

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab ini peneliti akan mengemukakan konsep dan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel , lingkungan kerja, stress kerja karyawan. Sehingga dalam sub bab ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai landasan teori yang secara umum relevan terhadap teori yang berhubungan dengan variable yang diteliti. Landasan teori pada sub bab ini meliputi kajian ilmiah dan para ahli.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas dalam sebuah organisasi baik berkala besar maupun kecil untuk mengelola unsur-unsur yang ada dalam suatu organisasi. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola organ-organ yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen merupakan unsur terpenting dalam kelancaran berjalannya sebuah organisasi. Manajemen yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau organisasi, agar tujuan dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan melalui sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu ilmu serta seni dalam membuat orang lain ingin dan bersedia bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, maka dari itu manajemen membutuhkan konsep dasar dalam pengetahuan, kemampuan, dalam menganalisis suatu situasi serta kondisi yang dihadapi, dan merumuskan cara yang tepat agar dapat menggapai tujuan tersebut.

James A.F Stones (2020:47) *“Management is part of the process of planning, organizing, directing and supervising the efforts of members of an organization and the use of other organizational resources in order to achieve stated organizational goals”*. Diartikan sebagai manajemen adalah sebagian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pendapat lainnya Hasibuan (2019:9) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. itulah manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi, seperti: industri, perbankan, maupun pendidikan.

Sama halnya dengan George R. Terry dalam Pratama & Sukarno (2021:10) manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa

tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Karena manajemen dapat diartikan mengurus, mengelola, dan mengatur.

Berdasarkan beberapa definisi Menurut para ahli di atas, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan lainnya yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam organisasi atau bagian-bagian yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan. Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry oleh Ihsan said, Mustari, dan Muhammad Hasan (2020:25) Terdapat penjelasan mengenai empat fungsi tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan atau planning adalah proses yang menyangkut upaya untuk merumuskan tujuan yang akan dicapai dimasa mendatang, tindakan-tindakan yang perlu dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan menentukan, dana yang diperlukan, dan faktor-faktor produksi lain yang akan digunakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian meliputi masing-masing pihak diberikan tugas terpisah, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan sistem komunikasi, serta setiap karyawan dikoordinir dalam satu tim yang solid dan terorganisir. Pengorganisasian adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas – tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Kegiatan mengarahkan dan mempengaruhi ini mencakup empat kegiatan penting yaitu penyuluhan, pelatihan, bimbingan dan motivasi. agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktifitas tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan walaupun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan pemaparan para ahli tentang fungsi manajemen di atas, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa fungsi manajemen adalah upaya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien melalui beberapa tindakan utama, seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan tindakan yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur-unsur manajemen atau biasa disebut *Tools of management* yang dikenal juga sebagai 6M. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:20) diantaranya sebagai berikut :

1. *Man* (manusia)

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2. *Money* (Uang)

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3. *Method* (Metode)

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

4. *Materials* (Bahan-bahan)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. *Machine* (Mesin)

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesinmesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6. *Market* (Pasar)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan manajemen pasar (pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menemukan bahwa komponen manajemen juga dikenal sebagai alat manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan

pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (asset) yang utama di dalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan.

Menurut Malayu Hasibuan (2020:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat Sementara itu menurut Mondy dan Noe (dalam Marwansyah, 2019:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner (dalam Malayu Hasibuan, 2020:11) “Personnel management may be defined as the process of

developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization” yang artinya, Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi

Berdasarkan kesimpulan diatas manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia, melalui proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan, prosedur, metode, dan program, agar manajemen sumber daya manusia lebih efektif dan efisien dalam terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, Menurut Malayu Hasibuan (2020:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, toritis, konspetual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip ompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasrkan internal dan eksternal konsitensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta erja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Erusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaanyang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cascio (dalam Marwansyah, 2019:4) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan barang dan jasa terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energy). Sementara itu, tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan, karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam Edy Sutrisno, 2017:7) tujuan sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Work Life Balance

Setiap individu mempunyai peran sekaligus dalam kehidupannya, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, keluarga maupun peran bagi dirinya sendiri. *Work Life Balance* dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan

kehidupan pribadi. Implikasi dari konsep *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Diaman konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari *Work Life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Menurut Hudson (dalam Ni Putu & Rina 2021) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai tingkat partisipasi yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dengan berfokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing individu.

