terlalu tinggi dapat menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien dan beradaptasi dengan lingkungannya.

#### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Wartono (2017) menjelaskan bahwa stres kerja situasi yang bersifat dinamis dan muncul ketika seseorang menghadapi berbagai peluang, kendala, atau tekanan yang berbeda terkait hasil yang diharapkan yang dianggap tidak dapat diprediksi.

Stres Kerja menurut Mursidi dan Robbie (2022:2) merupakan perasaan tertekan atau tekanan yang dirasakan karyawan ketika tuntutan yang dihadapinya melebihi kemampuan individu untuk menangani pekerjaan tersebut.

Slamet Riyadi (2022: 99) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang dialami karyawan saat mereka harus menjalankan tugas pekerjaannya. Stres merupakan hasil dari tindakan, keadaan, atau peristiwa dari luar yang membuat seseorang berada di bawah tekanan psikologis atau fisik.

Manihuruk & Tirtayasa (2020) menyebutkan stres kerja adalah keadaan tegang yang dialami karyawan di tempat kerja dan mempengaruhi emosi,

perspektif, dan kesejahteraan mereka secara umum. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan menghalangi mereka untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi hasil kerja mereka.

Sinambela (2021: 472) menyebutkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja terlihat dari tampilan diri seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tekanan darah meningkat.

Berdasarkan uraian definisi menurut para ahli, stres kerja didefinisikan sebagai ketegangan atau tekanan yang mengganggu emosi dan cara berpikir seseorang ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kemampuan yang dimiliki.

#### **2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Bhastary (2020) mengatakan bahwa berikut ini merupakan beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja.

1. Beban pekerjaan yang berlebih

Stres dapat muncul ketika beban kerja karyawan melampaui kapasitas fisik dan waktu luang mereka.

2. Tekanan dari pemimpin yang tidak sesuai

Karyawan diberi tugas yang memiliki batas waktu atau persyaratan tertentu yang harus dipenuhi.

3. Keterbatasan waktu dan alat

Karyawan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan menggunakan alat yang sesuai dengan tingkat keahlian mereka.

4. Perbedaan pendapat antar individu.

Stres dapat muncul dari perselisihan pribadi dengan atasan atau rekan kerja yang tidak kooperatif.

5. Balas jasa yang tidak sesuai

Jika karyawan merasa bahwa gaji atau tunjangan mereka tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan dan usaha yang mereka lakukan, hal ini dapat menyebabkan stres di tempat kerja.

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Stres dapat menimbulkan sejumlah dampak, menurut Hendrawan et al. (2020) terdapat lima dampak stres kerja, meliputi:

1. Dampak Subjektif

Stres kerja bisa menyebabkan karyawan merasakan kecemasan, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, kehilangan kesabaran.

2. Dampak Perilaku

Stres kerja menyebabkan perubahan-perubahan perilaku seperti meningkatnya kecenderungan mengalami kecelakaan, ledakan emosi yang tiba-tiba, perilaku yang impulsif, serta kecenderungan untuk mengkonsumsi alkohol.

3. Dampak kognitif

Stres di tempat kerja dapat membuat karyawan sulit berkonsentrasi, membuat keputusan yang buruk, memiliki rentang perhatian yang pendek, dan menghadapi tantangan mental.

#### 4. Dampak Fisiologis

Stres mengubah metabolisme tubuh, meningkatkan tekanan darah dan detak jantung, melebarkan pupil mata, dan menyebabkan keringat dan variasi suhu tubuh, termasuk panas dan dingin.

#### 5. Dampak Organisasi

Stres menyebabkan ketidakhadiran, tingginya tingkat pergantian tenaga kerja, penurunan produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, dan serta ketidakpuasan dalam bekerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur stres kerja menurut Slamet Riyadi (2022: 103) yakni:

##### 1. Tuntutan Tugas

Mengacu pada hal yang terkait dengan berbagai persyaratan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang.

##### 2. Tuntutan Peran

Harapan atau tekanan yang menyertai pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi disebut sebagai tuntutan peran.

##### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Interaksi antar individu yang tidak mendukung dan berpotensi menimbulkan konflik merupakan salah satu situasi kerja yang dapat menimbulkan stres.

