

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu manajemen sumber daya manusia, stres kerja dan *work life balance* (keseimbangan) serta kinerja karyawan. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen berdasar dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). Dalam arti luas manajemen adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas dalam sebuah organisasi baik berskala besar maupun kecil untuk mengelola unsur-unsur yang ada dalam suatu

organisasi. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Aditama (2020) menyatakan bahwa : "Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya".

Menurut Griffin (2019) mendefinisikan bahwa : *"A set of activities (including planning, and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organization goals in an efficient and effective"*.

Artinya adalah : "Seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif".

Komariyah dkk. (2021:5) manajemen didefinisikan sebagai sebuah proses pengorganisasian, pengkoordinasian, perencanaan, dan pengontrolan sumber data agar dapat mencapai sasaran (goals) sasaran secara efisien dan efektif. Efisien ialah dimana sebuah tugas yang ada telah dilaksanakan secara terorganisir, benar, dan sesuai dengan jadwal, sementara efektif sendiri berarti bahwa sebuah tujuan mampu dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa manajemen adalah suatu proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

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

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan ketrampilan teknis. Teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

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

11. Pemberhentian (*Separation*)

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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Pentingnya Manajemen

Manajemen adalah alat yang kuat untuk membantu dalam kegiatan seseorang. Setiap orang wajib untuk melakukan manajemen yang baik agar bisa menyelesaikan masalah atau urusan secara tepat dan benar tanpa merugikan atau membebani orang lain.

Manajemen memiliki manfaat bagi organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, baik secara pribadi maupun organisasi.
2. Membantu keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
3. Berguna untuk mencapai efisiensi dan efektivitas serta menjaga keseimbangan dari berbagai tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau metode bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki

oleh individu secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karena manusia merupakan aset utama yang harus dijaga dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang menitik beratkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia mulai dari perencanaan karyawan sampai dengan pemberhentian karyawan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan manusia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi, sumber daya manusia perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan kepuasan.

Definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:11) menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan penerapan dan nilai kebijakan, prosedur-prosedur, metode dan program yang berhubungan dengan individu yang meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Adapun yang telah dikemukakan oleh Qoyyimah dkk. (2019) menyatakan : Sumber daya manusia merupakan manusia atau karyawan yang udah siap, mampu maupun siaga di dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Armstrong dan Taylor (2023:3) menjelaskan dan merinci mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Obtaining and developing the capable, skilled, and engaging employees they need, managing their performance, rewarding them in accordance with their

contribution, creating and maintaining positive employment relationship and provide for their well-being.

Artinya adalah : Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh dan mengembangkan karyawan yang cakap, terampil, dan menarik yang mereka butuhkan, mengelola kinerja mereka, memberi penghargaan mereka sesuai dengan kontribusi mereka, menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang positif dan menyediakan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu ilmu manajemen yang menitik beratkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia mulai dari perencanaan karyawan sampai dengan pemberhentian karyawan.

2.1.2.2 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dan dominan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dari kegiatan orang lain. (Hasibuan, 2019) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Monitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah subsistem dalam sebuah organisasi. Faktor itu menjadi bagian dari lingkungan eksternal dan internal dalam sebuah organisasi. Menurut Marwansyah (2019) ada beberapa jenis lingkungan yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, antara lain :

- a. Lingkungan Eksternal

Merupakan kekuatan utama diluar sebuah organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi sebuah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan eksternal dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. *Mega Environment*

Suatu kondisi umum didalam sebuah masyarakat tempat beroperasinya sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan pengaruh tidak langsung terhadap organisasi.

2. *Task Environment*

Sebuah unsur spesifik dari luar yang mempengaruhi secara langsung sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya.

- b. Lingkungan Internal

Merupakan faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi manajemen organisasi. Ada tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan internal manajemen sumber daya manusia, yakni :

1. Misi

Merupakan sebuah tujuan berkelanjutan atau alasan yang mendasari keberadaan sebuah organisasi. Misi sebuah perusahaan yang spesifik harus dipandang sebagai salah satu faktor internal yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.