Greenhaus dan Allen (dalam Ryan & Sari 2018) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu.

Menurut Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. (2019:188) memberikan definisi *Work life balance*, yaitu: “*Work Life Balance is a comfortable state of equilibrium between work and life domain achieved by individuals. This means that demand in work must not be overwhelmed by individualis ability to satisfy his/her personal life outside the work environment or vice versa*”

Yang dapat diartikan bahwa, *Work life balance* adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh

individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kehidupan karyawan dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti (dalam Shinta, 2020) ada beberapa faktor pendorong *Work life balance*, yaitu:

1. Nilai *comfort*

Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.

2. Nilai *religious*

Dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.

3. Nilai *achievement*

Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

2.1.3.3 Pentingnya *Work Life Balance*

Standar *work life balance* yang baik adalah Anda merasa bahagia dan produktif di tempat kerja sambil tetap menikmati waktu untuk hal-hal yang Anda sukai di luar bekerja, misalnya menjalani hobi atau menghabiskan waktu bersama

teman dan keluarga. Selain itu, Anda juga tidak mengkhawatirkan pekerjaan saat berada di rumah, memiliki waktu tidur yang cukup, dan menjalani pola hidup sehat.

Terlalu banyak tuntutan pekerjaan hampir setiap hari bisa membuat para pekerja sulit memiliki *work life balance* dan terjebak dalam gaya hidup *hustle culture*. Tanpa disadari, kebiasaan ini berdampak buruk bagi kesehatan dalam jangka panjang, baik fisik maupun mental. Ketika *work life balance* buruk, yang

terjadi justru tingkat stres meningkat, produktivitas dan motivasi menurun, konsentrasi atau kreativitas berkurang, merasa tertekan terus-menerus dan mudah marah, bahkan hubungan pribadi dan profesional juga bisa terganggu.

Seiring berjalannya waktu, hal ini akan melemahkan imunitas tubuh dan membuat tubuh rentan sakit, khususnya flu, sakit perut, sakit kepala, atau sakit punggung. Bahkan, penelitian terbaru menyatakan bahwa stres berlarut-larut karena pekerjaan bisa meningkatkan risiko terkena penyakit jantung.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. Chua (2018:9) *work life interface* dipandang sebagai alat penting dalam menganalisis *work life balance*. *Work life interface* menjelaskan interaksi antara *work life balance* melalui pengintegrasian konsep teoretis yang berbeda terkait dengan *work life balance*. Maka dari itu Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. Chua memberikan penjelasan terkait dengan dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *work life balance*, adapun dimensi dari *work life balance* :

1. *Work Interference with family (WIF)*

Dimensi ini merupakan bagian dari *work life conflict (WLC)* yang merupakan suatu bentuk konflik anatar perna dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Pada dimensi *work interference with family* terfokus pada konflik yang bersumber dari pekerjaan sehingga mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan perandalam keluarga atau pada kehidupan pribadi individu. Indikator:

- a. *Time*, gangguan kerja berbasis waktu dengan keluarga
- b. *Strain*, gangguan kerja berbasis ketegangan dengan keluarga
- c. *Behavior*, gangguan kerja berbasis perilaku dengan keluarga

2. *Family Interface With Work (FIW)*

Dimensi ini juga masih merupakan bagian dari *work life conflict*, pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi individu mengganggu aktivitas pekerjaan. Indikator:

- a. *Time*, gangguan keluarga berbasis waktu dengan pekerjaan
- b. *Strain*, gangguan keluarga berbasis ketegangan dengan pekerjaan
- c. *Behavior*, gangguan keluarga berbasis perilaku dengan pekerjaan

3. *Work To Family Enrichment (WFE)*

Dimensi ini merupakan bagian dari *Work life enrichment (WLE)* yang merupakan sisi positif yang dapat meningkatkan salah satu domain dari kehidupan seseorang. Dimensi ini sangat mengacu pada sejauh mana pekerjaan

dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga atau pribadi individu.

