

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Work Life Balance*

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. *Work life balance* telah dipandang penting bagi perusahaan yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara positif.

2.1.1.1 Definisi *Work Life Balance*

Work life balance merupakan konsep upaya karyawan dalam membagi waktu serta energi antara bekerja dengan kehidupan pribadinya secara seimbang. *Work life balance* harus dikendalikan oleh perusahaan ketika diterapkan pada karyawannya (Wolor et al., 2020: 445).

Work life balance dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan individu merasakan perasaan kepuasan dan keterikatan terhadap kemampuannya guna secara efektif menyeimbangkan berbagai tuntutan yang berasal dari tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, menciptakan sebuah harmoni yang memungkinkan mereka mengalami kesejahteraan baik di ranah profesional maupun pribadi (Wulandari & Hadi, 2021).

Worklife Balance untuk perusahaan diantaranya mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, Peningkatan produktivitas karyawan, Terciptanya komitmen dan loyalitas karyawan, Peningkatan retensi pelanggan,

sedangkan manfaat program *Worklife Balance* yaitu: Peningkatan kepuasan pekerjaan karyawan, Tingginya keamanan pekerja (*job security*), Peningkatan kontrol karyawan terhadap *Worklife Environment*, Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan, dan Peningkatan kesehatan mental dan fisik karyawan (Rahmawati et al., 2021: 3).

Work life balance adalah persepsi responden tentang kondisi dimana karyawan dapat mengatur atau mengelola waktu antara tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tanggung jawab terhadap hal lain (Manfa & Muhdiyanto, 2023: 442).

Work life balance atau keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal (*work family conflict*) dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*, karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas (Wismawan & Luturlean, 2022: 888).

Work life balance merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, kebutuhan pribadi dan kerja pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan (Wonua et al., 2023: 21).

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan *work life balance* ialah kondisi dimana seorang pekerja atau karyawan mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara dunia pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarganya.

2.1.1.2 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger dan Smith dalam (Wicaksana et al., 2020: 138), mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life*, yaitu mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seorang individu. Misalnya anggapan bahwa bekerja dapat mengganggu dan membuat seorang individu sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life With Work*, yaitu mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat mengganggu pekerjaannya. Misalnya, ketika seorang individu memiliki masalah pada kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mempengaruhi dan mengganggu kinerja pada pekerjaannya.
3. *Personal Life Enhancement of Work*, yaitu mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performa dan kinerja pada pekerjaannya. Misalnya, ketika seorang individu sedang dalam suasana kegembiraan dikarenakan kehidupan pribadinya yang baik, hal ini dapat berimbas pada suasana kerja yang semangat dan bergembira pula.
4. *Work Enhancement of Personal Life*, yaitu mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seorang individu. Misalnya, keterampilan seorang individu yang diperoleh dalam dunia kerja dapat bermanfaat dan diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Pouluse dan Sudarsan dalam (Pratiwi & Silvianita, 2020: 126) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

- a) Faktor Individual, yaitu meliputi kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional (*emotional Intelligence*).
- b) Faktor Organisasional, yaitu meliputi pengaturan kerja dan dukungan organisasi
- c) Faktor Lingkungan, yaitu meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga dan dukungan lingkungan social lainnya seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d) Faktor Lainnya, seperti umur kerja, tipe keluarga, tipe pekerjaan, status orang tua dan penghasilan.

2.1.1.4 Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat *work life balance* bagi perusahaan menurut Lazar dalam Wardani et al (2021: 13), antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan saat masuk kerja;
2. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan *organizational image*;
3. Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan;
4. Meningkatnya nilai karyawan dan retensi pelanggan;
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan dan biaya lembur.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work life balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja;
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja (*job security*);
3. Meningkatkan kontrol terhadap karyawan dalam lingkungan kerja;
4. Berkurangnya tingkat stres kerja; dan
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.1.5 Indikator *Work Life Balance*

(Rondonuwu et al, 2018: 32), terdapat beberapa indikator untuk mengukur *work life balance* diantaranya sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh seorang individu baik pada pekerjaannya maupun hal-hal lain diluar pekerjaan, misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dicapai seorang karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi profesionalitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen seorang individu dalam pekerjaan maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan karyawan. Sehingga ada keterlibatan karyawan secara fisik

maupun emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah akan tercapai keseimbangan keterlibatan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada tingkat kepuasan seorang individu terhadap pekerjaan maupun hal-hal lain diluar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya ketika karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres adalah keadaan psikologis yang kurang nyaman yang menindas diri dan jiwa melebihi batasan kemampuannya. Apabila tanpa solusi, itu dapat mempengaruhi kesehatan. Stres tidak terjadi begitu saja, ada beberapa penyebab yang mempengaruhinya, salah satunya adalah pekerjaan.

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja dapat muncul karena beban pekerjaan yang terlalu tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan suportif, atau adanya ketidakamanan finansial. Stres kerja juga bisa disebabkan oleh problem keluarga, pertikaian dengan diri sendiri, pertikaian dengan rekan kerja atau masalah keuangan (Putri & Sary, 2020).

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres

bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang normal dan tidak semua stres dapat bersifat *negative* (Sunyoto, 2018: 61).

Stres kerja merupakan sebuah tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau faktor psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap pekerjaan, situasi, atau kejadian dari pihak luar yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Pebiyanti & Winarno, 2021: 3760).

Stres kerja dapat timbul di mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi maupun lingkungan, tanpa memandang kapan stres itu terjadi. Aspek internal berasal dari dalam, seperti halnya *pressure* yang diderita oleh individu itu sendiri. Sementara itu, ada faktor eksternal di luar peristiwa itu sendiri, seperti tuntutan kerja pengawas yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan ketidakamanan ekonomi (Sari & Iryanti, 2024)

Ardita dan Suwandana (2022) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah lingkungan kerja yang selalu berubah di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, kebutuhan, sumber daya, lingkungan, organisasi, dan dirinya sendiri. Meskipun stres kerja biasanya dipandang negatif, namun ada pula manfaatnya. Jika karyawan mengalami tingkat stres rendah atau menengah, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli.

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja ialah dimana seorang individu dalam hal ini karyawan yang dihadapkan pada suasana ketidaknyamanan pada pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental yang

disebabkan oleh beban kerja, lingkungan kerja maupun oleh problem pada dirinya sendiri.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidaklah selalu buruk, meskipun seringkali dianggap sebagai hal yang negatif, stress juga memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka (Rialmi 2021: 31) mengemukakan terdapat empat jenis stres, yaitu sebagai berikut:

1. *Eustres (good stres)*

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang baik dan bermanfaat bagi seorang individu yang mengalaminya. Misalnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas berat.

2. *Distress*

Merupakan stres yang menimbulkan efek yang membahayakan bagi seorang individu yang mengalaminya. Misalnya seperti: tuntutan yang berlebihan dan tidak menyenangkan atau yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih rentan dan mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstress*

Merupakan stress yang berdampak luar biasa bagi seorang individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif maupun negatif tetapi stress

ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

4. Hypostress

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Misalnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang terlalu rutin.

2.1.2.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Seorang individu dapat mengalami gejala stress yang positif apabila mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan atau menerima penghargaan kerja (*reward*). Sebaliknya, jika seorang individu merasa dihambat oleh berbagai sebab diluar kendali dalam mencapai tujuannya, maka individu tersebut akan mengalami gejala stress yang negatif (Rialmi 2021: 33) mengemukakan terdapat beberapa gejala stress yaitu antara lain:

1. Gejala Psikologis
 - a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
 - b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 - c. *Sensitive dan hyperreactivity*
 - d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - e. Komunikasi yang tidak efektif.
 - f. Perasaan terkucil dan terasing
 - g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - h. Kelelahan mental, penurunan intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
 - i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - j. Menurunnya rasa percaya diri.

2. Gejala Fisiologis

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkatnya sekresi dan hormon stres, seperti adrenalin dan non adrenalin
- c. Gangguan lambung
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan kronis.
- f. Gangguan pernafasan
- g. Gangguan kulit
- h. Sakit kepala, sakit pinggang dan nyeri otot.
- i. Gangguan tidur
- j. Rusaknya fungsi imun pada tubuh.

3. Gejala Perilaku

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- b. Menurunnya performa dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan.
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.