##### 4. Struktur Organisasi

Indikator struktur organisasi terkait dengan sistem tugas, alur kerja, dan saluran komunikasi yang saling terhubung dalam pekerjaan individu maupun kelompok.

#### 5. Kepemimpinan organisasi

Hal penting dalam kesuksesan sebuah organisasi adalah kepemimpinannya. Namun, beberapa orang di dalamnya memiliki kemampuan untuk menumbuhkan lingkungan yang tegang, takut, dan cemas.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dievaluasi menurut kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan. Kinerja ini digunakan sebagai dasar untuk menilai seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi.

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kasmir (2022:184) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang diterapkan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja memiliki standar pencapaian yang harus dipenuhi. Akibatnya, orang yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dianggap berkinerja baik, sementara mereka yang gagal memenuhi standar dianggap berkinerja buruk. Kinerja juga dapat diartikan sebagai melaksanakan tugas yang dituntut dari seseorang. Selain itu, kinerja merujuk pada tindakan, prestasi, atau unjuk keterampilan seseorang dalam menjalankan profesi dan tugasnya.

Nurfitriani (2022: 2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan, berdasarkan dengan tugas yang diberikan, dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, atau etika.

Ekhsan (2019) menjelaskan istilah “*job performance*” atau “*actual performance*” yang menggambarkan hasil atau kinerja individu di tempat kerja. Kinerja mencakup kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kewajiban yang ditugaskan.

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil atau prestasi yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

#### **2.1.3.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hambatan, baik di dalam organisasi maupun antara individu. Sebaiknya seorang pemimpin perlu menganalisis faktor yang mungkin berdampak kinerja karyawannya. Menurut Kasmir (2022: 189) faktor yang memengaruhi kinerja, yakni:

##### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan benar dapat menghasilkan pekerjaan di bawah standar, yang dapat berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan pelatihan dan pengalaman yang memadai biasanya berkinerja baik.

## 2. Pengetahuan

Penyelesaian tugas yang tepat oleh karyawan akan difasilitasi oleh pengetahuan mereka tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki pemahaman tentang tugas mereka biasanya menghasilkan hasil yang kurang baik dan mempengaruhi pada kinerja.

## 3. Rancangan Kerja

Tugas yang tidak dirancang dengan baik akan mempersulit karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Sebaliknya, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memudahkan karyawan dalam melakukan tugasnya secara akurat.

## 4. Kepribadian

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh karakter atau kepribadian mereka. Seseorang dengan watak yang positif biasanya menyelesaikan tugas dengan hati-hati dan bertanggung jawab, sehingga menghasilkan pekerjaannya yang berkualitas tinggi. Berbeda dengan orang yang memiliki sifat kurang baik cenderung bekerja dengan tidak tekun, kurang bertanggung jawab, yang mengakibatkan hasil pekerjaannya memiliki kualitas yang kurang memuaskan.

## 5. Motivasi Kerja

Jika seseorang memiliki dorongan yang tinggi, baik secara internal maupun eksternal, ia akan terinspirasi untuk bekerja secara efisien. Di sisi lain, kurangnya dorongan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

## 6. Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin merencanakan, mengarahkan, dan membimbing para pengikutnya dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ditugaskan disebut sebagai kepemimpinan. Kepuasan dan kepatuhan karyawan terhadap instruksi yang positif dengan tindakan pemimpin yang ramah, penuh kasih, dan membimbing. Jika pemimpin bersikap tidak ramah, kurang peduli, dan tidak mendukung karyawan akan merasa tidak nyaman saat bekerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja yang dihasilkan.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin dalam menangani atau memberikan arahan kepada karyawannya. Dalam penerapannya, gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan spesifik dari organisasi atau perusahaannya. Contohnya sebuah perusahaan mungkin memerlukan gaya kepemimpinan otoriter atau demokratis tergantung pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Norma-norma atau kebiasaan yang diterapkan dan menjadi ciri khas dalam perusahaan. Norma atau kebiasaan ini menetapkan standar umum dan harus diikuti oleh semua anggota perusahaan. Kepatuhan anggota perusahaan terhadap kebiasaan ini akan berdampak pada hasil kerja perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau bahagia seorang individu sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika seorang individu merasa senang dan antusias dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dan

berkualitas. Jika karyawan merasa tidak puas dan tertekan saat melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan mereka cenderung kurang memuaskan dan kurang berkualitas.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keadaan di tempat kerja yang meliputi ruang kerja, fasilitas serta interaksi dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja menyediakan suasana yang nyaman dan tenang, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan maka suasana kerja akan menjadi terganggu sehingga mempengaruhi kinerja.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan dan mendukung serta membela perusahaan tersebut. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sepenuh hati meskipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang stabil. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan berusaha mempertahankan ritme kerja mereka dan tidak terpengaruh oleh pihak eksternal.

#### 12. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan dalam melaksanakan kesepakatan yang telah disepakati. Dalam mematuhi kesepakatan tersebut karyawan berupaya untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas, serta merasa bersalah jika tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati.

### 13. Disiplin Kerja

Upaya karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan kesungguhan penuh dikenal sebagai disiplin kerja. Dalam hal ini, disiplin kerja mencakup datang tepat waktu, hadir secara konsisten, dan mematuhi tugas-tugas yang diberikan.

#### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Nurfitriani (2022: 10) mengidentifikasi indikator kinerja karyawan yakni:

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

##### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas mengukur seberapa banyak seorang pekerja dapat menyelesaikan suatu tugas.

##### 3. Ketepatan Waktu

Sejauh mana pekerja dapat melakukan tugas mereka sesuai tenggat waktu yang diberikan diukur dari ketepatan waktu mereka.

##### 4. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi digunakan seefisien mungkin untuk meningkatkan hasil dan efisiensi karyawan dalam menggunakan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

##### 5. Kemandirian

Kemandirian sejauh mana tingkat seseorang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan dari orang lain.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 menyajikan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan work life balance, stres kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| No  | Penulis/Tahun/<br>Judul                                                                                                                                                              | Persamaan                                                   | Perbedaan                                                                        | Hasil<br>Penelitian                                                                                                          | Sumber                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                  | (3)                                                         | (4)                                                                              | (5)                                                                                                                          | (6)                                                                                               |
| 1   | Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan (2021) Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja yang di Mediasi Komitmen Organisasi.                                                       | Terdapat Variabel <i>Work-life Balance</i> (X) Kinerja (Y). | Terdapat variabel lain yaitu komitmen organisasi.                                | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.          | Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 4, No. 2, Juni 2021, E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-2359. |
| 2   | Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. | <i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja (Y).                   | Objek Penelitian : Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3, September 2020.                                             |
| 3   | Sulastri, Onsardi (2020) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.                                                                                             | Terdapat Variabel Stres Kerja (X) Kinerja (Y).              | Terdapat Variabel lain yaitu beban kerja.                                        | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.              | Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 2, Nomor 1, Juni 2020 p-ISSN : 2656-8918         |

| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                                       | (3)                                                                         | (4)                                                                        | (5)                                                                                                                                                                                                                                                   | (6)                                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                             |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                       | e-ISSN : 2684-8317.                                                               |
| 4   | Miftahul Hikmah, Hendra Lukito (2021) Peran <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Mediasi.                                 | Terdapat Variabel <i>Work Life Balance</i> (X) Stres Kerja (X) Kinerja (Y). | Terdapat Variabel lain yaitu <i>organization al citizenship behavior</i> . | Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>work life Balance</i> dan <i>organization al citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Jurnal Bisnis dan Manajemen , Volume. 8 No. 1, 2021 Hlm. 64 - 74                  |
| 5   | Nurasijah Mujahidin, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan (2023) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. | Terdapat Variabel <i>Work-life Balance</i> (X) Stres Kerja (X) Kinerja (Y). | Terdapat Variabel lain yaitu lingkungan kerja.                             | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                | Managemen t Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 4 (2), 2023 : 2213 – 2206. |
| 6.  | Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin (2020) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Work Life Balance</i>                                                                                                        | Terdapat Variabel <i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y).        | Terdapat Variabel lain yaitu <i>work family conflict</i> .                 | Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh                                                                                                                                                                          | Business Managemen t and Entrepreneurship Journal Volume 2,                       |

| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                                | (3)                                                                                    | (4)                                                                  | (5)                                                                                                                                                         | (6)                                                                                                    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Terhadap Kinerja Karyawan.                                                                                                                                                                                         | Terdapat Variabel <i>Work Life Balance</i> (X) Kinerja Karyawan (Y).                   | Terdapat Variabel lain yaitu <i>work family conflict</i> .           | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,                                                                                                           | Nomor 1, Maret 2020.                                                                                   |
| 7   | Mutia Garini Rahajeng, Kristin Handayani (2022) Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta.                                                                | Terdapat Variabel <i>Work-life Balance</i> (X).                                        | Terdapat Variabel lain yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.                                    | Jurnal Ekonomi Perusahaan, Volume 29, Edisi 1, Maret 2022, ISSN : 0854 – 8154, 2830 – 1560.            |
| 8   | Demak Claudia Yosephine, Simajuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Balmera. | Terdapat Variabel Stres Kerja (X).                                                     | Terdapat Variabel lain yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.       | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, p-ISSN: 2723 - 6609, e- ISSN: 2745 - 5354, Vol 2, No. 3 Maret 2021. |
| 9.  | Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, Nuril Aulia Munawaroh (2022) Pengaruh Work-life Balance, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap                                                                                    | Terdapat Variabel <i>Work-life Balance</i> (X), Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). | Terdapat Variabel lain yaitu kompensasi.                             | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap                                 | CEMERLA NG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Vol.2, No. 3, Agustus 2022, e-                       |

| (1) | (2)                                                                                                                                                          | (3)                                            | (4)                                                                                                               | (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | (6)                                                                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Kinerja Karyawan                                                                                                                                             |                                                |                                                                                                                   | kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ISSN: 2962-3596, Hal 308-320.                                                                              |
| 10  | Pingkan Kaat, Bernhard Tewal, (2022) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. | Terdapat Variabel Stres Kerja (X) Kinerja (Y). | Terdapat Variabel lain yaitu lingkungan kerja, kepercayaan diri, serta tidak terdapat variabel work-life balance. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja | Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1 (2022), ISSN 2303-1174. |

| (1) | (2)                                                                                                                                                                                       | (3)                                                                             | (4)                                          | (5)                                                                                                                                                                                                                           | (6)                                                                                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                                           |                                                                                 |                                              | karyawan.                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                 |
| 11  | Gafrilla Latifany, Ida Bagus Made Widiadnya, Putu Pradiva Putra Salain (2022) Pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Utama Quantum. | Terdapat Variabel Work-Life Balance (X), Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). | Terdapat Variabel lain yaitu kepercayaan.    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. | Jurnal EMAS, E-ISSN: 2774-3020, Vol. 4 Nomor 3 Maret 2023.                                                                      |
| 12  | Timotius Juniko Kriskito, Hesty Prima Rini (2022) Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sales IndiHome PT. Telkom Indonesia Witel Surabaya Utara.                      | Terdapat Variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).                     | Terdapat Variabel lain yaitu kepuasan kerja. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.                                                                  | <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> , Volume 4, Nomor 2, Juli-Desember 2022, P-ISSN: 2656-8918, e-ISSN: 2684-8317. |
| 13  | Putri Herdianti Sitanggang, M. Abdi Dzil Ikhrum W (2021)                                                                                                                                  | Terdapat Variabel <i>Work Life Balance</i> (X) dan Stres Kerja (X)              | Terdapat Variabel beban kerja                | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i>                                                                                                                                                               | Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 9 No. 2.                                                                                      |

| (1) | (2)                                                                                                                                                  | (3)                                                                 | (4)                                     | (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                             | (6)                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Penrgaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.                                                                             |                                                                     |                                         | dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                      |
| 14  | Raka Putra Edy Wirawan (2022) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui <i>Work Life Balance</i>                                             | Terdapat variabel <i>Work Life Balance</i> (X) dan Stres Kerja (X). | Terdapat variabel Beban kerja.          | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh terhadap <i>work life balance</i> , <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap stres kerja, dan <i>work life balance</i> memediasi beban kerja terhadap stres kerja. | Sibatik Journal, Volume 1 No. 10 E-ISSN: 2809-8544.                                  |
| 15  | Ichsan Gustianto, Islamuddin (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Counter PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu | Terdapat variabel Stres Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y)         | Terdapat variabel lain yaitu kompensasi | Hasil penelitian ini menyatakkan bahwa stres kerja dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sales counter PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu.                                                                                                                        | Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), e-ISSN: 2721-5415, Volume 3 Nomor 2. |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting untuk sebuah perusahaan. kualitas dan potensi sumber daya manusia perusahaan memainkan peran utama dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhannya. Begitu pula dengan PT. Tumbakmas Niagasakti yang bergerak pada bidang distribusi. Untuk mencapai tujuan dan memenuhi target perusahaan diperlukan tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi penuh. Tidak tercapainya target perusahaan atau penurunan kinerja dapat disebabkan oleh ketidakmampuan menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan yang sering disebut *work life balance*. Upaya mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil maka diperlukan sistem *work life balance* yang baik.

Idulsafitri (2018: 8) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang secara efektif mampu mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya. Keterlibatan ini merupakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi setiap individu tanpa mengorbankan salah satu kehidupan individu tersebut. Penelitian yang dilakukan Mardiani dan Widiyanto (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*. Dengan sistem *work life balance* yang efektif bisa meningkatkan kinerja serta mendorong rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan maupun dalam kepentingan pribadi. Dengan penerapan *work life balance* yang efektif pada salesman PT. Tumbakmas Niagasakti akan dapat meningkatkan kinerja sehingga salesman dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Menurut Wulan Purnama Sari et al. (2023: 25) *work*

*life balance* dapat diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan .

Penelitian Minarika et al. (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Lukmiati (2020) *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan yang sehat biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi dan sikap yang positif, yang berujung pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka akan merasa sulit untuk berkonsentrasi di tempat kerja dan kemungkinan besar akan memprioritaskan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan daripada masalah pribadi. Akibatnya, pekerja dapat mengalami stres dan kinerjanya menjadi kurang baik

*Work life balance* sangat penting bagi karyawan, karena mereka perlu mengatur hubungan antara lingkungan kerja dan urusan pribadi agar tetap seimbang. Jika karyawan tidak dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi, karyawan berisiko mengalami stres kerja. Apabila kehidupan pribadi masuk ke kehidupan kerja dan sebaliknya, maka kehidupan kerja karyawan akan terganggu.

Dalam menjalankan pekerjaannya, seringkali karyawan tidak berhasil memenuhi target yang diberikan perusahaan. Hal ini bisa disebabkan oleh keterbatasan tenaga, pikiran, keterbatasan waktu dan keterampilan setiap karyawan. Target perusahaan yang tinggi dan waktu yang terbatas menyebabkan karyawan

merasa terbebani atau tertekan dalam pekerjaan mereka sehingga memicu timbulnya stres kerja.

Stres kerja menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020) adalah keadaan ketegangan yang dirasakan setiap karyawan di tempat kerjanya yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan keadaan individu secara keseluruhan. Stres yang berlebihan dapat memiliki efek yang merugikan pada kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja mereka, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan berdampak pada kinerja. Menurut Slamet Riyadi (2022: 103) bahwa untuk mengukur stres kerja dapat menggunakan indikator seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Stres kerja dalam keadaan yang optimal dan tidak berlebihan mampu menciptakan tekanan yang mampu mendorong karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, dan bekerja dengan efisien. Stres yang tidak berlebih juga mampu meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah karena karyawan akan mencari solusi untuk mengatasi hambatan yang ada dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjaga tingkat stres kerja yang dialami karyawan bisa dilakukan dengan menciptakan manajemen waktu yang baik yaitu mengatur prioritas tugas

dan menetapkan batas waktu yang realistis antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi atau sering disebut *work life balance*. Dengan *work life balance* yang baik, karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan, menjaga kesehatan mental, dan meningkatkan kinerja di tempat kerja dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka yang sehat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang dan Ikhrum W (2021) yang menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini dapat diartikan semakin baik *work life balance* maka semakin rendah stres kerja karyawan dan sebaliknya.

Kasmir (2022: 184) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas perusahaan dalam periode waktu yang ditentukan. Nurfitriani (2022: 10) menyatakan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan *Work life balance* yang baik membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja dan mengurangi stres kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Suharno dan Muttaqiyathun (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, hipotesis yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah **“Terdapat Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salesman PT. Tumbakmas Niagasakti”**.