2. Kebijakan

Sebuah pedoman yang ditetapkan untuk memebrikan arah bagi proses pengambilan keputusan. Kebijakan harus bersifat agak fleksibel, sehingga memerlukan intepretasi dan pengembangan dalam penggunaannya.

c. Budaya Perusahaan

Merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi manajemen, budaya perusahaan merujuk pada iklim sosial dan psikologis sebuah perusahaan. Sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama di dalam sebuah organisasi, budaya perusahaan dapat berinteraksi dengan struktur formal untuk menciptakan norma-norma perilaku.

2.1.3 Stres Kerja

Setiap individu pada dasarnya harus memiliki stres dalam manajerial kehidupannya begitu juga juga hal produktivitas dalams ebuah perusahaan agar setiap individu memiliki dalam menjalankan kegiatan produktivitanya. Namun, tingkat stres yang dibebankan pada setiap individu haruslah sesuai dengan kemampuannya agar mencapai tingkat produktivitas yang maksimal.

Penentuan tingkat stres kerja setiap individu tentunya berbeda-beda. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stres kerja setiap individu karyawannya agar terjaga kualitas produktivitasnya, karena ketika tingkat stres seseorang tinggi akan membuatnya terganggu dalam produktivitasnya yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang berlebihan. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Menurut Gibson dkk. (2019:17), *Stress is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment), situation, or event that places excessive psychological demands on a person.*

Artinya adalah : Stres adalah respons adaptif, yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari aktivitas eksternal (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2019:297) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dolan (2023:23-24) menyebutkan mengenai stres kerja sebagai berikut: *Workplace stress, also known as occupational stress, is seen as the entire process in which people perceive and interpret their work environment in relation to their capability to cope with it. Under this definition, stress is present when the environment poses (or is perceived to pose) a threat to you, either in the form of excessive demands or in the form of insufficient resources to meet your needs.*

Artinya adalah Stres di tempat kerja juga dikenal sebagai stress kerja, dipandang sebagai keseluruhan proses dimana orang memandang dan menafsirkan lingkungan kerja mereka dalam kaitannya dengan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Berdasarkan definisi ini, stres muncul ketika lingkungan memberikan (atau dianggap menimbulkan) ancaman baik dalam bentuk tuntutan yang berlebihan atau dalam bentuk sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa stres kerja adalah tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

2.1.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Riyadi (2022:102) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, di antaranya adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang buruk.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perusahaan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Asih dan Gusti Yuli (2018:4-5) jenis-jenis stres kerja adalah sebagai berikut:

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

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019:430), terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor-faktor stres karena lingkungan
Lingkungan memiliki indikator antara lain:
Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor stres karena organisasional
Organisasional memiliki indikator antara lain:
 - a. Tuntutan tugas, tuntutan ini berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan sehingga merasa kelelahan.

- b. Tuntutan peran, tuntutan ini berkaitan dengan tekanan-tekanan yang karyawan alami dan rasakan ketika menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Tuntutan antar pribadi, tuntutan ini berkaitan dengan rekan kerja atau atasan yang tidak memberikan bantuan ketika dibutuhkan.
3. Faktor stres karena individu

Individu memiliki indikator antara lain:

- a. Permasalahan keluarga, hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.
- b. Permasalahan ekonomi pribadi, hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang dan kepribadian.
- c. Karakteristik pribadi, waktu dasar alami yang dimiliki seseorang berbedabeda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing. Berdasarkan hal yang telah disebutkan di atas, stres kerja memiliki 3 dimensi, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu.

2.1.4 Work Life Balance

Work Life Balance pada pandangan pekerja ialah pilihan mengelola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya bagi pandangan perusahaan, yaitu tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. *Work Life Balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance

Work Life Balance dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Wardani dan Firmansyah (2021:7) berpendapat bahwa *work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu, dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama.

Menurut Sirgy dan Lee (2023:5) mengemukakan pendapat bahwa *work life balance* yaitu :

Achieving satisfying experience in all life domains with personal resources such as energy, time, and commitment well distributed across domains.

Artinya adalah : Mencapai pengalaman yang memuaskan disemua domain kehidupan dengan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan komitmen yang didistribusikan dengan baik diseluruh domain.