- g. Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko Berat, seperti menyetir dengan tidak hati-hati.
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.1.2.4 Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari dalam pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan (Rialmi 2021: 37):

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang Tinggi
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi

10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan menurut Rialmi (2021: 39) meliputi:

1. Masalah keuangan.
2. Prilaku negatif anak-anak.
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
4. Pindah tempat tinggal.
5. Ada anggota keluarga yang meninggal.
6. Kecelakaan
7. Mengidap penyakit berat

2.1.2.5 Dampak Stres Kerja

Rialmi (2021: 40) dampak stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja hal ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

1. Stres dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja

Kemampuan seorang individu dalam mengatasi stres tidaklah sama. Ada yang memiliki daya tahan yang kuat untuk menghadapi stres. Oleh karenanya ia mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Namun tidak sedikit pula, seorang individu yang mempunyai kemampuan dan daya tahan yang lemah untuk menghadapi stres. Orang dengan tipe seperti ini bisa berakibat pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik. Sehingga hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kinerjanya

2. Stres dapat berpengaruh positif terhadap kinerja

Pada tingkat tertentu, stres itu perlu. Beberapa ahli berpendapat bahwa, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, maka para pegawai tidak akan merasa tertantang, dengan akibat bahwa tanggung jawab dan prestasi kerja akan menjadi ringan. Namun sebaliknya dengan ada stres, maka pegawai akan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Pada akhirnya, situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres.

2.1.2.6 Indikator Stres Kerja

Saranani (2022: 32) terdapat beberapa indikator stres kerja karyawan dapat disebabkan oleh:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan kondisi fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, memberikan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil dari suatu keahlian yang dimiliki seorang pegawai dalam hal ini sebagai salah satu sumber daya organisasi untuk menghasilkan *output* berdasarkan tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya (Nurshoimah et al., 2023).

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan guna melakukan dan menyelesaikan tugas kerja yang diberikan serta kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Prestasi juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang merupakan bukti kemampuan mereka. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya (Rosada & Febriana, 2021).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silas et al., 2019) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan potensi dan kontribusinya yang juga sejalan dengan perusahaan, diantaranya meliputi sikap kooperatif, kuantitas, kualitas dan jangka waktu *output*, kehadiran dalam pekerjaan. Penilaian kinerja harus mempertimbangkan segala aspek dan harus dilakukan secara adil serta tidak memihak siapapun dengan menggambarkan kinerjanya secara aktual dan akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan seorang pegawai yang sejalan dengan kriteria dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, mencakup pencapaian tujuan, tingkat kualitas kerja, kuantitas *output* yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menuntaskan tugas, serta kemampuan guna mencapai tujuan kerja dan bahkan melebihi harapan yang telah ditetapkan dalam lingkup tanggung jawabnya (Putri & Sary, 2020).

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja seorang karyawan yang meliputi pencapaian kerja, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu *output* yang dihasilkan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya (Enny, 2019: 115),:

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu mencakup sejauh mana tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, meliputi pengetahuan mengenai spesifikasi pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya akan memberikan kerja dan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tuntunan dan tata cara yang benar pula.
4. Kepribadian, yaitu bagaimana kepribadian atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan baik secara fisik maupun mental bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan, meliputi perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memimpin dan membina bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang

berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja, adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja, merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan kerjanya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Silaen (2021: 6) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