Indikator:

- a. *Development*, pengembangan pengetahuan, keterampilan atau nilai yang berasal dari pekerjaan
- b. *Affect*, perubahan afektif dalam perilaku dan sikap yang berasal dari pekerjaan
- c. *Capital*, pekerjaan dapat membantu dalam akuisisi asset bagi kehidupan pribadi

4. *Family To Work Enrichment (FWE)*

Dimensi ini masih termasuk bagian dari work life enrichment (WLE). Dimensi ini terfokus pada sejauh mana kehidupan keluarga atau pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Indikator:

- a. *Development*, pengembangan pengetahuan, keterampilan atau nilai yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi
- b. *Affect*, perubahan afektif dalam perilaku dan sikap yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi
- c. *Efficiency*, pencapaian level focus yang berasal dari keluarga atau kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan focus pada kerjaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memiliki peran dalam membantu penyelesaian tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas bagi para karyawannya.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif ialah memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Afandi (2018:66) yang menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Menurut Robbins & Coulter (2018:38) menyatakan bahwa :

“The work environment is environment refers to institutions or forces that are outside the organization has the potential to affect organizational performance. Environmental conditions, work is said to be good or appropriate of humans can carry out activies effectively optimal, healthy, safe and comfortable. A pleasant work environment will produce a positive relationship to the performance and achievment of company goals”.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang mendukung kebersamaan.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2018:21) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Desain harus orisinil dan memikat cita rasa konsumen misalnya desain yang diperhalus untuk memperoleh kesan berkualitas.

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti :
pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi terhadap dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi terhadap lingkungan kerja di perusahaan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Sedarmayanti (2018:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

5. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara yang bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

8. Bau yang kurang enak di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2018:46) yaitu :

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
 - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
 - b. Sirkulasi udara tempat kerja
 - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
 - a. Peralatan pendukung kerja
 - b. Seragam atau pakaian kerja
 - c. Kebersihan tempat kerja
3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :
 - a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.
 - b. Fasilitas tempat kerja

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yang akan dipakai dalam penelitian menurut Sedermayanti (2018:46) yaitu pemanfaatan energi, peralatan tempat kerja dan sarana dan prasarana di tempat kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadapp efektivitas arau keberhasilan organisasi. Setiap organisai memperhatikan kinerja pegawainya karena baik/buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaranGibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske dalam Riyadi (2022:99) menguraikan hal yang serupa mengenai kesesuaian, mereka berpendapat kalau stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi personil di dalam organisasi. Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya dalam mengerjakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dituntut untuk mengerjakan seoptimal mungkin sehingga perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dimasa yang akan datang dan bagaimana organisasi mengelola kinerja karyawan dengan baik sedangkan dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong

suksesnya perusahaan. Berikut ada beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli:

Menurut Jhon Miner (2017:70) menyatakan bahwa *employee performance is the willingness of a person or group of people to carry out activities and complete them thoroughly with their responsibilities with the results as expected.*

Menurut Garry Dessler (2020:87) menyatakan bahwa

employee engagement refers to being psychologically involved in, connected to, and committed to getting one's jobs done. Engaged employees experience a high level of connectivity with their work tasks, and work hard to accomplish their taskrelated goals.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli, kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) dari seorang karyawan yang digambarkan melalui kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai mana seseorang melaksanakan tanggungjawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) berikut penjelasan:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (Attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:130) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi:

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah

ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa para ahli bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kunci utama dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien melalui suatu kebijakan atau program yang lebih baik. Peningkatan pemberdayaan sumber manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) terdapat 5 (lima) dimensi dan indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Penilaian kuantitas kerja dilakukan dengan cara membandingkan target kerja dan hasil yang dicapai karyawan. Adapun indikator dari kualitas yaitu: ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, kebersihan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kerapian dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan Perusahaan. Kuantitas bisa dilihat, dari hasil kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya sesuai dengan waktu

yang ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: produktivitas kerja yang efektif, dan kesesuaian jumlah target dalam kerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: kekompakan antar karyawan dalam bekerja, dan jalinan kerjasama karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu: kemampuan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2017:43) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 7 (tujuh) indikator, yaitu:

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator di atas mengenai kinerja karyawan, maka peneliti akan menggunakan dimensi dan indikator yang di kemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan dari penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting bagi peneliti karena digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian saat ini dan juga untuk melihat persamaan maupun perbedaan penelitian yang dilakukan, Begitupun dalam penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mardiana, H.Suwarto, Fitri Kumalasari (2023) Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol.2, No.4	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>Worklife balance</i> yang ditunjukkan dari P-Value sebesar 0.000. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai P-Value sebesar 0.021	Variabel <i>work life balance</i> Variabel lingkungan kerja Variabel kinerja karyawan	Waktu dan tempat penelitian
2	Daylen Kembuan, Rosalina Koleangan, Imelda W.J Ogi (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo cabang utama di Manado Jurnal EMBA Vol 9 No 3	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan secara simultan <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. secara parsial <i>Work life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado..	Variabel <i>work life balance</i> Variable lingkungan kerja Varibel kinerja karyawan	Tempat penelitian
3	Michael B. Palar, Lucky O.H Dotulong, Genita Lumintang (2022) Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan <i>Work life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel <i>work life balance</i> Variable lingkungan kerja Varibel kinerja karyawan	Tempat Penelitian

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1			
4	Muhammad Arifin, Agus Muharto (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Livia Mandiri Sejati Pasuruan) Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis Vol. 15 No. 1	. Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh <i>Variabel worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan	Varibel <i>Work Life Balance</i> Varibel Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja dan tempat penelitian
5	Shinta Windika Putri, Agus Frianto (2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Bank Danamon Kantor Cabang Kopo Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11 No. 2	Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berhasil memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan.	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja
6	Nova Syafrina, Sudarmin Manik (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Syariah Mandiri Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 3 No. 2	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i>

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Diana Khairani Sofyan (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Lampung KC Metro Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1	Lingkungan Kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja(dependent variabel). menunjukkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja	Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja	Variabel <i>Work Life Balance</i>
8	Nela Prima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Mandiri) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No 2	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i>
9	Henny Novriani Gultom,Nurmaysaroh, Hadi, Yas Adu Zakirin (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri kantor cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhan Batu Utara Transekonimka akutansi bisnis dan keuangan Vol. 1 No. 2	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri kantor cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhan Batu Utara	Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i>

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widianto (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 4 No. 2	Variabel <i>Work Life Balance</i>, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Kompensasi
11	Lucy Mwangi, Caroline Cherotich, Boinett Emily Tumwet, Dave Bowen <i>Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning.</i> <i>Kabarak Journal</i> Vol. 4 No. 2	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja
12	Cita Aisyah, Annisa Suryaningsih, Dila Adinda Putri (2023) <i>The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera)</i> <i>Journal Of Contemporary Administration and Management</i> Vol. 1 No. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> diketahui mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	M. D. V. S. Mendis, W. A. S. Weerakkody (2017) <i>The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Bank Industry in Sri Lanka:</i> <i>Kelaniya Journal of Human Resource Management Volume 12, Number 01</i>	Variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja
14	Fhrizz S. De Jesus (2023) <i>The Influence of Work Environment on Employee Performance in banks</i> <i>Journal of International Business, Management and Finance Studies Vol. 1 No. 1</i>	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan mempunyai tingkat signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i>
15	Nurasizah Mujahidin, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan (2023) <i>The Influence Of Work Life Balance, Work Stress And work Environment on Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City</i> <i>Management Studies And Entrepreneurship Journal Vol. 4 No. 2</i>	Variabel <i>Work Life Balance</i> , Stress Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel <i>Work Life Balance</i> Variabel Lingkungan Kerja Variabel Kinerja Karyawan	Variabel Stress Kerja

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Sri Wahyu Lely.H.S, Inas Rana Fagastia, Sudarsih <i>The influence of burnout, workload, and work life balance on employee performance at bank Jatim Jember</i> <i>BIRCI journal Vol. 5, No 12021</i>	Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel <i>work life balance</i> dan variabel kinerja karyawan	Variabel <i>burnout</i> dan variabel <i>workload</i>
17	Isfha Septi Erly, M. Azis Firdaus, Anuraga Kusumah <i>The Influence Of Organizational Culture And Work Life Balance On Employee Performance At Bank Btn Syariah Bogor</i> <i>EBICON II Journal Vol. 1 No. 1 2023</i>	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah Bogor.	Variabel <i>work life balance</i> dan variabel kinerja karyawan	Variabel <i>Organization al</i>
18	Errica Dwitanti, F. Danardana Murwani, Ely Siswanto <i>The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload at PT. Bank Negara Indonesia</i> <i>International Journal of bussines, Law and Education Vol. 4 No 2 2023</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Brawijaya.	Variabel <i>work life balance</i> dan variabel kinerja karyawan	Variabel <i>work stress</i> dan <i>workload</i>
19	Dede Sulaeman, Akhmad, Winanti <i>The Effect of Work-Life Balance on</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, work-life balance dan kinerja	Variabel <i>work life balance</i> dan variabel kinerja karyawan	Variabel Lingkungan Kerja

No	Nama Penelitian, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Employee Performance</i> <i>Journal of E- Business and management science Vol. 2 No.2 2024</i>	karyawan mempunyai hubungan positif		
20	Devy Pratiwi Rahmawati, Dimas Ari Darmantyo, Sumardjono <i>The influence of motivation and work environment on the performance of service unit employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch office</i> <i>Scientific Journal of management Vol. 9 No. 2 2021</i>	Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan	Variabel <i>work life balance</i> dan variabel motivasi

Sumber : Diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2.1 menjelaskan bahwa penelitian - penelitian sebelumnya yang dilakukan peneliti terdahulu menandakan adanya hubungan antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memang berpengaruh p&S, sehingga dapat dijadikan acuan dan rujukan bagi penelitian yang dilakukan saat ini dengan objek yang diteliti ialah BPR Nusamba Plered.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti Sugiyono (2019)

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan hal yang penting bagi setiap orang, terutama tenaga kerja. Dengan adanya *work-life balance* diharapkan pekerja dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dengan keluarga, sosial, dan seimbang dalam pekerjaannya. Menurut Fisher, dkk dalam Wenno (2018) *work-life balance* adalah suatu hal yang dalam membagi waktu baik dalam hal pekerjaan atau di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat perilaku individu dimana dapat menjadi sumber konflik ataupun energi bagi diri sendiri. Menurut Monika & Kaur, (2017:788-789); Amin & Malik (2017:2) dalam Yusnani & Prasetyo (2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja seperti karir serta pencapaian target dan kehidupan pribadi seperti keluarga dan hobi sehingga dalam menjalankan kehidupan akan dipenuhi kenyamanan. Adapun, menurut Pucangan & Indrawati (2018) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah tujuan yang akan dicapai oleh individu berupa keseimbangan hidup antar perannya di dalam pekerjaan maupun tuntutan lain seperti mengurus keluarga.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluargadan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. Pernyataan dari Novelia, 2013 dalam Mayangsari & Amalia (2018) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam aktivitas di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022) dilakukan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lain mengenai *Work Life Balance* oleh Shinta Windika Putri dan Agus Frianto (2023) dalam penelitian menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya yang memiliki peran dalam membantu penyelesaian tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka

akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas bagi para karyawannya.

Lingkungan kerja yang kondusif ialah memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2018) dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain mengenai lingkungan kerja oleh Henny Novriani Gultom, Nurmayasroh, Hadi, Yas Adu Zakirin (2021) dilakukan Pada PT Bank Mandiri kantor cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhan Batu Utara Dalam penelitian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Palinggi, (2020) kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Pendapat Irwand (2017) memberikan batasan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang

diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan sehingga isu kinerja karyawan menjadi salah satu masalah besar yang banyak dihadapi oleh organisasi. Permasalahan tingginya tingkat kinerja karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak.

Banyaknya Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah *Worklife balance* yang memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan Hudson (2017). *Worklife balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lain selain pekerjaannya dan kegiatan lainnya. *Worklife balance* ditempat kerja dapat mendorong keterlibatan semua karyawan dengan organisasi mereka, demikian pula jika individu menyediakan *worklife balance* yang rendah, maka hal itu akan menjadi ancaman hilangnya pekerjaan.

Selain *work life balance* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan juga dituntut untuk memberikan kenyamanan serta fasilitas yang memadai kepada karyawan Isyandi (2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito et.al (2019) lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

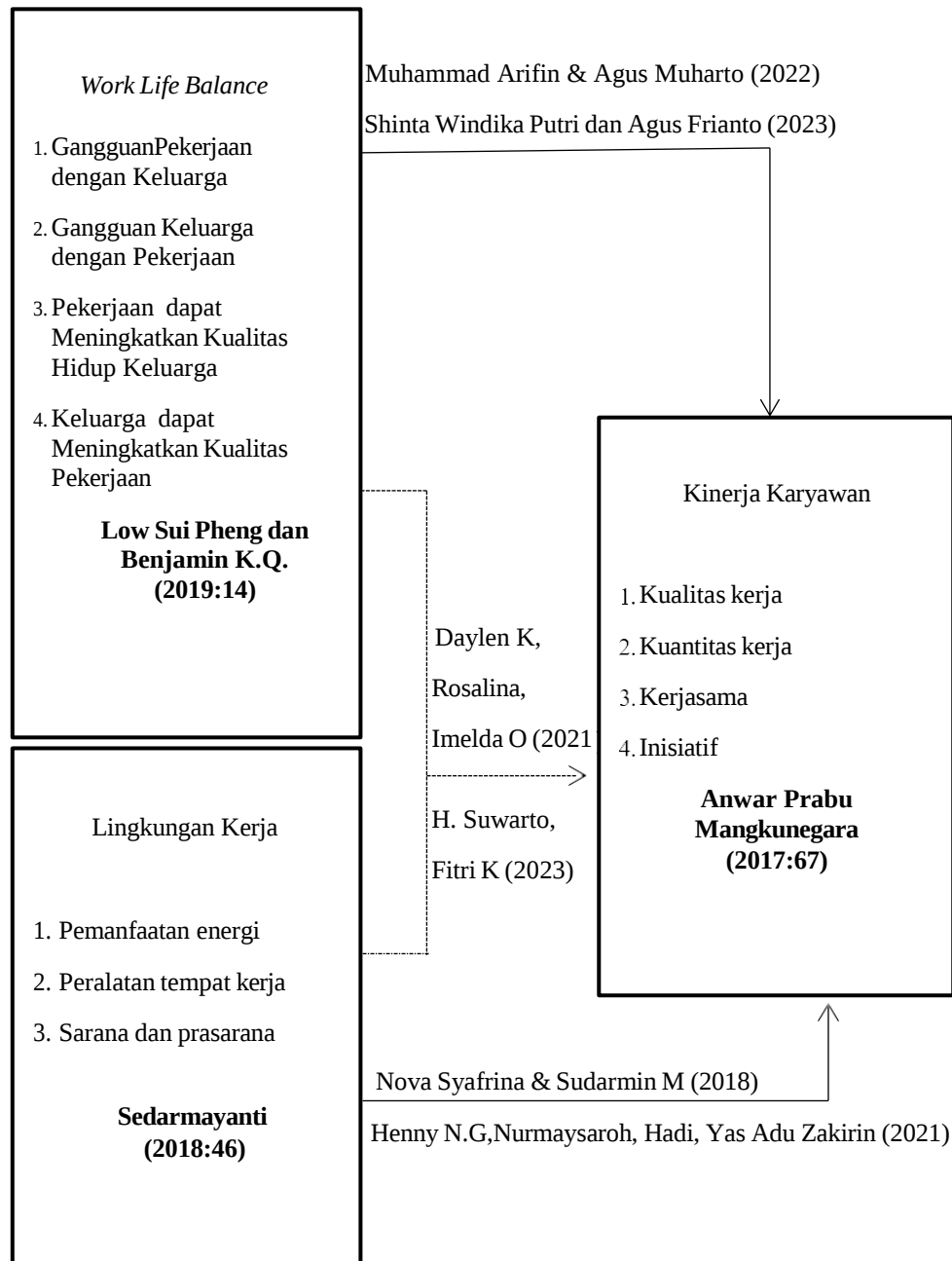
Menurut penelitian terdahulu Mardiana, H. Suwarto, dan Fitri Kumalasari (2023) dilakukan pada PT. Citra Silika Mallawa Kab Kolaka Utara. Dalam

penelitian ini menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Daylen Kembuan, Rosalina, dan Imelda Ogi (2021) dilakukan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado menyatakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan diatas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————> = Parsial

----- = Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara ialah karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada teori-teori dan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan