

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *work-life balance*, beban kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu serta para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain landasan teori, dilakukan

juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan di mana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerja sama antar sesama.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, baik seni maupun ilmu. Manajemen secara garis besar dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan suatu alat yang diperlukan sebagai upaya

dalam mengatur dan mengelola semua kebutuhan dan keinginan manusia agar tercapai dengan baik dan maksimal. Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai definisi manajemen, diantaranya yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2019:9) Mendefinisikan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Istilah “perangkat” yang dimaksud adalah pemimpin suatu organisasi”.

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa:

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”

Menurut Griffin, (2021:19) menyatakan bahwa:

“Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”

Menurut John F. Mee Agrawal & Gupita, (2020) menyatakan bahwa:

“Management may be defined as the art of securing maximum result with a minimum of effort so as to secure maximum prosperity and happiness for both the employer and the employee and give the public the best possible service.”

Menurut George R Terry, (2020:9) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian

penggerakan dan atau pimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut G. R. Terry dalam Malayu S. P Hasibuan (2020:17) mengatakan bahwa fungsi manajemen meliputi *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*.

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai, bila hal itu dicapai, di mana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggung jawab dan penetapan mengapa hal itu harus dicapai.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Dengan organizing dimaksud pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas Manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab

masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/ Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapainya tujuan yang sudah digariskan semula.

Berdasarkan penjelasan fungsi manajemen di atas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi dan perusahaan. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan, (2020:30), ada 6 unsur penting dalam kegiatan manajemen:

1. Manusia (*Human*) Dalam kegiatan manajemen, sumber daya manusia membuat rencana dan tujuan yang ingin diraih. Untuk itu, tanpa adanya manusia kegiatan manajemen tidak akan pernah ada.
2. Uang (*Money*) Uang menjadi unsur penting dalam kegiatan manajemen karena menjadi perantara utama dalam mencapai tujuan. Biaya operasional dalam sebuah kegiatan manajemen tentu membutuhkan uang agar dapat berjalan baik.
3. Bahan (*Materials*) Unsur manajemen ini adalah salah satu faktor penting karena kualitas bisnis dipengaruhi oleh kualitas material yang dipilih. Jadi, jika material yang dipilih buruk, tujuan manajemen akan sulit tercapai.
4. Mesin (*Machines*) Mesin merupakan unsur lain yang perlu diperhatikan. Dengan adanya mesin atau teknologi, pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia pasti akan lebih mudah sehingga tujuan pun mudah tercapai.
5. Metode (*Methods*) Unsur ini mempengaruhi kinerja dalam sebuah manajemen. Jika metode yang dibuat berdasarkan target, fasilitas, waktu, uang dan kegiatan bisnis, kegiatan manajemen pasti akan berjalan lebih lancar. Unsur ini juga perlu mendapat campur tangan manusia agar dapat tercipta dengan baik.
6. Pasar (*Market*) Unsur ini terbilang krusial karena sebuah bisnis hanya dapat berkembang jika telah dikenal di pasaran. Unsur pasar dipengaruhi oleh unsur material karena barang atau jasa yang laku harus memiliki kualitas baik.

Berdasarkan keenam unsur manajemen di atas, semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika satu diantara unsur tersebut tidak ada, maka

bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi karena unsur-unsur manajemen di atas saling berkaitan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat mengetahui lebih jelas mengenai definisi sumber daya manusia, berikut ini penulis mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi sumber daya manusia diantaranya:

Menurut Hasibuan (2019:10) mendefinikan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Amirul Mukminin (2019:6) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan”.

Menurut Garry Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Menurut (Armstrong, M., & Taylor, 2020) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coutler, 2019:6)menyatakan bahwa:

“Human resource managements mean the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dan menangani berbagai masalah lingkungan dan organisasional dalam bidang pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa

puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan Malayu S.P (2020:21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Merupakan suatu upaya dalam menentukan berbagai hal yang hendak dicapai atau tujuan di masa depan dan juga untuk menentukan beragam tahapan yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah tentukan oleh perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamti dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandikan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Fungsi pengadaan berkaitan dengan penuntan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

6. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya fungsi pengembangan pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian pengharagaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai baik berupa financial maupun non financial dengan tunjangan-tunjangan lain selama periode satu bulan.

8. Pengintegrasian (*intergration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap keinganan pegawai, dengan keingan perusahaan dan masyarakat dengan demikian para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku, dan sikap para pegawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijakan perusahaan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para pegawai yang berhubungan dengan kesehatan, dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan dilaksanakan melalui program pelayanan.

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.

11. Pemberhentian / Pensiun (*separation*)

Fungsi pemberhentian berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun, sewaktu pensiun harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dan pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada masih aktif bekerja.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas fungsi-fungsi tersebut digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menangani permasalahan yang berkaitan dengan sehingga dapat dan mendorong dalam mencapai keberhasilan serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.4 *Work-Life Balance*

Secara umum keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work life balance*.

2.1.4.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya, dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, keseimbangan ini dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensi dirinya. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas

hidup yang seimbang dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Implikasi dari *Work life balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Work life balance digambarkan sebagai pencapaian keseimbangan antara keluarga karyawan atau kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Iriwanto, D *et al.*, 2021). *Work life balance* adalah upaya seseorang untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan aktivitas di luar pekerjaan sehingga terjadi keseimbangan antara keduanya (Wardana *et al.*, 2020). *Work life balance* adalah konsep saat ini yang dapat dipahami sebagai hubungan yang ada antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi dengan dampak besar pada faktor faktor seperti kesehatan, tidak adanya stres, kesejahteraan, kualitas kehidupan, kinerja organisasi, dan pembangunan manusia dan sosial yang berkelanjutan, antara lain (Isabel Sánchez-Hernández, Oscar *et al.*, 2019).

Menurut Manuel Guillen (2021:198) mendefinisikan bahwa:

“Work Life Balance is how the compass helps us find a meaningful work life balance by helping us interpret our own roadmap, one that might allow us to change course whenever necessary.”

Menurut Khateeb R Fatima, 2021:28) mendefinisikan bahwa:

“Work-Life Balance (WLB) is the achievement of fulfilling experiences in the different aspects of life that require various resources are spread across all domains.”

Menurut Menurut Pheng, L. S., & Benjamin, (2019) mendefinisikan bahwa:

“Work Life Balance is a comfortable state of equilibrium between work and life domain achieved by individuals. This means that demand in work must not be overwhelmed by individualis ability to satisfy his/her personal life outside the work environment or vice versa.”

Menurut Fisher dan Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021:7) menjelaskan bahwa:

“*Work-life balance* (Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persaingan waktu dan energi pribadi untuk menjalankan berbagai peran yang berbeda dalam kehidupannya.”

Menurut Ricardianto (2018:166) menyatakan bahwa:

“*Work-life balance* adalah suatu sistem ditempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.”

Dari beberapa definisi para ahli di atas, dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana seseorang atau karyawan dapat mewujudkan keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tujuan utama dari *work-life balance* adalah untuk mencapai keseimbangan yang memungkinkan individu merasa terpenuhi baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Setiap ahli yang dikutip memberikan definisi dengan fokus yang sedikit berbeda, namun semuanya menyoroti pentingnya keseimbangan ini untuk kesejahteraan individu.

Semua ahli sepakat bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang penting untuk kesejahteraan individu. Sedangkan untuk perbedaan beberapa pendapat ahli, Guillen dan Fatima menekankan pada pengalaman individu dan kemampuan untuk berubah, sedangkan Pheng & Benjamin serta Ricardianto fokus pada keseimbangan sebagai hasil dari sistem atau struktur yang ada. Fisher dan Bulger menyoroti tantangan dalam mengalokasikan waktu dan energi untuk berbagai peran kehidupan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq, M.J., (2020) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Putra, 2021) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa 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 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. Di mana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Fisher dan Bulger dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9) menjelaskan dimensi dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja sebagai berikut:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Waktu bersama keluarga: waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya ditempat kerja.
- b. Waktu untuk kehidupan pribadi: waktu untuk individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengambilan keputusan: Indikator ini menunjukkan apakah kehidupan pribadi mempengaruhi keputusan di kantor atau tempat kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: konflik yang terjadi etika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Kehidupan sosial diluar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di tempat kerja.
 2. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan rekan kerja dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.
4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Dalam dimensi ini terdapat indikator, yaitu:

- a. Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2.1.5 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Setiap karyawan pasti memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun atasan.

2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan

keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja bisa menjadi negatif jika pekerjaan yang diberikan melebihi standar kerja. Untuk dapat memahami pengertian yang lebih jelas mengenai beban kerja di dalam penelitian ini, maka akan di kemukakan beberapa definisi beban kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Koesomowidjojo, n.d. (2021:19) menyatakan bahwa:

“Beban kerja merupakan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”.

Menurut André de Waal dan Marcel J.T. R Reinders, 2020:76) menyatakan bahwa:

“Workload is the number of tasks or activities that must be done by an employee in a certain period of time.”

Menurut Pascale C. Carayon (2019:123) menyatakan bahwa:

“Workload is the number of tasks, activities and responsibilities that must be carried out by an employee in a certain period of time.”

Menurut Schultz, (2019:20) menyatakan bahwa:

“Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform.”

Berdasarkan uraian mengenai pengertian beban kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja secara umum didefinisikan sebagai jumlah tugas, aktivitas,

atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Semua ahli setuju bahwa beban kerja adalah jumlah tugas, aktivitas, atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Mereka sepakat bahwa beban kerja berkaitan dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedangkan untuk perbedaan beberapa pendapat ahli, Koesomowidjojo menyoroti jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan André de Waal dan Marcel J.T. R Reinders serta Pascale C. Carayon fokus pada jumlah tugas, aktivitas, dan tanggung jawab tanpa mengaitkannya secara langsung dengan jam kerja. Sementara itu, Schultz menekankan pada konsep beban kerja berlebih (*work overload*), yaitu kondisi di mana tugas atau aktivitas terlalu banyak atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2021:24) yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai dapat dikaitkan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis faktor yang berbeda yaitu faktor internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan diluar dari organisasi.

2.1.5.3 Dimensi dan indikator Beban Kerja

Menurut Suci R Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) Dimensi dan indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik serta bagaimana perusahaan memberikan tuntutan pekerjaan sesuai prosedur. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Indikator diantaranya:

- a. Memahami Pekerjaan
- b. Tuntutan pekerjaan
- c. SOP Perusahaan

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. Indikator diantaranya:

- a. Waktu Kerja
- b. SOP Waktu Kerja

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama. Indikator diantaranya

- a. Target Kerja

b. Penetapan Waktu Penyelesaian kerja

Berdasarkan uraian di atas mengenai dimensi dan indikator beban kerja dapat disimpulkan bahwa terjadinya beban kerja dapat dilihat dari aspek dimensi serta indikator yang muncul, yaitu tiga dimensi dan tujuh indikator.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidakberdayaan.

2.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan matang. Untuk lebih jelasnya, berikut pengertian motivasi kerja menurut pendapat beberapa ahli:

Menurut Fauzia Agustini (2019:30), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143), menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut (Koontz, 2019) menyatakan bahwa:

“Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal.”

Menurut Wayne F. Cascio, (2019) menyatakan bahwa:

“Motivation is a force that results from an individual’s desire to satisfy there needs (e.g. hunger, thirst, social approval).”

Menurut Stephen P. Robbins, (2019) menyatakan bahwa:

“We’ll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort ability to satisfy some individual need.”

Menurut Mc Clelland oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.”

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan atau kehidupan yang merupakan dorongan atau keinginan yang melatar belakangi seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri. Secara keseluruhan, motivasi dianggap sebagai faktor kunci yang mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan.

Semua ahli sepakat bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Perbedaannya terletak pada fokus masing-masing ahli, Agustini dan Hasibuan menekankan motivasi sebagai

kekuatan untuk mencapai kepuasan dan kegairahan kerja, Koontz dan Cascio melihatnya sebagai upaya memenuhi kebutuhan spesifik, sementara Robbins dan McClelland menyoroti hubungan motivasi dengan pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan seperti prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang pegawai. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan/instansi malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow yang dialih bahasakan oleh Eko & Mochamad Mochklas, (2020:67-69), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat belajar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuannya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afisiliasi dan iteraksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang fbaik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut David Mc Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231) dimensi dan indikator yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan Afiliasi

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan suatu organisasi atau perusahaan dalam kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan maka suatu perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini lah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Pebrianti dan Simanjuntak, 2020:15) mengartikan kinerja merupakan keinginan seorang individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan kelompok dalam organisasi melalui proses awal hingga akhir. Tercapainya suatu tujuan merupakan hasil kinerja kelompok organisasi yang baik, apabila tidak tercapai maka kinerja tim kelompok tidak kompak sebagai proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan dengan biaya yang telah dianggarkan, serta waktu yang telah ditentukan dan jumlah yang telah ikut andil dalam penetapan.

Menurut Kruppu, (2021:4) mendefinisikan bahwa:

“Performance means the accomplishment of a given task measured against known standards of accuracy, competency, cost and speed.”

Menurut Franceschini, (2019:133) mendefinisikan bahwa:

“Performnece is the output of a progress that is run with indicator that can show the type or level of program activities carried out (process), direct products and service provided by a program (outputs), and/or, the result of these product and service (outcomes).”

Menurut Jhon Miner, (2019:182) mendefinisikan bahwa:

“Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time.”

Oleh karena itu maka bisa disimpulkan bahawa kinerja pegawai dalah pengukuran terhadap hasil atau pencapaian individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi di mana ia bekerja. Selain itu kinerja pegawai bisa menjadi penentu dalam pertimbangan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Semua ahli sepakat bahwa kinerja adalah pengukuran atas hasil atau pencapaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, yang dinilai berdasarkan standar atau indikator tertentu. Perbedaan utama terletak pada fokus definisi mereka. Kruppu menekankan pengukuran kinerja terhadap standar akurasi, kompetensi, biaya, dan kecepatan. Franceschini mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses yang mencakup indikator proses, output, dan outcome. Sementara itu, John Miner fokus pada kinerja sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan, serta waktu.

2.1.7.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang dialihbahasakan oleh Sedarmayanti (2020:8) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan, semakin besar potensi penilaian mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan utama dari proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan, letak perbedaannya adalah hanya pada variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan atas informasi yang dihasilkan dari proses penilaian mereka. Tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan motivasi (*motivation*) bagi para karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan karir mereka.

2.1.7.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM (sumber daya manusia) yang ada dalam organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang dialihbahasakan oleh Sedarmayanti (2020:9), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan penilaian kinerja pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik agar dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

5. Kepuasan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis desain kesalahan pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Karyawan baru dengan kinerja yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan dari proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan penjelasan tersebut penilaian prestasi kerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat baik bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan

identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karir), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

2.1.7.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2019:183) mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun dirisendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

4. Hubungan karyawan dan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa faktor kemampuan, motivasi, kejelasan peran seseorang pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, keberadaan pekerjaan yang

dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta menggambarkan bahwa dalam mendukung pencapaian kinerja, sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya.

2.1.7.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (A. A. Anwar Mangkunegara, 2020:78), hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai dengan dimensi dan indikator:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelitan-pennelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau tujuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan bagian sebagai pendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel *work-life balance*, beban kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja

pegawai. Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Abdul Majid, Adi Lukman Hakim, Elvina Assadam, (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi</p> <p>Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Vol. 5 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel indenpenden <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
2.	<p>Abimanyu Aditya Putra, Nur Laily, (2019)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 8 No. 9</p> <p>jurnalmahasiswa.stiesia.ac</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban Kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel independen Beban Kerja</p> <p>b. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel indenpenden <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Aldi Ramadhan, (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Yoehan Busana)</p> <p>http://repository.upi.edu</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel <i>work-life balance</i> memiliki hubungan signifikan positif dengan kategori sedang, motivasi kerja dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i>.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Motivasi Kerja Variabel</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
4.	<p>Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin, (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><i>Bussines Management and Entrepreneurship Journal</i> Vol. 2 No. 1</p> <p>https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2384</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
5.	<p>Ayang Nurma Diana, (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan).</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work life balance</i> dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan, motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh dari <i>work life balance</i></p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i>, Beban Kerja</p> <p>b. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu Penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Digital Repository Unila http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/68680	terhadap kinerja karyawan tetapi dapat memperkuat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.		
6.	Ayu Sutriani Lingga, (2020) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Prosiding Manajemen Vol. 6 No. 2 DOI: http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24637	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>Work-Life Balance</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Work-Life balance</i> dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.	d. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> e. Variabel Dependen Kinerja Pegawai	a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja c. Lokasi dan waktu penelitian
7.	Bambang Siswanto, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmial Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 DOI: https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Dependen Kinerja Pegawai b. Variabel Motivasi Kerja	a. Peneliti Tidak menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja a. Lokasi dan waktu penelitian
8.	Carina Steffany & Hikmah, (2023) Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan	a. Variabel independen Beban Kerja b. Variabel Motivasi Kerja	a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis</p> <p>Jurnal Eco-Buss Vol. 5 No. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis.</p>		<p><i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening</p> <p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>
9.	<p>Christina Kurnia, Aslam Mei Nur Widigdo, (2021)</p> <p><i>Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable</i></p> <p><i>European Journal of Business & Management Research Vol. 6 No. 5</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>Work-life Balance Variable</i></p> <p>b. <i>Employee Performance Variable</i></p>	<p>a. <i>Workload Variable</i></p> <p>b. <i>Work Motivation Variable</i></p> <p>c. <i>Location and time of research</i></p>
10.	<p>Graha, Alexander Monte Cristo Arta, Rahardja, Edy, (2022)</p> <p>Analisa Pengaruh <i>Work-Life Balance</i>, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan <i>Work life balance</i>,</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen dan Beban Kerja</p> <p>b. Lokasi dan waktu penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. NRM Cabang Wonosobo)</p> <p>https://repofeb.undip.ac.id/11849/</p>	<p>motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kinerja Pegawai</p>	
11.	<p>Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto, (2021)</p> <p>Pengaruh <i>work-life balance</i>, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.456</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
12.	<p>Muhammad Abdillah Aqiel Rosyada, (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening</p> <p>Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>Work-life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. <i>work-life balance</i> dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai dan Motivasi</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/77216			
13.	<p>Muhammad Arifin, Agus Muharto, (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan).</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 15 No. 1</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507</p>	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
14.	<p>Muhammad Bayu Suryo Putro, Farid Wajdi, (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p> <p><i>Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol. 5 No. 1</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4215</p>	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
15.	Nurul Fadilah Aswar, (2023)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i>	a. <i>Work-life Balance Variable</i>	a. <i>Location and time of research</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Influence of Work-Life Balance (WBL) and Workload on Employee Performance with Motivasion as a Moderating Variable</i></p> <p><i>Jumper Vol. 1 No. 6</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.59971/jumper.v1i6.140</p>	<p>dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. yang seimbang meningkatkan motivasi karyawan, sementara beban kerja yang sesuai dengan standar perusahaan secara positif mempengaruhi kinerja.</p>	<p>b. <i>Workload Variable</i></p> <p>c. <i>Work Motivation Variable</i></p> <p>d. <i>Employee Performance Variable</i></p>	
16.	<p>Puspa Dewi Yulianty et al., (2021)</p> <p>Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia</p> <p>Jurnal Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Vol. 2 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja yang terdiri dari faktor motivator dan fakto hygiene berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. EGI. motivasi kerja di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EGI.</p>	<p>d. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>e. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>d. Peneliti tidak menggukan variabel indenpenden <i>Work-Life Balance</i>, Beban Kerja</p> <p>e. Tidak menggunakan variabel intervening</p> <p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>
17.	<p>Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah, (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i></p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Peneliti tidak menggukan variabel indenpenden Beban Kerja</p> <p>b. Tidak menggunakan variabel intervening Motivasi Kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3 No. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688</p>			<p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
18.	<p>S. A. Wijaya & Pradhanawati, (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II)</p> <p>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 9, No 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26366</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel Motivasi Kerja b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel indenpenden <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja c. Tidak menggunakan variabel intervening d. Lokasi dan waktu penelitian</p>
19.	<p>S. Roopavathi, Dr. K. Kishore, (2021)</p> <p><i>The Impact of Work Life Balance on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal of Interdisciplinary Cycle Research</i></p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Kishore-Kulothungan/publication/351088379</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. <i>Work-life Balance Variable</i> b. <i>Employee Performance Variable</i></p>	<p>a. <i>Workload Variable</i> b. <i>Work Motivation Variable</i> c. <i>Location and time of research</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	<p>Safitri et al., (2022)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable</i></p> <p><i>Jamanika Vol.2 No. 2</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>Workload Variable</i></p> <p>b. <i>Work Motivation Variable</i></p> <p>c. <i>Employee Performance Variable</i></p>	<p>a. <i>Work-life Balance Variable</i></p> <p>b. <i>Location and time of research</i></p>
21.	<p>Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, Nyimas Noncik (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol. 1 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif pada disiplin kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel indenpenden <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja</p> <p>c. Lokasi dan waktu penelitian</p>
22.	<p>Umartiwi, Rut, (2019)</p> <p>Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan <i>Work-Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi</p> <p>https://eprints.mercubwana-</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan linier positif berada pada rentang sedang antara variabel Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i>.</p>	<p>a. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja</p>	<p>b. Peneliti Tidak menggunakan variabel dependen Kinerja Pegawai</p> <p>c. Tidak menggunakan variabel intervening</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	yogya.ac.id/id/eprint/1078/			Lokasi dan waktu penelitian
23.	Yayan Yanuari, (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Journal of Business and Entrepreneurship Vol. 2 No. 1 DOI: https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.	a. Variabel Dependen Kinerja Pegawai b. Variabel Motivasi Kerja	a. Peneliti tidak menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja b. Tidak menggunakan variabel intervening c. Lokasi dan waktu penelitian
24.	Yeti Kuswati, (2020) <i>The Effect of Motivation on Employee Performance</i> <i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol. 3 No. 2</i> DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928	Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan cukup baik	a. <i>Work Motivation Variable</i> b. <i>Employee Performance Variable</i>	a. <i>Work-life Balance Variable</i> b. <i>Workload Variable</i> c. <i>Location and time of research</i>
25.	Yosua Wijaya, (2020) Pengaruh <i>Work-Life Bakance</i> dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja AGORA Vol. 8 No. 1	Berdasarkan hasil penelitian bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan	c. Variabel independen <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja d. Variabel Motivasi Kerja	a. Peneliti Tidak menggunakan variabel dependen Kinerja Pegawai b. Lokasi dan waktu penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Peneli, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10589	terhadap motivasi kerja.		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan dari variabel yang telah disusun berdasarkan teori yang sudah dideskripsikan. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel *work-life balance*, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Hubungan *Work-Life Balance* dan Beban Kerja

Work-life balance dengan beban kerja memiliki hubungan untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan. Jadi jika beban kerja semakin tinggi maka

work-life balance yang dimiliki akan semakin rendah dan begitupun sebaliknya, jika beban kerja rendah maka *work-life balance* yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi. Beban kerja yang semakin tinggi maka karyawan akan semakin sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti melakukan istirahat dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Maka untuk mencapai *work-life balance* setiap pekerja harus memiliki keseimbangan waktu sehingga beban kerja semakin berkurang.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Umartiwi (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan beban kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi dan Dwiki (2021) dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *work-life balance* dengan beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif dengan beban kerja, Hal ini berarti semakin tinggi *work-life balance*, maka beban kerja karyawan dipersepsikan positif. Begitu sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka beban kerja karyawan dipersepsikan negatif.

2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Work-Life Balance memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai. Ketika individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja ini memberikan kesempatan bagi pegawai

untuk mengalokasikan waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Ketika merasa terpenuhi secara pribadi dan memiliki waktu untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan, mereka cenderung membawa semangat, fokus, dan energi yang lebih besar ke tempat kerja. Sebaliknya, jika mereka merasa terlalu ditekan oleh pekerjaan dan tidak memiliki waktu untuk diri sendiri atau keluarga, motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan kerja bisa menurun.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Aldi Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Graha, Alexander Monte dan Rahardja (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eviana Budi, Utami (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pegawai maka motivasi kerja pegawai akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai menghadapi beban kerja yang terlalu berat, mereka cenderung merasa terbebani dan tertekan. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta mengurangi

kemampuan pegawai untuk menjaga fokus dan konsentrasi mereka di tempat kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai. mungkin mengalami stres yang berlebihan, kecemasan, dan bahkan gejala burnout. Ini dapat menyebabkan penurunan semangat, dan motivasi kerja.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Putri *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviyeni (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga dan Nikous Soter Sihombing (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Hal ini menyatakan bahwa jika beban kerja pegawai meningkat maka motivasi kerja pegawai akan menurun.

2.2.4 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Baik Secara Langsung Maupun Tidak Langsung

Work-life balance yang seimbang dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi hambatan besar terhadap motivasi kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi,

sehingga membuat pegawai tidak termotivasi untuk bekerja. *Work-life balance* yang seimbang dan manajemen beban kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja ini dengan melakukan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas pegawai. Dengan demikian, *work-life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Yosua Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Muhammad Abdillah Aqiel Rosyada, (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta beban kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. *Work-life balance* yang seimbang memungkinkan pegawai menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

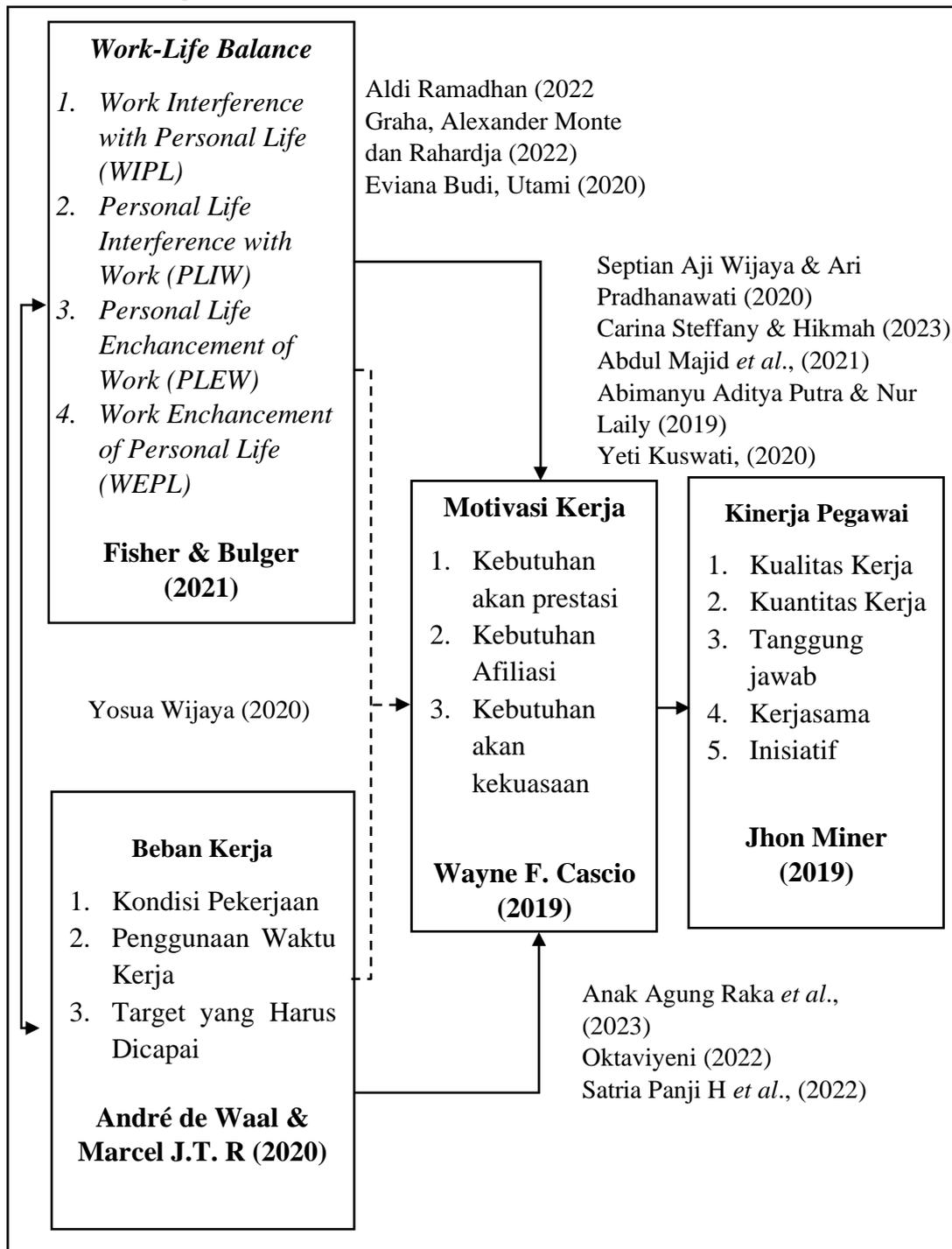
Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di tempat kerja. Ketika seorang pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan lebih konsisten. Motivasi yang tinggi

mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif. Pegawai yang termotivasi merasa lebih bersemangat terhadap pekerjaan. Motivasi juga membantu pegawai untuk mengatasi rintangan dan tantangan dengan lebih baik, serta mengejar kesempatan-kesempatan untuk berkembang dan maju di tempat kerja. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif di tempat kerja. Sebaliknya, ketika motivasi kerja rendah, kinerja pegawai cenderung menurun.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carina Steffany, Hikmah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Majid *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Abimanyu Aditya Putra & Laily, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan menurun.

2.3 Paradigma Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis
 - a. Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi kerja.
 - b. Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
 - c. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 - d. Diduga terdapat *work-life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.