2.1.4 Kajian Empiris

Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Temp Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Dwi Permana, Parwita & Puspitawati, (2024), kota Denpasar	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Varibel Independen: beban kerja	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar.	Jurnal Emas, Vol. 5 No. 7 2024, E-ISSN: 2774-3020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Nurshoimah, Nurweni & Hartati (2023), Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: <i>work overload, burnout</i> .	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.	Jurnal STIMYPKN Vol. 4 No. 1 2023 April, ISSN 2721-3102.
4	Mujahidin, Kasran & Sampetan (2023). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: Lingkungan kerja	<i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja serta Lingkungan Kerja berakibat positif signifikan kepada Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo.	<i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> , Vol 4(2) 2023 : 2213-2206
5	Pebiyanti & Winarno (2021), Bank BJB cabang Tasikmalaya	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		<i>work life balance</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya	<i>e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4 Agustus 2021 / Page 26, ISSN : 2355-9357</i>
6	Rauf, Yantu & Tantawi (2024), Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 Jambura: Vol 7. No 1. Mei 2024
7	Mustikasari & Friyanto (2024), instansi kesehatan yang berada di Kota Surabaya, Jawa Timur.	Variabel Independen: stress kerja. Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Intervening: <i>Work life balance</i>	1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work life balance</i> , .	Jurnal Ilmu Manajemen UNESA Vol. 12 No. 2 Hal. 469-480, 2024. Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Lihawa, Areros & Rumawas (2022), Hotel The Lagoon Manado.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		tidak adanya pengaruh negatif Signifikan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan Stres kerja terhadap <i>Worklife Balanced</i> , adanya pengaruh yang positif dan signifikan <i>Worklife Balanced</i> terhadap Kinerja karyawan.	Productivity Journal Vol. 3, No.1 2022 e-ISSN 2723-0112, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.
9	Kurniasari & Bahjatullah (2022), Bank BTN Syariah kc Solo.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: Etika kerja islam Variabel intervening: Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.	Jurnal Nisbah Vol. 8, No.1 2022, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
10	Wonua, Titing & Mardayanti (2023), Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: Disiplin kerja	adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka,...	Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 1 No. 6 Desember 2023 e-ISSN :2988-5000, p-ISSN :2988-4101, Hal 16-29
11	Brilliantia & Swasti (2023), PT Pelindo Marine Service.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: Motivasi kerja	Kedua variabel <i>work-life balance</i> dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	<i>Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 1, Juli-Desember 2023, e-ISSN : 2597-5234</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Mahesti & Wijaksana (2020), PT Telkom Witel Bandung.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		Secara simultan, <i>work life balance</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial <i>work life balance</i> terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel.	<i>Proceeding of Management Journal: Vol.7, No.1 April 2020 / Page 1495, e-ISSN : 2355-9357, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.</i>
13	Urba & Soetjningsih (2022), karyawan BULOG	Variabel Independen: <i>work life balance</i>	Variabel Independen: stres kerja	terdapat hubungan negatif antara <i>work life balance</i> dan stres kerja pada karyawan BULOG.	<i>Journal Bulletin of Counseling and Psychotherapy, 2022 09-29 e-ISSN 2656-1050</i>
14	Piscesta, Febriana & Putranto (2022), pada Akuntan Pendidik di Kota Palembang.	Variabel Independen: <i>work life balance</i>	Variabel Independen: stres kerja	<i>Work-Life Balance</i> terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja Akuntan Pendidik di Kota Palembang.	Jurnal Informasi Akuntansi, Vo1, No 2, September 2022, Universitas Katolik Musi Charitas.
15	Pamungkas, Zahro & Muhardono (2024), Cv. Merdeka Dwi Putra.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: <i>Quality of worklife</i>	<i>Worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra, Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Merdeka Dwi Putra.	Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis) 2024, Universitas Pekalongan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Sari & Iryanti (2024), PT Petrokopindo Cipta Selaras.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		secara positif dan signifikan <i>work-life balance</i> bisa memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. stres kerja berdampak buruk pada kinerja,	Jurnal Pendidikan Manajemen dan Ilmu Sosial, Vol. 5, No. 6, October 2024, e-ISSN 2716-375x p-ISSN 2716-3758, Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Jawa Timur,
17	Pradana (2022), Pada PT. PGN Tbk.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Variabel Independen: Beban Kerja .	Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan. <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 3, Maret 2022, Universitas Terbuka, Indonesia .
18	Sulistyawati, Kasran & Sampetan (2023), Pabrik Beras Rice Ika Putra Luwu Timur.	Variabel Independen: <i>work life balance</i> , stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		<i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat). ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331
19	Wirawan (2022), Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.		Variabel Independen: Beban kerja. Variabel Dependen: stress kerja Variabel mediasi: <i>work life balance</i>	<i>Work Life Balance</i> memiliki dampak negatif pada stres. Beban kerja memiliki dampak signifikan pada stres kerja melalui <i>Work life balance</i> .	<i>Sibatik Journal Volume 1 No.10 (2022)</i> e-ISSN 2809-8544. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya.
20	Yuliyani (2023), PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	Variabel Independen: stress kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan		stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu.	<i>Repository Universitas Batanghari Jambi</i> 2023, Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen, Universitas Batanghari Jambi

Sumber; Diolah Peneliti

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik, kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Dwi Permana et al, 2024).

Seorang karyawan dalam praktiknya memiliki kemampuan dan latar belakang kehidupan yang berbeda satu dengan lainnya serta semangat kerja berdasarkan harapan perusahaan, hal ini terjadi karena didalam suatu perusahaan terdapat individu-individu yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda-beda yang tidak mungkin selalu sama dengan tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan melihat bagaimana suatu pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawan dengan mempertimbangkan *work life balance* dan stres kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan selalu memperhatikan kinerjanya (Brilliantia et al, 2023).

Work life balance merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang individu ketika individu tersebut dapat berfungsi di rumah atau keluarga maupun di tempat kerja mereka dengan sedikit konflik yang dihadapi, Seseorang dapat dikatakan memiliki *work life balance* yang baik yaitu ketika ekspektasi yang dinegosiasikan dan dibagikan antara seorang individu dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja dan rumah atau keluarganya dapat tercapai, *Work life balance* ini

penting agar seorang individu dapat melaksanakan tanggung jawab dalam menjalankan kehidupan mereka baik secara pribadi, kerja, dan aktivitas lain di luar pekerjaan (Eldon et al., 2024). Sedangkan *Worklife Balance* bagi perusahaan diantaranya mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, Peningkatan produktivitas karyawan, Terciptanya komitmen dan loyalitas karyawan, Peningkatan retensi pelanggan, sedangkan manfaat program *Worklife Balance* yaitu: Peningkatan kepuasan pekerjaan karyawan, Tingginya keamanan pekerja (*job security*), Peningkatan kontrol karyawan terhadap *Worklife Environment*, Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan, dan Peningkatan kesehatan mental dan fisik karyawan, (Rahmawati et al., 2021).

Tercapainya *work life balance* dapat mendorong seorang individu menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak mendapatkan *work life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupannya yang lain. Umumnya hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan di zaman sekarang. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya merupakan individu yang dapat dikatakan sejahtera secara psikologis daripada mengejar kekayaan semata. Rondonuwu et al., (2018: 32), terdapat tiga indikator untuk mengukur *work life balance* yaitu: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu),

Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu mengenai pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurshoimah et al., (2023) juga menunjukkan hasil yang sama dimana *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja dilakukan oleh Picesta et al (2022), menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* terdukung secara statistik berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja Akuntan Pendidik di Kota Palembang. Yang berarti jika semakin tinggi stres kerja maka *WorkLife Balance* akan menurun dan semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi *Work-Life Balance*. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamna Satriansyah (2019), menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah.

Work life balance merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun disisi lain *Work life balance* juga menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan seorang individu mengalami stres kerja. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu, maka akan kecil kemungkinan terjadinya stress kerja, begitupun sebaliknya. Stres adalah keadaan psikologis yang kurang nyaman yang menindas diri dan jiwa melebihi batasan

kemampuannya. Apabila tanpa solusi, itu dapat mempengaruhi kesehatan. Stres tidak terjadi begitu saja, ada beberapa penyebab yang mempengaruhinya, salah satunya adalah pekerjaan. Stres kerja dapat muncul karena beban pekerjaan yang terlalu tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan suportif, atau adanya ketidakamanan finansial. Stres kerja juga bisa disebabkan oleh problem keluarga, pertikaian dengan diri sendiri, pertikaian dengan rekan kerja atau masalah keuangan (Putri & Sary, 2020) Terdapat lima indikator menyebabkan stres kerja pada karyawan yaitu: Tuntutan tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan, (Saranani, 2022: 32).

Penelitian mengenai stres kerja berpengaruh terhadap *work life balance* dilakukan oleh Septianingsih et al., (2022), menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan Stres kerja terhadap *Worklife Balanced* pada *The Lagoon Hotel* Manado. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari & Frianto (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan instansi kesehatan Surabaya.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Mujahidin et al., (2023) menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berakibat positif signifikan kepada Kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebiyanti & Winarno (2021) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Permana et al., (2024) menunjukkan hasil berbeda dimana Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan guna melakukan dan menyelesaikan tugas kerja yang diberikan serta kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Prestasi juga dapat digambarkan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang merupakan bukti kemampuan mereka. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya (Rosada & Febriana, 2021). Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas kerja dan Komitmen, (Silaen, 2021: 6).

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan model kerangka konseptual, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut: : **“Terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan bagian produksi Al-Basith Bordir Tasikmalaya”**.