

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

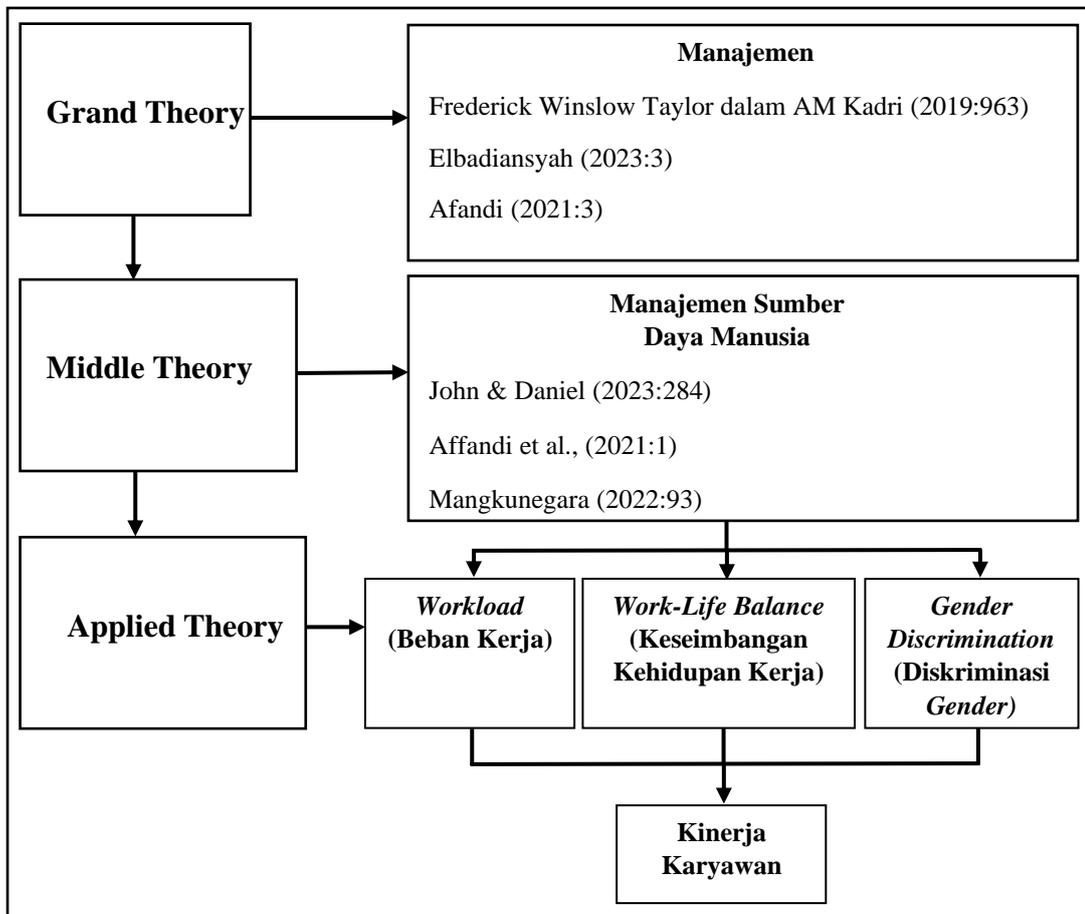
2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sebuah proses penyelidikan dan pengumpulan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dan terkait dengan topik penelitian atau pembahasan tertentu yang akan diteliti, yaitu manajemen, manajemen sumber daya manusia (SDM), *workload* (beban kerja), *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), dan *gender discrimination* (diskriminasi *gender*), dan kinerja karyawan. Tujuan utama dari kajian pustaka adalah memberikan gambaran menyeluruh tentang kerangka teoritis yang mendukung penelitian, mengidentifikasi temuan-temuan sebelumnya, dan mengevaluasi penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan masalah-masalah yang relevan dengan variabel yang diteliti.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini mencakup berbagai sumber data dan literatur yang diperoleh dari buku dan referensi lainnya, yang menjadi landasan teori. Kajian literatur dilakukan untuk menggali teori-teori yang relevan terdiri dari *grand theory*; yang mencakup teori manajemen dasar; *middle theory*; yang mencakup teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory*; yang mendiskusikan teori yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan lebih lanjut

melalui representasi visual untuk memperjelas struktur dan hubungan antar-teori dalam konteks penelitian sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh Penulis (2024)

Gambar 2.1

Kerangka Landasan Teori

2.2.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan

untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni tentang upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli: Menurut Frederick Winslow Taylor dalam AM Kadri (2019:963) menyatakan bahwa :

“Management is the art of knowing what you want to do and then seeing that it is done in the best and cheapest way” artinya “Manajemen adalah seni mengetahui apa yang ingin anda lakukan kemudian melihat melihat bahwa hal tersebut dilakukan menggunakan cara terbaik dan ekonomis.”

Menurut Afandi (2021:3) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan.”

Menurut Elbadiansyah (2023:3) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah sistem yang diterapkan dalam organisasi dengan berupaya memberdayakan semua potensi yang dimiliki, untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengkoordinasian (*actuating*), pengarahan

(*leading*) dan pengawasan (*controlling*) sumber daya serta aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merujuk pada kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat fungsi manajemen utama yang diidentifikasi oleh Henry Fayol, seorang ahli manajemen terkenal dalam Aep Saepudin et al., (2023:9) sebagai berikut :

Pertama, Perencanaan (*planning*): Fungsi manajemen ini meliputi proses menentukan tujuan, mengevaluasi alternatif, mengembangkan strategi, merumuskan rencana kerja dan membuat anggaran. Dalam perencanaan, manajer harus menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedua, Pengorganisasian (*organizing*): Fungsi manajemen ini meliputi proses mengorganisir dan mengatur sumber daya organisasi, seperti manusia, materi, dan keuangan. Manajer harus menentukan struktur organisasi, pembagian tugas, pembagian wewenang, dan tanggung jawab, serta menggambarkan sistem komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, Penggerakan (*leading*): Fungsi manajemen ini meliputi proses memotivasi, membimbing, dan memberi arahan kepada karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Manajer harus memimpin dengan memberikan teladan yang baik, memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan, serta membangun tim yang efektif.

Keempat, Pengendalian (*controlling*): Fungsi manajemen ini meliputi proses mengawasi dan mengevaluasi kinerja organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan. Manajer harus mengevaluasi kinerja organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan. Manajer harus menetapkan standar kinerja, mengukur kinerja organisasi, membandingkan kinerja dengan standar, dan membuat tindakan perbaikan jika diperlukan.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM, merujuk pada serangkaian kegiatan dan praktik yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk merencanakan, mengembangkan, mengelola, dan memotivasi sumber daya manusia (karyawan) agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Ini melibatkan pengelolaan aspek-aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan manajemen hubungan antar personil. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yang akan diuraikan pada halaman selanjutnya.

Menurut Mangkunegara (2020:93) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemerian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Affandi et al., (2021:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan.”

Menurut John & Daniel (2023:284) menyatakan bahwa :

“Human resource management is a process of attracting, developing, and maintaining a talented workforce” artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat.”

Secara keseluruhan, kesimpulan dari teori adalah bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mengelola potensi, kemampuan, dan bakat manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini memandang manusia sebagai aset yang bernilai dan terintegrasi dalam berbagai kegiatan manajerial.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan

mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup sejumlah kegiatan yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi secara efektif. Fungsi-fungsi ini bekerjasama untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan termotivasi. Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari pembahasan di halaman sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia membentuk fondasi yang kuat bagi keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Dengan merangkul aspek-aspek seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja, manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi krusial terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berdaya saing, dan mampu menarik serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi manajemen sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi/lembaga dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Menurut Mathis dalam Affandi (2021:7) mengatakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia berfokus pada :

1. Produktivitas. Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
2. Kualitas. Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, pengembangan dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

3. Pelayanan. Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan sumber daya manusia.

2.2.3 Workload (Beban Kerja)

Workload (beban kerja) merupakan aspek krusial dalam lingkup pekerjaan, *workload* adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diemban oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu, mencakup tanggung jawab, kewajiban, dan aktivitas yang harus dilaksanakan dalam lingkup pekerjaan mereka. Tingkat *workload* yang sesuai dapat memberikan tantangan yang sehat dan mendorong produktivitas. Namun, ketidakseimbangan atau beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif, memicu kelelahan, penurunan produktivitas, dan bahkan potensi risiko kesehatan bagi karyawan. Oleh karena itu manajemen *workload* yang bijaksana dan efisien perlu diterapkan untuk memastikan keseimbangan yang optimal antara tugas dan kapasitas kerja.

2.2.3.1 Pengertian Workload (Beban Kerja)

Workload (beban kerja) merujuk pada besarnya tugas yang diberikan kepada individu, kelompok, atau jabatan dalam suatu organisasi. Pengukuran beban kerja didasarkan pada perkalian antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, beban kerja mencakup sejumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diemban oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam batas waktu tertentu. Artinya, konsep ini mencerminkan seberapa besar pekerjaan

yang diharapkan dari suatu entitas dalam kerangka waktu yang ditentukan. Berikut ini beberapa pengertian *Workload* (beban kerja) menurut para ahli :

Menurut Gartner dan Murphy dalam Gawron (2019:2) menyatakan bahwa :

“Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment” artinya Beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai aktivitas atau pencapaian.”

Menurut Munandar dalam Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.”

Menurut Tarwaka dalam Yaningsih & Triwahyuni (2022:605) Tika Andri Yaningsih & Endang Triwahyuni, (2022:605) menyatakan bahwa :

“Beban kerja adalah adanya suatu interaksi antara tuntutan tugas dari lingkungan kerja akan digunakan sebagai tempat kerja, kemampuan serta pemahaman dari karyawan.”

Berdasarkan beberapa definisi beban kerja di atas maka dapat dikatakan bahwa beban kerja memegang peran penting dalam menentukan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif, pemahaman dan penanganan yang baik terhadap beban kerja merupakan elemen kunci untuk mencapai produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Workload* (Beban Kerja)

Menurut Harini et al. dalam dalam Budiasa (2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :
 - a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
- 2) Faktor Internal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan penjelasan di atas tentang faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja, dapat disimpulkan bahwa dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh tugas fisik dan mental yang harus diemban oleh karyawan, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti organisasi kerja dan lingkungan kerja. Tidak ketinggalan, faktor internal seperti kondisi somatik dan psikis pekerja juga memiliki peran penting dalam menentukan seberapa berat atau ringan beban kerja yang dirasakan. Pentingnya pengelolaan beban kerja menjadi jelas, karena dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan desain tugas, kondisi kerja, serta faktor-faktor lain yang dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan. Keseluruhan, pendekatan holistik terhadap manajemen beban kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.3.3 Dimensi *Workload* (Beban Kerja)

Menurut Munandar dalam Budiasa (2021:35), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
2. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

2.2.4 Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyelaraskan tuntutan dari pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keadaan keseimbangan kerja dan kehidupan yang optimal terjadi ketika seseorang mampu memenuhi semua tanggung jawabnya di lingkungan kerja dan dalam lingkup rumah tangga, tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya.

2.2.4.1 Pengertian Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Work-Life Balance adalah konsep yang mengacu pada seimbangya waktu dan energi yang dihabiskan seseorang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, seseorang berusaha untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk waktu bersama keluarga, kegiatan rekreasi, dan pemenuhan aspek-aspek kehidupan lainnya. *Work-Life Balance* menjadi penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, meningkatkan kualitas hidup, serta mencegah terjadinya kelelahan atau *burnout* akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Berikut ini beberapa pengertian *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menurut para ahli yang akan diuraikan di halaman selanjutnya.

Menurut Kirchemeyer dalam Sirgy & Lee (2023:7) menyatakan bahwa :

“Work-Life Balance as achieving satisfying experiences in all life domains with personal resources such as energy, time, and commitment well distributed across domains” artinya *“Work-Life Balance* sebagai pencapaian pengalaman yang memuaskan di semua domain kehidupan dengan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik di seluruh domain.”

Menurut Rachman et al., (2023:61) menyatakan bahwa :

“Work-life balance adalah suatu konsep yang merujuk pada seimbangannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga seseorang. Konsep ini mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara waktu, energi, dan perhatian yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, dan rekreasi.”

Menurut Noor dalam Septiani et al. (2024:163) menyatakan bahwa :

“Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang mengelola waktu dan energi Anda secara efektif sehingga Anda dapat mencurahkan perhatian yang cukup untuk semua area penting dalam hidup Anda, termasuk pekerjaan, pekerjaan, keluarga, komunitas, pengembangan pribadi, waktu luang.”

Berdasarkan beberapa definisi *Work-Life Balance* di atas maka dapat dikatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu konsep yang menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan ini mencakup distribusi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, rekreasi, dan kesehatan. Kesimpulan ini menggambarkan upaya untuk menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup dan mencegah dampak negatif seperti kelelahan atau *burnout*. *Work-Life Balance* menjadi kunci untuk mencapai kebahagiaan dan kepuasan hidup secara menyeluruh.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

(Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Veluthan & Valarmathi dalam Wulansari (2023:23) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi work-life balance yaitu :

1. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti.
2. Faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan.

2.2.4.3 Dimensi *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Menurut Rachman et al (2023:63-64) menyatakan menyatakan bahwa ada lima dimensi yang dimiliki *work-life balance*, yaitu :

1. Waktu

Dimensi waktu mengacu pada pengaturan waktu yang sesuai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator waktu dapat termasuk lamanya jam

kerja, jadwal kerja yang fleksibel, jadwal kerja yang tetap, jadwal kerja yang diatur, dan kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh.

2. Fleksibilitas

Dimensi fleksibilitas mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi. Indikator fleksibilitas dapat termasuk waktu libur yang dapat dipilih, waktu libur yang tidak terduga, cuti melahirkan, cuti alasan khusus, cuti sakit, dan cuti tahunan.

3. Dukungan Organisasi

Dimensi dukungan organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk memberikan dukungan bagi karyawan yang membutuhkan bantuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dukungan organisasi dapat termasuk program pengasuhan anak, fasilitas medis, program kesehatan dan kebugaran, pelatihan dan pengembangan, dan program pengurangan stres.

4. Dukungan Sosial

Dimensi dukungan sosial mengacu pada dukungan yang diberikan oleh orang lain, seperti keluarga, teman, dan rekan kerja. Indikator dukungan sosial dapat termasuk dukungan keluarga, dukungan rekan kerja, dukungan sosial, dukungan emosional, dan dukungan informasional.

5. Manajemen Tuntutan

Dimensi manajemen tuntutan mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator manajemen tuntutan dapat termasuk kemampuan untuk mengelola stres,

kemampuan untuk mengatur prioritas, dan kemampuan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.2.5 Gender Discrimination (Diskriminasi Gender)

Jenis kelamin merujuk pada kategori biologis yang didasarkan pada karakteristik fisik dan biologis, seperti kromosom seks, organ genital, dan hormon seksual, dengan pembagian utama antara pria dan wanita. Di sisi lain, *gender* melibatkan konsep sosial dan budaya yang mencakup peran, identitas, norma, harapan sosial, dan ekspresi yang ditempatkan pada individu berdasarkan jenis kelamin mereka.

2.2.5.1 Pengertian Gender Discrimination (Diskriminasi Gender)

Gender adalah istilah yang digunakan dalam konteks bahasa ilmiah untuk merujuk pada peran, perilaku, dan identitas yang dihubungkan dengan kategori sosial laki-laki dan perempuan. Dalam kerangka konsep ini, "*gender*" tidak hanya mencakup perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan (yang disebut sebagai "*sex*") tetapi juga mencakup peran sosial dan ekspektasi yang terkait dengan masing-masing jenis kelamin di dalam suatu budaya atau masyarakat. Dengan kata lain, *gender* mengacu pada konstruksi sosial yang menentukan bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku, berinteraksi, dan berkontribusi dalam suatu konteks sosial tertentu.

Diskriminasi *gender* mengacu pada fenomena sosial dan sistemik di mana individu atau kelompok mengalami perlakuan yang tidak adil atau ketidaksetaraan berdasarkan jenis kelamin mereka. Hal ini mencakup ketidaksetaraan yang merambat ke berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk bidang pekerjaan,

pendidikan, kesehatan, dan kehidupan sosial. Dalam lingkup pekerjaan, diskriminasi gender dapat terlihat dalam berbagai bentuk seperti kesenjangan gaji, peluang karier yang tidak setara, dan akses yang terbatas terhadap posisi kepemimpinan. Wanita seringkali menghadapi rintangan dalam mencapai promosi atau mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan pria, meskipun memiliki kualifikasi dan kinerja yang setara. Berikut ini beberapa pengertian *gender discrimination* (diskriminasi gender) menurut para ahli :

Menurut Dipboye & Halverson dalam Arshad (2020:2) menyatakan bahwa :

“Gender discrimination is unfair treatment in the employment setting in which individuals are placed at disadvantages compared to others because of their gender rather than their ability or skills” artinya “Diskriminasi gender adalah perlakuan tidak adil dalam lingkungan kerja dimana seseorang ditempatkan kelemahannya dibandingkan dengan orang lain karena gendernya, bukan karena kemampuan atau keterampilannya.”

Menurut Laura et al. (2022:1) menyatakan bahwa :

“Gender Discrimination (GD) is a form of discrimination based on gender perception and evaluated through various perspectives” artinya “Diskriminasi Gender (DG) merupakan suatu bentuk diskriminasi berdasarkan persepsi gender dan dievaluasi melalui berbagai perspektif.”

Menurut Nurhaeni et al. (2022:V-2) menyatakan bahwa :

“Diskriminasi gender adalah segala bentuk pembedaan, eksklusi (pengucilan), dan pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang berdampak atau bertujuan untuk menghilangkan atau menghapus

pengakuan, kesenangan atau penggunaan hak-hak manusia, dalam ranah politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, dan ranah-ranah lainnya.”

Berdasarkan beberapa definisi *gender discrimination* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *gender discrimination* adalah suatu merupakan bentuk ketidaksetaraan atau perlakuan tidak adil yang berdasarkan pada persepsi dan kategorisasi *gender* seseorang. Diskriminasi ini tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, melainkan juga meresap ke dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk politik, ekonomi, sosial, dan budaya.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Gender Discrimination*

(Diskriminasi *Gender*)

Menurut Nurhaeni et al. (2022: V-11) terdapat berbagai faktor penyebab terjadinya diskriminasi antara lain :

- a) Tempat
- b) Agama
- c) Waktu/era
- d) Negara
- e) Etnis
- f) Status Sosial
- g) Budaya

2.2.5.3 Dimensi *Gender Discrimination* (Diskriminasi *Gender*)

Menurut Torre-Pérez, et al (2022:5-7), adapun dimensi *gender discrimination* yang akan diuraikan pada halaman selanjutnya.

1. *Undervaluation* (Penilaian Rendah)

Undervaluation merujuk pada penilaian yang mengurangi nilai kapasitas seseorang disebabkan oleh gender mereka. Ini merupakan evaluasi yang lebih rendah terhadap kemampuan atau kinerja seseorang dikarenakan faktor gender mereka. *Undervaluation* mencakup empat (4) sub-dimensi yaitu :

- 1) *Differences In Recognition* (Perbedaan dalam Pengakuan), perbedaan pengakuan merujuk pada penilaian yang berbeda terhadap aktivitas yang serupa (seperti gaji yang berbeda)
- 2) *Differences In Opportunities* (Perbedaan dalam Peluang), peluang merujuk pada perbedaan dalam akses ke status sosial yang lebih tinggi atau sumber daya (seperti dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu; akses ke beasiswa, atau sumber daya lainnya).
- 3) *Differences In Evaluation Standards* (Perbedaan dalam Standar Evaluasi), perbedaan dalam standar evaluasi merujuk pada evaluasi yang bias berdasarkan peran *gender* (mengasumsikan bahwa beberapa keterampilan tidak perlu dipelajari dikarenakan peran gender).
- 4) *Differences In Expecations* (Perbedaan dalam Harapan), harapan yang berbeda meliputi sikap yang diharapkan, keterampilan, atau Tingkat kecakapan dalam area yang dipisahkan berdasarkan peran gender (mengharapkan bahwa seorang Wanita tidak akan memahami mesin mobil atau bahwa seorang pria akan merasa tidak nyaman dalam menampilkan emosi, ini juga akan mencakup harapan terkait pekerjaan yang dapat menentukan tugas pekerjaan).

2. *Different Treatment* (Perlakuan Berbeda)

Berhubungan dengan tindakan yang jelas dan nyata terhadap seseorang karena gender mereka, mencakup dua (2) sub-dimensi yaitu :

- 1) *Different Behavior Towards A Person* (Perilaku yang berbeda terhadap seseorang) menunjukkan adanya perlakuan atau respons yang berbeda terhadap individu berdasarkan *gender* mereka. Ini bisa terlihat dalam kurangnya penghargaan, isolasi, atau kurangnya dukungan yang diberikan kepada individu karena faktor *gender*.
- 2) *Verbal Abuse Or Comments* (Pelecehan verbal atau Komentar) meliputi komentar atau perilaku verbal yang merendahkan atau mempermalukan individu berdasarkan *gender* mereka. Ini bisa termasuk lelucon yang ofensif, komentar merendahkan, atau insentif untuk konformitas *gender* yang menyinggung. Perlakuan ini dapat menciptakan lingkungan yang tidak aman atau tidak nyaman bagi individu yang menjadi sasaran.

2.2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat capaian dan hasil yang dapat diukur dari individu dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Hal ini mencakup evaluasi terhadap efisiensi, efektivitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan-tujuan strategis perusahaan. Dimensi kinerja karyawan mencakup aspek kuantitatif seperti produktivitas dan kualitatif seperti kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkontribusi pada budaya organisasi. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk penilaian kinerja, pengukuran

kinerja kuantitatif, dan penilaian keseluruhan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari upaya dan kontribusi yang diberikan oleh individu terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencakup produktivitas dan efisiensi, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan beradaptasi. Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut para ahli :

Menurut John et al. (2020:70) menyatakan bahwa :

“Those tangible and intangible outcomes from work behaviour or activity that management deems desirable and valuable in achieving organisational objectives” artinya “Hasil yang nyata dan tidak nyata dari perilaku atau aktivitas kerja yang dianggap diinginkan dan berharga oleh manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Mangkunegara dalam Safitri (2022:16) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Achmad (2022:55) menyatakan bahwa :

“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.”

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja karyawan mencakup pencapaian hasil atau prestasi kerja dalam suatu periode waktu, baik dalam segi kuantitas maupun kualitas. Ini melibatkan usaha dan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas pekerjaan yang mencerminkan level pencapaian pribadi karyawan. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi kunci untuk memahami sejauh mana karyawan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut :

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga kelompok utama faktor yang saling berinteraksi untuk membentuk tingkat kinerja yang optimal. Pertama, faktor individual, yang mencakup kemampuan dan keahlian karyawan, latar belakang mereka, dan faktor

demografis yang dapat memengaruhi cara mereka berkinerja. Kedua, faktor psikologis, yang mencakup elemen-elemen seperti persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, memainkan peran krusial dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Terakhir, faktor organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti sumber daya yang tersedia, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan, memberikan kerangka kerja dan dukungan bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Keseluruhan, ketiga faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain, menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi dan mendorong kinerja yang efektif.

Dengan memahami dinamika kompleks ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka.

2.2.6.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Safitri (2021:17) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
- b) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu : kecepatan, dan kemampuan.

- c) Tanggunjawab. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu : hasil kerja, dan mengambil keputusan.
- d) Kerjasama. Kesiapan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan 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 : jalinan kerjasama, dan, kekompakan.
- e) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu : kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada kajian atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti-peneliti lain dalam bidang yang sama atau terkait dengan topik tertentu. Penelitian ini mencakup studi-studi sebelumnya yang telah diterbitkan dalam jurnal-jurnal ilmiah, tesis, disertasi, atau literatur ilmiah lainnya. Tujuan dari mengacu pada penelitian terdahulu adalah untuk memahami konteks, temuan, dan pemikiran yang telah ada dalam domain penelitian tertentu,

serta untuk membangun dasar teoretis atau kerangka kerja penelitian yang kuat.

Penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Achmad Fathur Asari</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen <i>Volme</i> 10 Nomor 3 2022</p> <p>DOI : https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel mediasi Kepuasan Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
2.	<p>Agil Deananda Fitri Ayuni, Hamid Halin, Shafiera Lazuardi</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Cleaning Service</i> Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura Solusi</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen, <i>Volume</i> 11 No. 2 2023</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.883</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Kompensasi</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
3.	<p>Ahmad Maulana Rahmansyah , Hamidah Nayati Utami , Arik Prasetya</p> <p><i>The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance</i></p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen keterlibatan kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Sumber: PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 17. No. 1, 2023</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21776/ub.prof.it.2023.017.01.2</p>	terhadap Kinerja Karyawan	2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan	<p>2. Tidak menggunakan variabel dependen loyalitas karyawan</p> <p>3. Lokasi Penelitian</p>
4.	<p>Arfandi, Muhammad Kasran</p> <p>Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2 (2023)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
5.	<p>Ayu Sutriani Lingga</p> <p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Sumber : Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba Vol 6 No 2 2020</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24637</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen kepuasan kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
6.	<p>Choirul Adam Ardiansyah, Jun Surjanti</p> <p>Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel mediator Komitmen Organisasi</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Life Indonesia Cabang Surabaya</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 4 2020</p> <p>DOI : https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221</p>	terhadap Kinerja Karyawan	2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan	2. Lokasi Penelitian
7.	<p>Dwi Meli Noviani</p> <p>Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu</p> <p>Sumber : Jurnal Syntax Admiration Vol. 2 No. 11 (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341</p>	1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Disiplin Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
8.	<p>Lailan Musfiroh Hasibuan, Sjahril Effendy Pasaribu, Syaiful Bahri</p> <p>Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1 (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619</p>	1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Komunikasi</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel mediator Kepuasan Kerja</p> <p>3. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Lelly Christin, Nadia Stefanie Destiana, Dian Puspita Sari, Sarfilianty Anggiani</p> <p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Mediasi Kelelahan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Keluarga</p> <p>Sumber : <i>Business Management Journal Vol. 18 (No. 1), 2022</i></p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Penelitian dilakukan terhadap semua gender, tidak berdasarkan satu gender</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel mediator Kelelahan Kerja</p> <p>3. Tidak menggunakan variabel moderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga</p> <p>4. Lokasi Penelitian</p>
10.	<p>Mahmoud Mohamed Elsaywy, Mohamed Ahmed Elbadawe</p> <p><i>The Impact of Gender-Based Human Resource Practices on Employee Performance: An Empirical Analysis</i></p> <p>Sumber: <i>International Journal of Business and Management Vol. 17, No. 6, 2022</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n6p1</p>	<p>1. <i>Gender Discrimination</i> (Diskriminasi Gender) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Gender Discrimination</i> (Diskriminasi Gender)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen praktik sumber daya manusia</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
11.	<p>Malik Abdul Rohman Rully Moch. Ichsan, Ss., Mm</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Stress Kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi</p> <p>Sumber : Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1, 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.3487/ijst.v1i1.32312</p>	<p>secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan</p>	<p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>2. Lokasi Penelitian</p>
12.	<p>Melisa Melayansari, Risa Bhinekawati</p> <p><i>The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Lessons from Female Employees Working in International Environment in Greater Jakarta, Indonesia)</i></p> <p>Sumber: <i>Advances in Economics, Business and Management Research, volume 132, 2019</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.025</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel mediasi loyalitas</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
13.	<p>Muhamad Ohorela</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura</p> <p>Sumber : JURNAL EKONOMI & BISNIS Volume 12, Nomor 1 (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91</p>	<p>1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>
14.	<p>Muhammad Arifin, Agus Muharto</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i></p>	<p>1. Menggunakan variabel</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 15 No 1 2022</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507</p>	<p>(Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	
15.	<p>Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita, Janusi Waliamin</p> <p>Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan Vol. 4 No. 1 (2023)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen <i>Burnout</i></p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
16.	<p>Mutiara S. SiburianRiane Johnly PioSofia A. P Sambul</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama BaligeSumatera Utara</p> <p>Sumber : Productivity, e-journal UNSRAT Vol. 2 No. 5, 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.1016/j.physe.2020.04.018</p>	<p>1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
17.	<p>Novi Auliya, Arga Sutrisna, Kusuma Agdhi Rhwana</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i></p>	<p>1. Menggunakan variabel</p>	<p>1. Tidak menggunakan</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Pada Pegawai Non ASN BPBD Kabupaten Tasikmalaya)</p> <p>Sumber : <i>JOURNAL OF INDONESIA MANAGEMENT (JIM)</i> Vol. 2 No.3 2022</p> <p>DOI : https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.916</p>	<p>(Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>variabel independen Kompensasi</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
18.	<p>Nurasizah Mujahidin, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i>, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo</p> <p>Sumber : <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i> Vol. 4 No. 2 (2023)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1749</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Stres Kerja</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja</p> <p>3. Lokasi Penelitian</p>
19.	<p>Paulus Juru, Imanuel Wellem</p> <p><i>The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency</i></p> <p>Sumber : <i>International Conference of Business and Social Sciences</i>, 2(1), 623–633, 2022</p> <p>DOI:</p>	<p>1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel intervensi stress kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/27.46.55567/stiesia.i2.1192			
20.	<p>Pitri Iestari, Qristin Violinda, Henry Casandra Goeltom</p> <p>Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19</p> <p>Sumber : Jurnal Psikologi Ilmiah Vol. 12 No. 3 (2020)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.15294/intuisi.v12i3.26777</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independen Disiplin Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>
21.	<p>Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah</p> <p>Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal</p> <p>Sumber : Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3 2020</p> <p>DOI : https://doi.org/10.26460/ed.en.v3i3.1688</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>
22.	<p>Ray Alifian, Sri Suwarsi</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Kesehatan Cirebon</p> <p>Sumber : Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba Vol 2 No 2 2019</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.18471</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel independent Konflik Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	<p>U. N. Dilrukshi, V. R. Ranasinghe</p> <p><i>Effect of Gender Discrimination on Employee Performance: Mediating Role of Occupational Stress in Banking Sector Employees in Sri Lanka</i></p> <p>Sumber: <i>Journal of Global Economics, Management and Business Research</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.10.01.13</p>	<p>1. <i>Gender Discrimination</i> (Diskriminasi Gender) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Gender Discrimination</i> (Diskriminasi Gender)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel mediasi Stress Kerja</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p> <p>3. Tidak menggunakan Objek Penelitian Karyawan Bank</p>
24.	<p>Willy Yusnandar</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan</p> <p>Sumber : SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU Vol. 3 No. 1 (2022)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.1109/2017.7005925</p>	<p>1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan <i>Workload</i> (Beban Kerja) memiliki pengaruh positif</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel independen <i>Workload</i> (Beban Kerja)</p> <p>3. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan pendekatan kontekstual Masa COVID-19</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan		
25.	<p>Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan</p> <p>Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2 (2021)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460</p>	1. <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel mediasi Komitmen Organisasi</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

Sumber: Hasil data diolah oleh penulis (2023)

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu struktur konseptual yang memainkan peran kunci dalam suatu penelitian. Dengan menyediakan landasan teoritis, mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan, dan menentukan hubungan antar variabel, kerangka pemikiran membimbing penelitian menuju pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti. Menurut Sugiyono (2022:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Melalui kerangka pemikiran, penulis dapat merinci variabel-variabel yang mempengaruhi fenomena, mengembangkan hipotesis atau pertanyaan penelitian, dan menentukan metode yang sesuai untuk pengumpulan dan analisis data. Selain itu, kerangka pemikiran membantu menyusun landasan untuk interpretasi hasil

penelitian dan pengambilan kesimpulan. Dengan memahami kerangka pemikiran suatu penelitian, pembaca dapat lebih mudah mengikuti alur pemikiran penulis dan memahami dasar teoritis yang mendukung penelitian tersebut.

2.4.1 Pengaruh *Workload* (Beban Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Workload yang berat dapat menyebabkan penurunan produktivitas, berpengaruh pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, serta berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan. Pentingnya manajemen *workload* yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Strategi penugasan tugas yang seimbang, dukungan terhadap karyawan, dan perhatian terhadap *work-life balance* merupakan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengelola dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Dengan memahami kompleksitas pengaruh *workload* terhadap kinerja, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan sambil tetap menjaga produktivitas dan kualitas kerja yang optimal.

Menurut Juru & Wellem (2022:631) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan dapat diartikan bahwa jika beban kerja semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al. (2022:241) dalam jurnalnya menyatakan bahwa dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan tersebut akan lebih

sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta memanfaatkan waktu kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dalam konteks ini, beban kerja yang tepat dapat berperan sebagai pemicu motivasi dan dorongan untuk meningkatkan produktivitas. Namun, penting juga untuk mencatat bahwa batas toleransi terhadap beban kerja harus dijaga agar tidak berdampak negatif pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan.

2.4.2 Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya keseimbangan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, *Work-Life Balance* dapat berperan sebagai faktor penentu dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Implementasi kebijakan dan praktik yang memfasilitasi *Work-Life Balance* dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pemeliharaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan.

Menurut Melayansari & Bhinekawati (2020:116) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mendukung setiap variabel dinilai dengan hasil menunjukkan bahwa ketika karyawan mempunyai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka dapat

berkontribusi positif terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan hati-hati; memberikan saran yang masuk akal untuk dipecahkan masalah di tempat kerja; dan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dalam batas waktu yang ditentukan.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekshan (2021:958) *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menunjukkan adanya hubungan yang positif hubungan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance*, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

2.4.3 Pengaruh Gender Discrimination Terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan *gender* dapat memengaruhi akses ke peluang karir, jenis pekerjaan yang diemban, dan tanggung jawab dalam organisasi. Pengaruh *gender* terhadap kinerja karyawan melibatkan dinamika kompleks antara faktor sosial, budaya, dan organisasional. Tantangan terkait ketidaksetaraan *gender* masih ada, termasuk kesenjangan upah dan pengaksesan peluang karir yang sama. Implementasi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, seperti program pelatihan anti-diskriminasi dan promosi keseimbangan gender dalam rekrutmen, dapat menjadi langkah-langkah yang efektif untuk mengurangi disparitas ini.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap peran *gender* dalam konteks pekerjaan dapat memberikan dasar untuk pembentukan kebijakan yang lebih inklusif dan mendukung kesetaraan *gender* dalam lingkungan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dilrukshi & Ranasinghe (2021:8), menunjukkan bahwa diskriminasi gender mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diskriminasi berbasis *gender* secara langsung mengakibatkan peningkatan tingkat stres di kalangan karyawan yang mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsaywy & Elbadawe (2022:10), diskriminasi *gender* berdampak pada kinerja karyawan, manajemen harus mencegahnya praktik diskriminatif dalam perekrutan, pelatihan, pengembangan, promosi, retensi, dan penyediaan produk dan layanan kepada karyawan, tanpa memandang *gender*. Organisasi harus mengembangkan budaya positif dan loyal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh *Workload*, *Work-Life Balance*, dan *Gender* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *workload*, *work-life balance*, dan *gender discrimination* terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, beban kerja yang semakin tinggi dapat menjadi sumber tekanan yang signifikan bagi karyawan, berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. Sementara itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin krusial dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis. Peran *gender discrimination* juga memainkan peran penting, dengan ketidaksetaraan gender yang masih menjadi tantangan dalam peluang karir dan perlakuan di tempat kerja. Pemahaman mendalam terhadap interaksi kompleks antara beban kerja, *work-life balance*, dan *gender discrimination* dapat memberikan pandangan yang

komprehensif untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yusnandar (2022:678), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *workload* dan *work-life balance* memiliki hasil yang korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan.

Apabila tugas-tugas diorganisir secara cermat dan didukung oleh harmonisasi yang baik antara pekerjaan dan kehidupan personal, karyawan dapat menunjukkan tingkat fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan tanpa mempertimbangkan keseimbangan dapat menghasilkan stres dan penurunan kinerja. Penyesuaian antara jumlah pekerjaan dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja-pribadi menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Babarinde et al. (2023:13), bahwa diskriminasi *gender* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, permasalahan yang sering terjadi adalah pengembangan karir lebih bergantung pada bias daripada prestasi. Organisasi harus membentuk sebuah komite yang terdiri dari laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi isu-isu yang mempengaruhi diskriminasi *gender* di tempat kerja dan melakukan tindakan yang tepat tanpa mengabaikan ketidaksetaraan *gender*. Diskriminasi adalah akibat

dari perbedaan gender, sehingga kedua belah pihak harus saling menghormati dan bekerja sama di tempat kerja.

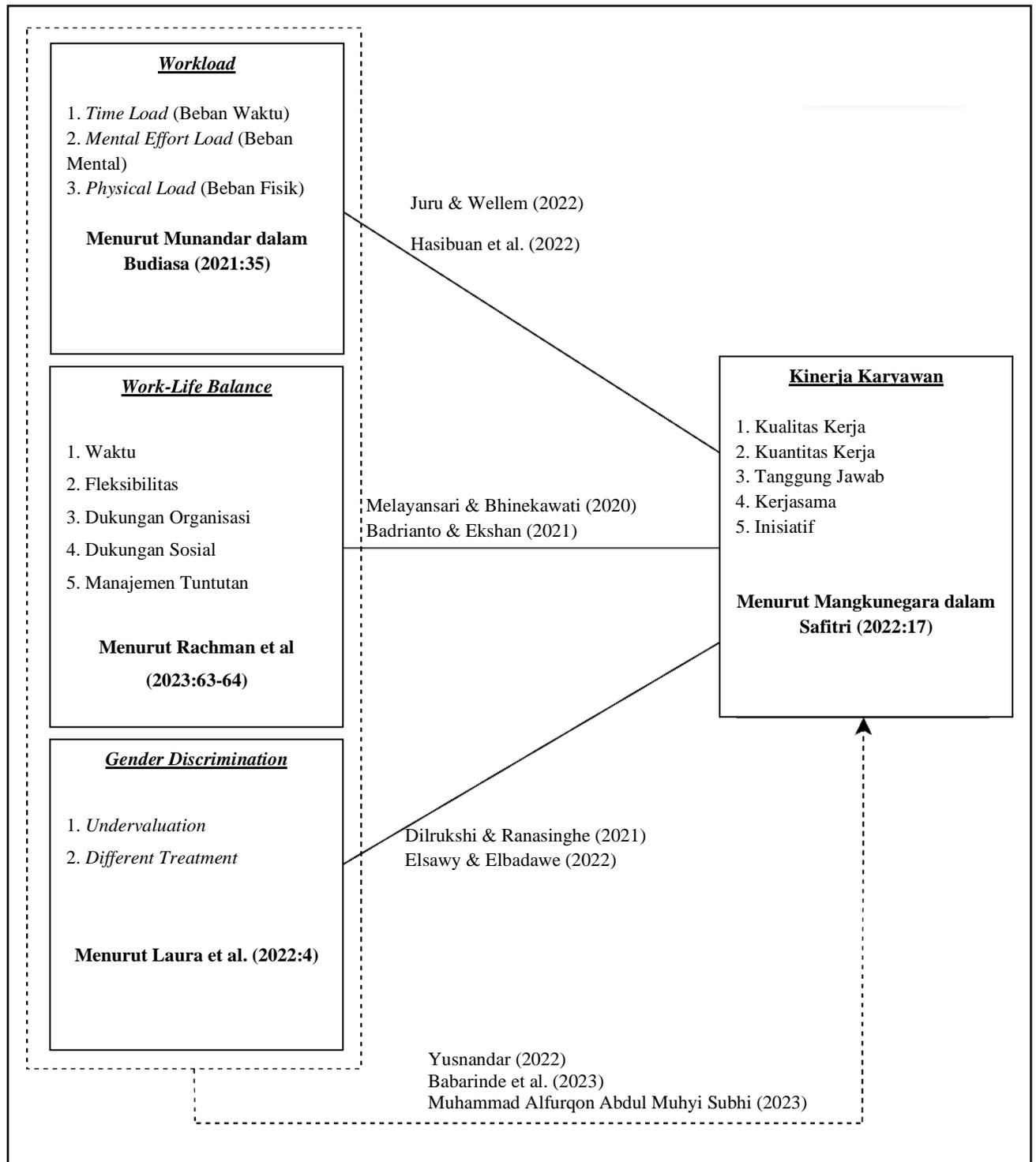
Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat *workload* yang berat dapat menjadi penyebab stres, kelelahan, dan tekanan, yang akhirnya dapat merugikan kinerja karyawan. Manajemen *workload* yang efektif, termasuk penugasan tugas yang seimbang, dukungan terhadap karyawan, dan perhatian terhadap *work-life balance*, merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Work-life balance juga menjadi aspek penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dengan karyawan yang mencapai keseimbangan tersebut cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, keterlibatan yang lebih baik, dan produktivitas yang optimal. Fleksibilitas waktu kerja, dukungan organisasi terhadap kebutuhan pribadi karyawan, dan implementasi kebijakan *work-life balance* yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.

Selain itu, perhatian terhadap ketidaksetaraan *gender* di tempat kerja juga menjadi hal yang krusial, dengan tantangan gender yang perlu diatasi untuk menciptakan kesempatan karir dan perlakuan yang adil. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi holistik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, sambil menghadapi tuntutan dinamis dari beban kerja yang semakin meningkat.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian bentuk gambar pada halaman selanjutnya.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan atau dugaan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu dalam suatu penelitian. Hipotesis ini menciptakan suatu kerangka kerja atau prediksi yang dapat diuji melalui pengumpulan dan analisis data.

Menurut Sugiyono (2020:63) pengertian hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk 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 kerangka pemikiran di atas dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara *workload*, *work-life balance*, dan *gender discrimination* terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a) *Workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) *Work-Life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) *Gender discrimination* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.