Menurut Sanfilippo (2020) mengemukakan bahwa : *Work Life Balance is formed when a person has the same level of priorities in relation to the requirements of his/her career and the requirements of personal life. The most common reasons for imbalance between the personal life and work life are increased responsibility for work commitments, working longer hours, increased responsibility for housework as well as for employees with children. In turn, a positive work life balance reduces employee stress, reduces the risk of burnout and creates greater wellbeing. This positively affects not only an employee him/her self but also the employer.*

Artinya adalah : *Work Life Balance* terbentuk ketika seseorang memiliki tingkat prioritas yang sama dalam kaitannya dengan kebutuhan karirnya dan kebutuhan kehidupan pribadinya. Alasan paling umum terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja adalah meningkatnya tanggung jawab terhadap komitmen kerja, bekerja lebih lama, peningkatan tanggung jawab untuk pekerjaan rumah serta untuk karyawan yang memiliki anak. Pada gilirannya, *work life balance* yang positif akan mengurangi stres karyawan, mengurangi risiko kelelahan, dan menciptakan kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini berdampak positif tidak hanya pada karyawan itu sendiri, tetapi juga pemberi kerja (pimpinan).

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

2.1.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Hendra dan Artha (2023) *work life balance* dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memandang keseimbangan kerja dan kehidupan. Individu yang memiliki kepribadian yang fleksibel dan adaptif cenderung lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki sikap positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya. Individu yang memiliki nilai-nilai yang mengutamakan keluarga dan kehidupan pribadi cenderung lebih mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal, seperti karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Pekerjaan yang menuntut waktu kerja yang panjang, sering kali harus bekerja lembur, atau memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan. Perusahaan yang memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti kebijakan cuti keluarga,

kebijakan kerja dari jarak jauh, atau kebijakan jam kerja fleksibel, dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan.

2.1.4.3 Pentingnya *Work Life Balance*

Sebagian orang dapat merasakan seberapa besar energi dan emosi yang dihabiskan dalam bekerja, dengan itu, pentingnya memulihkan energi dan emosi dengan cara menyeimbangkan pola hidup dalam bekerja dan aktivitas lain diluar bekerja.

Menurut Dina (2018:189) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatkan retensi pelanggan.
5. Berkurangnya *turnover* karyawan.

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah :

1. Meningkatkan kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja.
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*.
4. Berkurangnya tingkat stress kerja
5. Meningkatnya kesehatan fisik dan mental

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Menurut Wardani dan Firmansyah (2021:9-12) terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance* yaitu:

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

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, saat individu bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Waktu bersama keluarga: waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya di tempat 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)*

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Indikator dalam dimensi ini adalah:

- a. Pengambilan keputusan: apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor.

- b. Tanggung jawab terhadap keluarga: konflik yang terjadi ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaan.
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas: ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu kesempatan untuk lebih banyak waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.

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

Mengacu pada sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Indikator dalam dimensi ini adalah kehidupan sosial di luar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.

4. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Indikator dalam dimensi ini adalah:

- a. Kehidupan pribadi mampu membantu kehidupan pribadi.
- b. Kenyamanan dengan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pemaparan di atas terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance*, yaitu dimensi *Work Interference With Personal Life* (WIPL) dengan indikator Waktu bersama keluarga, Waktu untuk kehidupan pribadi; *Personal Life Interference With Work* (PLIW) dengan indikator Pengambilan keputusan, Tanggung jawab terhadap keluarga, Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas; *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) dengan indikator Kehidupan sosial di luar pekerjaan; *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) dengan indikator kehidupan pribadi mampu membantu kehidupan pribadi, kenyamanan dengan kehidupan pribadi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya, kinerja karyawan merupakan hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan target atau harapan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dan Mary Coutler (2018:18), mengemukakan bahwa *Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job.*

Artinya adalah : Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Menurut Franceschini dkk. (2019:113), mengemukakan bahwa *Performance is the output of a process 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.*

Artinya adalah : Kinerja merupakan keluaran dari suatu kemajuan yang dijalankan dengan indikator yang dapat menunjukkan jenis atau tingkat kegiatan program yang dilakukan (proses), produk langsung dan layanan yang diberikan oleh suatu program.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang berhasil dan mampu diperoleh individu atau kelompok ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Enny (2019:115-116) adalah sebagai berikut :

1. Sebuah kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, dan sebaliknya.
3. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar. Pada dasarnya rencana kerja digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau watak seseorang yang setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
8. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku umum dan harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Tujuan kerja, adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Juga jika seseorang senang atau senang dan tidak menyukai pekerjaan, itu akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Jadi kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan dimanapun mereka tidak bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan sungguh-sungguh bekerja keras meskipun perusahaan sedang dalam kondisi buruk.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga diartikan sebagai ketaatan terhadap janji yang dibuat oleh karyawan.

13. Disiplin kerja merupakan upaya seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa.
14. Dalam bentuk waktu, seperti datang ke tempat kerja tepat waktu.

2.1.5.3 Pentingnya Kinerja Karyawan

Menurut Sahidah dan Anwar (2020:110) manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan melakukan sesuai gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program development and training agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan karyawan pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.

6. Feedback pada aktualisasi human resource management, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*) : menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam mencapai tujuan. Indikator yang terkait adalah :
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *output*.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*) : menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator yang terkait adalah :
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.

- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*) : kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang terkait adalah :
 - a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
 4. Kerja Sama (*Team Working*) : kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator yang terkait adalah :
 - a. Kemampuan dalam menjaga hubungan kerjasama dalam bekerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dalam pekerjaan.
 5. Inisiatif (*Initiative*) : bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian.

Penelitian yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti.

Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji, karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet yang berfungsi sebagai referensi dalam penelitian yang menjadikannya sebagai salah satu tolak ukur bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini dilakukan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|
| 1. | Rizan dkk. (2022) Peran <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja serta Pengatuhnya Terhadap Kualitas Pelayanan yang Diberikan Oleh | <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan | 1. <i>Work life balance</i> 2. Stres kerja | 1. Kepuasan kerja 2. Kualitas pelayanan 3. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|---|
| | <p>Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Karawang</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol. 13, No. 2</p> | <p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas pelayanan.</p> <p><i>Work life balance</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kualitas layanan</p> | | |
| 2. | <p>Tangkeallo (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki pada Tana Toraja</p> <p><i>Change Agent for Management Journal</i> Vol. 2, No. 2</p> | <p>Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p> <p><i>Work life balance</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Kompensasi</p> <p>2. Kepuasan kerja</p> <p>3. Lokasi penelitian</p> |
| 3. | <p>Chandra dan Nursaina (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak</p> | <p>Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>1. Stres kerja</p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Lokasi penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|
| | Proceeding Seminar Bisnis Seri V | | | |
| 4. | Fadillah dkk. (2022) <i>The Effects Of Work Life Balance Towards Work Stress Among Nurses</i> <i>Advances In Social Science, Education And Humanities Research</i> Vol. 639 | <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja | 1. <i>Work life balance</i> 2. Stres kerja | 1. Lokasi penelitian |
| 5. | Tedi dkk. (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instansi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo <i>Jurnal Health Sains</i> Vol. 2, No. 10 | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat | 1. Stres kerja 2. Kinerja karyawan 3. Lokasi penelitian | |
| 6. | Suwito dkk. (2022) <i>Work Life Balance Of Health Worker In Hospitals And Its Associated Factors During The Covid-19 Pandemic</i> <i>Jurnal Health Sains</i> Vol. 3, No. 3 | Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan <i>work life balance</i> diterima Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara faktor individu dengan | 1. Stres kerja 2. <i>Work life balance</i> | 1. Faktor individu 2. Konflik kerja 3. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|---|
| | | <p><i>work life balance</i> ditolak</p> <p>Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan <i>work life balance</i></p> | | |
| 7. | <p>Faizal dan Aliya (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Strategi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting Pada New Era Normal</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah Vol. 5, No. 6</p> | <p><i>Work life balance</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>Strategi kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>Secara simultan menunjukkan bahwa <i>work life balance</i>, strategi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Strategi kepemimpinan</p> <p>2. Lokasi penelitian</p> |
| 8. | <p>Mulatta dan Waskito (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Work Family Conflict</i>, <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja</p> | <p>Kinerja perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh <i>work family conflict</i></p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. <i>Work family conflict</i></p> <p>2. Komitmen organisasi</p> <p>3. Beban kerja</p> <p>4. Lokasi Penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|---|
| | <p>Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto</p> <p><i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol. 5, No. 1</p> | <p>Kinerja perawat secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh <i>work life balance</i></p> <p>Kinerja perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja</p> <p>Komitmen organisasi perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh <i>work family conflict</i></p> <p>Komitmen organisasi perawat secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh <i>work life balance</i></p> <p>Komitmen organisasi perawat secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja</p> | | |
| 9. | <p>Latifany dkk. (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i>,</p> | <p><i>Work life balance</i> dan kepercayaan berpengaruh positif dan</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Stres kerja</p> | <p>1. Kepercayaan</p> <p>2. Lokasi penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|---|---------------------------------------|
| | Kepercayaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Quantum Jurnal Emas Vol. 4, No. 3 | signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 4. Kinerja karyawan | |
| 10. | Yulystiana (2023) <i>Work Life Balance</i> Menurunkan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi Jurnal Kesehatan Kartika Vol. 18, No. 3 | <i>Work life balance</i> berhubungan negatif dan cukup kuat dengan stres kerja | 1. <i>Work life balance</i> 2. stres kerja | 1. Lokasi penelitian |
| 11. | Insan dan Damrus (2020) Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Vol. 4, No. 1 | Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat | 1. Stres kerja 2. Kinerja karyawan | 1. Kompensasi 2. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|---|---|
| | | Secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kkinerja perawat | | |
| 12. | <p>Mustikaningrum dan Perdhana (2022)</p> <p>Analisi Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja dan Kebijakan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Perempuan di Kecamatan Banyumanik)</p> <p><i>Diponegoro Journal Of Management</i> Vol. 11, No. 6</p> | <p><i>Work life balance</i> dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>Persepsi dukungan keluarga dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan</p> <p>Persepsi dukungan tempat kerja dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Persepsi dukungan keluarga</p> <p>2. Persepsi dukungan tempat kerja</p> <p>3. Lokasi penelitian</p> |
| 13. | <p>Febrianti dkk. (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS Antam Pomalaa)</p> | <p><i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Kompensasi</p> <p>2. Lokasi penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|--|---|
| | Jurnal Ilmiah Metansi Vol. 7, No. 1 | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat | | |
| 14. | Faozi (2023) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Work Life Balance</i> dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Klirong II Universitas Putra Bangsa | <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan | 1. <i>Work life balance</i> 2. Kinerja karyawan | 1. <i>Servant leadership</i> 2. Kecerdasan emosional 3. Lokasi penelitian |
| 15. | Gunawan (2023) Determinasi <i>Work Life Balance</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Pada Provinsi Sulawesi Selatan <i>Movere Journal</i> Vol. 5, No. 1 | <i>Work life balance</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. <i>Work life balance</i> 2. Kinerja karyawan | 1. <i>Self efficacy</i> 2. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|--|--|
| 16. | Faradillah (2023) Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi Dan Pencucian Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur STIKES Yayasan RS DR. Soetomo | <i>Work life balnce</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. <i>Work life balance</i> 2. Stres kerja 3. Kinerja karyawan | 1. Lokasi penelitian |
| 17. | Widiastuti dan Wening (2024) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kntor BPJS Kesehatan Cabang Magelang Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi Vol. 2, No. 2 | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | 1. Stres kerja 2. Kinerja karyawan | 1. Beban kerja 2. Kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian |
| 18. | Pratiwi dan Ali (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pelatihan berpengaruh | 1. Stres kerja 2. Kinerja karyawan | 1. Gaya kepemimpinan 2. Pelatihan 3. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|--|---|
| | Rumah Sakit di Era Digital Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 5, No. 2 | terhadap kinerja pegawai Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai | | |
| 19. | Fitriani dan Kasmiruddin (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 6, No. 1 | Gaya kepemimpinan transformasional dan <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. <i>Work life balance</i> 2. Kinerja karyawan | 1. Gaya kepemimpinan transformasional 2. Lokasi Penelitian |
| 20. | Titing (2023) <i>The Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction In Honorary Nurses In South Buton District Hospital</i> Jurnal Ekonomi, Manajemen dan | <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja | 1. <i>Work life balance</i> 2. Stres kerja | 1. Kepuasan kerja 2. Lokasi penelitian |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|---|--|
| | Perbankan Vol. 1, No. 2 | | | |
| 21. | <p>Paembong <i>et al.</i> (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja</p> <p>Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif Vol. 1, No. 3</p> | <p>Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Budaya organisasi</p> <p>2. Lokasi penelitian</p> |
| 22. | <p>Fauzan (2022)</p> <p>Peran Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat</p> <p>Jurnal Personal, Finansial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi Vol. 29, No. 1</p> | <p>Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja</p> <p>Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi</p> <p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p> | <p>1. Stres kerja</p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Konflik pekerjaan keluarga</p> <p>2. Komitmen organisasi</p> <p>3. Lokasi penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|
| | | <p>komitmen organisasi</p> <p>Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai</p> | | |
| 23. | <p>Indrian dkk. (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Burnout</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda Di Tasikmalaya)</p> <p>Jurnal Intelektual Vol. 2, No. 1</p> | <p><i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja</p> <p><i>Burnout</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja</p> | <p>1. <i>Work life balance</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p> | <p>1. <i>Burnout</i></p> <p>2. Kepuasan kerja</p> <p>3. Lokasi penelitian</p> |

| No | Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|---|--|
| 24. | Aras dkk. (2022) <i>Job Stress Impact On Nurses Organizational Commitment And The Role Of Work Life Balance</i> Jurnal Manajemen Bisnis Vol.9, No. 1 | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi | 1. Stres kerja 2. <i>Work life balance</i> | 1. Komitmen organisasi 2. Lokasi penelitian |
| 25. | Bagiada dan Netra (2019) Pengaruh Stres Kerja, <i>Burnout</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 8, No. 5 | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat | 1. Stres kerja 2. Kinerja karyawan | 1. <i>Burnout</i> 2. Motivasi kerja 3. Lokasi penelitian |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian

diatas, yaitu menggunakan variabel stres kerja dan *work life balance* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat variabel independen, yaitu stres kerja dan *work life balance* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas, sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuannya, seluruh perusahaan atau instansi mengharapkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Kinerja merupakan pertimbangan hasil kerja sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Dalam rangka pemikiran ini akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan memudahkan pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk

memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel. Kerangka pemikiran menghubungkan antara variabel independen yaitu, stres kerja (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres kerja yang positif disebut eutres, sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat mungkin disebut distres.

Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres disini merupakan cara yang tepat agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Pratiwi dan Ali (2023), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, keterkaitan stres kerja dengan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bagiada dan Netra (2019), mengemukakan penelitian dengan

judul Pengaruh Stres Kerja, *Burnout* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Bandung. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022) dengan judul Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Tercapainya kesuksesan *work life balance* dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, kinerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok. *Work life balance* dapat bersifat subjektif dan objektif, indikator subjektif pada dasarnya suatu keadaan ketidakseimbangan dan keseimbangan, sedangkan indikator objektif dapat berupa jam, waktu luang, atau tidak terikat diluar pekerjaan dan jam kerja.

Keterkaitan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Fitriani dan Kasmiruddin (2023), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mustikaningrum dan Perdhana (2022) mengemukakan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja dan Kebijakan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Perempuan di Kecamatan Banyumanik). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faizal dan Aliya (2023) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Strategi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting Pada New Era Normal. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja dan *work life balance* memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menjadi permasalahan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila memiliki keseimbangan kehidupan kerja di kehidupan pribadi dan keseimbangan kehidupan ditempat kerja yang seimbang,

sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan tersebut yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Karyawan juga dapat dikatakan baik apabila sebuah perusahaan mampu mengurangi stres pada karyawannya, maka karyawan akan merasa senang dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga diharapkan karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang ditekuninya dan mampu memberikan kinerja yang optimal bagi pihak perusahaan.

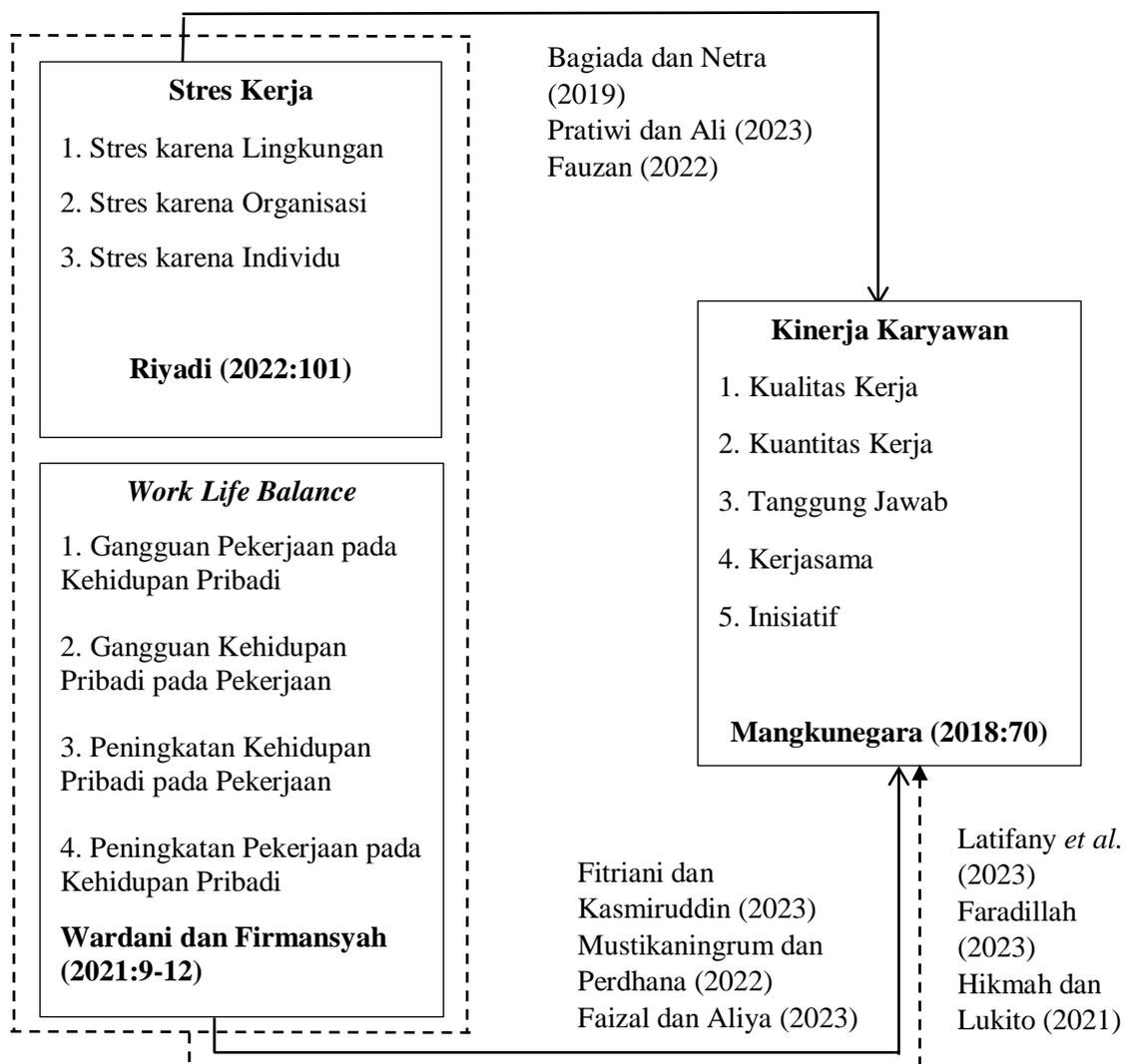
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Lukito (2021) dengan penelitian yang berjudul *Peran Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi yang menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Penelitian lain yang dilakukan oleh Latifany *et al.* (2023), mengemukakan penelitian dengan judul *Pengaruh Work Life Balance, Kepercayaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Utama Quantum.* Dalam penelitian ini hasilnya adalah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Faradillah (2023) mengemukakan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian Di RSUD Haji Provinsi Jawa Timur.* Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam Gambar 2.1:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji. Hipotesis juga merupakan posisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Kesimpulan sementara adalah :

1. Hipotesis Simultan

Stres Kerja dan *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

- b. *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan