

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan membahas mengenai topik *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen bukan sekedar teori, melainkan serangkaian proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi (manusia, finansial, material, dan informasi) untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok, baik itu dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam organisasi, perusahaan, atau badan usaha.

Manajemen memiliki fungsi yang penting untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Zandra (2023:118) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu yang mempelajari bagaimana manusia mengelola. Mengelola hampir dibutuhkan di setiap kegiatan maupun pekerjaan. Mulai dari kegiatan atau pekerjaan yang bersifat sederhana maupun pekerjaan atau kegiatan yang kompleks.”

Disambung pernyataan dari G.R Terry dalam Mohammad Maskan et al (2021:3) “Manajemen adalah usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.”

Selanjutnya dari Adrew F. Sikula dalam Malayu S.P. Hasibuan (2020:2) berpendapat bahwa “*Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service*”. Artinya: Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Sejalan dengan pandangan tersebut, George.R. Terry yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2020:2) mengatakan bahwa “*Management is a distinct*

*process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*". Artinya: "Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya."

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dengan menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Dalam setiap entitas yang berorientasi pada tujuan, manajemen beroperasi sebagai sebuah siklus dinamis. Melalui fungsi-fungsi esensialnya mulai dari perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, penggerakan, hingga pengendalian kinerja manajemen memastikan setiap langkah dijalankan secara efektif dan efisien demi tercapainya sasaran organisasi. Aditama (2020:10) mengemukakan dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) yang menjadi tolak ukur bagi manajemen dalam menjalankan tugasnya dengan baik yaitu sebagai berikut:

##### 1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses yang menentukan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapainya, dan membuat rencana aktivitas kerja. Untuk memulai dalam organisasi bisnis, fungsi perencanaan adalah tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Penyiapan dan pembagian sumber daya organisasi sesuai dengan desain dan struktur organisasi adalah proses yang disebut pengorganisasian. organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan, yang tercakup dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya perusahaan, dan lingkungan bisnis perusahaan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah proses menerapkan semua rencana, konsep, ide, dan gagasan yang telah dibuat sebelumnya baik di tingkat manajemen maupun operasional untuk mencapai tujuan, yaitu visi dan misi.

4. *Controlling* (Pengawasan/Evaluasi)

Untuk mengontrol atau menilai kinerja organisasi, salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan. Untuk memastikan bahwa rencana, desain, dan tindakan yang sudah dilakukan sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah dikembangkan. Selain itu, fungsi manajemen ini akan memiliki kemampuan untuk melacak kemungkinan kesalahan dalam praktik pelaksanaannya untuk mencegah dan memperbaikinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) atas nama organisasi untuk masa depan organisasi.

### **2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen**

Unsur manajemen (*tools of management*) menjadi komponen penting yang harus dipahami bagi setiap manager agar unsur tersebut dapat diatur sedemikian rupa untuk mengetahui unsur manakah yang tidak ada. Beberapa unsur manajemen

yang diterangkan oleh Hasibuan (2021:9) yaitu orang (*manpower*), uang (*money*), metode (*methods*), bahan-bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), dan pemasaran (*market*). Unsur- unsur tersebut memiliki peran yang cukup penting dalam pengelolaan operasional dan pencapaian dari tujuan bisnis tersebut.

1. *Man* mencakup tenaga kerja manusia, baik yang bekerja sebagai pimpinan maupun yang bekerja sebagai pelaksana atau operasional.
2. *Money* yaitu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
3. *Methods* yaitu cara-cara yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. *Materials* yaitu bahan-bahan atau material yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Machine* yaitu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market* yaitu pasar atau pemasaran untuk menjual jasa yang dihasilkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengontrol sumber daya didalam organisasi guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Serta pengoptimalan potensi dan kontribusi para karyawan disuatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai unsur utama dalam manajemen suatu perusahaan berupa manusia yang terlibat disuatu perusahaan sebagai perencana dan pelaksana yang bertanggung jawab dalam tercapainya tujuan organisasi. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya:

Pernyataan Malayu S.P Hasibuan (2021:4) mengungkapkan bahwa “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat.”

Disambung pernyataan dari Flippo (2021:10) “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.”

Selanjutnya dari Mutiara S. Panggabean (2021:7) “MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Terdapat pendapat lain dari Armstrong dan Stephen (2020:3) “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations* merupakan bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan secara strategis, etis, dan sosial, dengan

mengoptimalkan produktivitas dan menyeimbangkan kebutuhan berbagai pihak. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Menurut Henry Simmora dalam buku Fachrurazi et al (2021:20-22) tujuan manajemen SDM juga dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu:

1. Tujuan sosial MSDM bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.
2. Tujuan organisasional MSDM bertujuan untuk memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Dan yang paling penting adalah, untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditargetkan.
3. Tujuan fungsional MSDM bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen SDM harus menghadapi peningkatan pengelolaan SDM yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi MSDM berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas SDM yang dibentuk oleh pihak manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mengelola karyawan, melainkan serangkaian aktivitas strategis yang dirancang untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk membantu manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut Hasibuan (2021:22) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*). Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*). Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
  - c. Pengarahan (*Directing*). Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d. Pengendalian (*Controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*). Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*Compensation*). Manusia Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*Integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*). Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*). Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan normanorma sosial.

- g. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 *Work-Life Balance***

*Work-Life Balance* mengacu pada hubungan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, yaitu hubungan yang efektif antara waktu yang dikeluarkan untuk pekerjaan dan waktu yang dikeluarkan untuk kegiatan pribadi seperti hobi, kewirausahaan, keluarga dan teman. Penerapan *Work-Life Balance* (WLB) ini cukup penting karena pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, *burnout*, dan kesehatan yang kemudian akan berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan individu.

#### **2.1.3.1 Pengertian *Work-Life Balance***

*Work-life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan terdapatnya konsep *Work-Life Balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work-Life Balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani 2021). Berikut beberapa definisi mengenai *Work-Life Balance* menurut para ahli.

Pernyataan dari Adam Grant (2023:89) mengatakan “*Work-Life Balance* perlu didefinisikan ulang sebagai 'work-life harmony' dimana fokusnya bukan pada pembagian waktu yang sama rata, tetapi pada bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mendukung dan memperkaya satu sama lain.”

Rachman et al., (2023:61) berpendapat bahwa “*Work-Life Balance* adalah suatu konsep yang merujuk pada seimbangannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga seseorang. Konsep ini mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara waktu, energi, dan perhatian yang diberikan pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, dan rekreasi.”

Sedangkan Noor dalam Septiani et al. (2024:163) mendefinisikan bahwa “Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang mengelola waktu dan energi Anda secara efektif sehingga Anda dapat mencurahkan perhatian yang cukup untuk semua area penting dalam hidup Anda, termasuk pekerjaan, pekerjaan, keluarga, komunitas, pengembangan pribadi, waktu luang.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas *Work-Life Balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat, serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance***

*Work-Life Balance* tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, berbagai faktor berperan dalam membentuk *Work-Life Balance* yang efektif bagi individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, yang dikemukakan Pouluse dan Sudarsan dalam (Pratiwi, 2020:126) yaitu :

#### **a. Faktor Individual**

1. Kepribadian: Karakteristik kepribadian seperti *conscientiousness* (kehati-hatian), *neuroticism* (neurotisme), dan *extraversion* (ekstraversi) dapat

memengaruhi bagaimana seseorang mengelola waktu dan prioritasnya. Misalnya, individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih terorganisir dan mampu memprioritaskan tugas dengan baik, yang dapat membantu mencapai *Work-Life Balance*.

2. Kesejahteraan: Kondisi fisik dan mental individu juga berperan penting. Individu yang sehat secara fisik dan mental cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Kecerdasan emosional: Kemampuan individu dalam mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan berempati, dapat membantu mengurangi stres dan konflik yang dapat mengganggu *Work-Life Balance*.

b. Faktor Organisasional

1. Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung *Work-Life Balance*, misalnya dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja atau menyediakan program kesejahteraan karyawan, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan.
2. Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang suportif dan pengertian dapat membantu karyawan mengelola stres dan mencapai *Work-Life Balance*. Misalnya, pemimpin yang memberikan otonomi kepada karyawan dan menghargai waktu istirahat mereka.
3. Beban Kerja: Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak realistis dapat menyebabkan stres dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Kebijakan dan Praktik: Kebijakan dan praktik SDM yang mendukung *Work-Life Balance*, seperti cuti yang memadai, program penitipan anak,

dan program bantuan karyawan, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan.

c. Faktor Lingkungan

1. Dukungan Sosial: Dukungan dari keluarga, teman, dan komunitas dapat membantu individu menghadapi stres dan mencapai *Work-Life Balance*.
  2. Kondisi Ekonomi: Kondisi ekonomi yang sulit dapat menambah tekanan pada individu dan keluarga, yang dapat memengaruhi *Work-Life Balance*.
  3. Norma Sosial dan Budaya: Norma sosial dan budaya yang menekankan pada kerja keras dan mengabaikan kehidupan pribadi dapat mempersulit individu dalam mencapai *Work-Life Balance*.
- d. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin. Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan yaitu Faktor Organisasional yang terdiri dari Pengaturan Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Peran dan Teknologi.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance***

Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi aspek krusial dalam kehidupan modern, baik bagi individu maupun organisasi. Untuk mengukur dan memahami fenomena multidimensional ini, diperlukan kerangka kerja yang jelas. Dimensi yang dipakai dalam mengukur keseimbangan ini dikembangkan oleh Fisher et al. dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9-12) terdapat empat dimensi, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat

membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

- a. Waktu untuk kehidupan pribadi.
  - b. Waktu bersama keluarga
2. *Personal Life Interference With Work* 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.
    - a. Pengambilan keputusan.
    - b. Tanggung jawab terhadap keluarga.
    - c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.
  3. *Personal Life Enhancement Of Work* Mengacu pada sejauh mana kehidupan 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.
    - a. Kehidupan sosial di luar pekerjaan.
  4. *Work Enhancement Of Personal Life* 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.
    - a. Kemampuan pekerjaan membantu kehidupan pribadi
    - b. Kemampuan pekerjaan memberikan rasa nyaman kepada kehidupan pribadi

## **2.1.4 Stres Kerja**

Stres kerja pada setiap para pekerja haruslah pada titik yang seimbang agar tidak terlalu tinggi dan tidak juga terlalu rendah. Ketika mengalami tekanan yang berlebih karyawan akan mengalami tingkat stres yang tinggi sehingga akan mengalami stres dan mempengaruhi kinerjanya, begitupun sebaliknya ketika karyawan tidak mendapatkan tekanan ketika bekerja maka kinerjanya akan maksimal.

### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Kahn et al., dalam buku Utami et al., (2021:10) menyebutkan bahwa stres kerja adalah ketidaksesuaian antara keterampilan, kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang diterima individu.

Sejalan dengan pandangan tersebut Mangkunegara dalam buku Ida Ayu et al (2024:154) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja saat bekerja di tempat kerja mereka.”

Lebih lanjut Robbins dan Coulter dalam buku Ida Ayu et al (2024:154) menjelaskan bahwa “Stres adalah reaksi negatif dari orang yang mengalami tekanan dari beban berlebih yang disebabkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang berlebihan.”

Definisi stres kerja juga dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2020: 204) yang mendefinisikan bahwa “Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah

kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

Selanjutnya Anwar P. Mangkunegara (2020:157), mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Berdasarkan uraian di atas yang telah para ahli sampaikan dapat disimpulkan bahwa, stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami oleh seseorang individu yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu itu berada. Kondisi ketegangan tersebut akan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis pada diri karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres yang dialami di tempat kerja bukanlah fenomena tunggal, melainkan hasil interaksi dari berbagai kondisi dan stimulus. Untuk mengkaji kompleksitas ini, penting untuk menelusuri beragam faktor yang secara signifikan membentuk pengalaman stres seorang individu. Bagian ini akan menguraikan faktor-faktor utama yang berkontribusi pada timbulnya stres kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dalam Guridno et al. (2021) yaitu:

### 1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti Tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, Kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

### 2. Faktor Lingkungan

Lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

### 3. Faktor Individu

Faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Stres kerja sebagai respons kompleks, memerlukan pendekatan terstruktur untuk dapat diukur dan dianalisis secara efektif. Untuk itu, fenomena ini diuraikan ke dalam berbagai dimensi yang lebih spesifik, didukung oleh indikator yang relevan. Bagian ini akan menguraikan indikator variabel stres kerja berdasarkan pandangan Robbins dan Judge dalam Slamet Riyadi (2022:160), Indikator yang digunakan untuk variabel stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)

Mencakup ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi individu.

2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

a. Tuntutan tugas: Beban kerja berlebih, tenggat waktu ketat, kondisi kerja tidak nyaman, dan tuntutan produktivitas tinggi.

b. Tuntutan peran: Ambiguitas peran (ketidakjelasan tugas), konflik peran (tuntutan yang bertentangan), dan tanggung jawab berlebihan.

c. Tuntutan antar pribadi: Konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, dan tekanan berhubungan dengan berbagai kepribadian

3. Faktor Individual (*Individual Factors*)

a. Masalah keluarga: Konflik pernikahan, masalah dengan anak, perceraian, atau perawatan anggota keluarga yang sakit.

b. Masalah ekonomi pribadi: Hutang, pengeluaran besar tak terduga, atau kesulitan mengelola keuangan pribadi.

c. Karakteristik kepribadian: Tipe kepribadian A (kompetitif, tidak sabar), neurotisme tinggi, atau rendahnya kemampuan mengatasi masalah yang membuat individu lebih rentan terhadap stres.

### 2.1.5 Kinerja

Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam sebuah instansi karena menjadi landasan tercapainya tujuan yang telah dirumuskan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi, yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan instansi tersebut.

### 2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan individu, upaya yang diberikan, dan dukungan organisasi. Kemampuan individu mencakup bakat, minat, kepribadian, serta keterampilan teknis dan interpersonal, pengetahuan, dan pemahaman. Karyawan dengan kemampuan individu yang memadai diharapkan berkinerja baik, terutama jika didukung oleh upaya yang kuat, yang tercermin dalam etika kerja, kehadiran, dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, dukungan organisasi, seperti pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen yang baik, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut beberapa definisi mengenai kinerja menurut para ahli.

Definisi kinerja dijelaskan oleh Mangkunegara dalam buku Rina Yuniarti et al (2021:6) menyatakan bahwa s“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sementara itu Robbins dalam buku Rina Yuniarti et al (2021:9) mendefinisikan bahwa “Bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Sejalan dengan hal tersebut Sementara Mangkunegara (2020:67) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Lebih lanjut Dessler (2017:134) dalam Rina, dkk (2021:21) berpendapat bahwa “penilaian kinerja (performance appraisal) berarti mengevaluasi kinerja

karyawan di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.”

Berdasarkan definisi di atas maka dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk berperilaku, hasil, maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan, kemampuan, juga kemauan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian.

#### **2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri serta lingkungan sekitar organisasi. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih baik sulit tercapai. Bagian ini akan menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang diuraikan oleh Kasmir dalam Revita (2021:29) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kualitas hasil kerjanya.

2. Pengetahuan

Pemahaman mendalam tentang pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Komitmen Organisasi

Semakin tinggi rasa memiliki terhadap organisasi, semakin besar kontribusi karyawan.

4. Kepribadian

Karakter individu sangat memengaruhi cara mereka bekerja dan hasil yang mereka capai.

5. Motivasi Kerja

Dorongan internal atau eksternal sangat memengaruhi semangat dan kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempengaruhi cara pemimpin mengarahkan dan memotivasi timnya.

7. Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya akan memengaruhi kinerja tim.

8. Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Rasa senang dan puas terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan sosial tempat kerja memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### 2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja baik individu maupun organisasi, merupakan hasil nyata yang perlu dievaluasi secara sistematis. Untuk memahami dan mengukur efektivitasnya, kinerja diuraikan ke dalam berbagai dimensi yang saling berkaitan, didukung oleh indikator spesifik. Untuk mengevaluasi kinerja secara objektif, diperlukan pemahaman tentang dimensi dan indikator yang tepat. Bagian ini akan menguraikan dimensi dan indikator kinerja karyawan berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh John Miner (alih bahasa Sudarmanto, 2020:80), yang mencakup aspek kualitas dan lainnya sebagai tolok ukur yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- a. Kerapihan, Seberapa sedikit kesalahan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya.
- b. Ketelitian, Minimnya kerusakan pada hasil kerja atau peralatan yang digunakan.
- c. Hasil kerja, ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

- a. Jalinan kerja sama dengan rekan.
- b. Kekompakan.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil Keputusan.
- b. Hasil kerja, kesediaan mempertanggungjawabkan hasil kerja dan tindakan yang dilakukan.

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk dorongan di dalam diri untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

- a. Kemandirian dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan tugas dengan pengawasan minimal.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian dan dijadikan bahan acuan untuk penulis sehingga dapat melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel independent dan variabel dependent yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk

mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan pada penelitian ini yaitu *work life balance*, stres kerja dan kinerja sebagai berikut.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Meylin Rahmawati, Irwana, 2020)  Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik  Jurnal Ekonomika Vol. 11, No. 02 DOI: <a href="https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408">https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408</a>	hasil penelitian menunjukkan bahwa strs kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.	Variabel Stres kerja dan Kinerja	Variabel Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian
2.	(Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi, 2022)  Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)  JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 5, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223">https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223</a>	Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Emotional Exhaustion.	Variabel <i>Work-Life Balance</i>	Variabel Burnout, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	(Ni Made Yudhaningsih, 2021)  Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Satyagraha Vol. 4, No. 1  DOI: <a href="https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230">https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230</a>	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memoderasi hubungan antara peran ganda terhadap kinerja perawat.	Variabel Stres Kerja dan Kinerja	Variabel Konflik peran Ganda, waktu dan tempat penelitian
4.	(Werni Sarumaha, 2022)  Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai  Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi (JAMANE) Vol. 1, No. 1  DOI: <a href="https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10">https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dan kinerja karyawan.	Menggunakan variabel Kinerja	Variabel Budaya Organisasi, Kompetensi, waktu dan tempat penelitian
5.	(Agustinos Rido Putra Tumanggor, Raden Lestari Ganarsih, Kurniawaty Fitri, 2024)  Pengaruh Burnout, <i>Work-Life Balance</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru  Journal Of Law Education and Business Vol. 2, No. 2  DOI: <a href="https://doi.org/10.57235/jleb.v2i2.3157">10.57235/jleb.v2i2.3157</a>	Hasil penelitian menunjukkan burnout tidak berpengaruh positif dan worklife balance berpengaruh terhadap kinerja perawat.	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , dan Kinerja	Variabel Burnout, Motivasi Kerja, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	(Hartono Jessie Steven, Arif Partono Prasetyo, 2020)  Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Penelitian IPTEKS Vol. 5, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022">https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022</a>	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja, dan Kinerja	Variabel Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian
7.	(Indahyani Nurjayati <sup>1</sup> , Nilam Widyarini, Maria Chrisnatalia, 2024)  Peran <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Perawat  JURNAL PSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan Vol. 11, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.35891/jip.v11i1">https://doi.org/10.35891/jip.v11i1</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja perawat.	Variabel <i>Work-Life Balance</i>	Variabel Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian
8.	(Sasmita Dewi, Elly Nurachmah, Muhsinin, 2024)  Analisis Hubungan Faktor Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit  Jurnal Kesmas Asclepius Vol. 5, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.31539/jka.v5i2.7693">https://doi.org/10.31539/jka.v5i2.7693</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi secara statistik antara Kepemimpinan dan kinerja perawat di RS Islam Banjarmasin.	Variabel Kinerja	Variabel Employee Engagement, waktu dan tempat penelitian
9.	(Hakman, Suhadi, Nani Yuniar, 2021)  Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19  Nursing Care and Health Technology Journal Vol. 1, No. 2	Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling	Variabel Stres Kerja, dan Kinerja	Variabel Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17">https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17</a>	berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.		
10.	(Siti Aisyah Tri Yustikasari, Bowo Santoso, 2024)  Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya  Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol. 6, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831">https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831</a>	Berdasarkan hasil temuan, beban kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat.	Variabel Stres Kerja, dan Kinerja	Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, waktu dan tempat penelitian
11.	(Mohamad Rizan, Farah Chalida Hanoum, Agung Kresnamukti, 2022)  Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Stres Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang  Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 13, No. 2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>Work-Life Balance</i> terhadap kualitas pelayanan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , dan Stres Kerja	Variabel Kepuasan Kerja, Kualitas Pelayanan, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08">https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.08</a>			
12.	(Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, Arman Arman, 2021)  Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar  An Idea Health Journal Vol. 1, No. 02 DOI: <a href="https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33">10.53690/ihj.v1i02.33</a>	Hasil penelitian menunjukkan Stress kerja, Motivasi kerja, dan Beban kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Faktor yang paling berpengaruh.	Variabel Stress Kerja, dan Kinerja	Variabel Kelelahan Kerja, Motivasi Kerja, waktu dan tempat penelitian
13.	(Muhammad Rizaldi Ega Pratama1, Bowo Santoso, 2024)  Pengaruh Work Life Balance, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Undaan  Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol. 6, No. 11 DOI: <a href="https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3839">https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3839</a>	<i>Work-Life Balance</i> , stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan yang positif; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan.	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , Stress kerja, dan Kinerja	Waktu dan tempat penelitian
14.	(Giri Arum Khoirunnisa, Dwi Nurmawaty, Rini Handayani, Gisely Vionalita, 2021)  Gambaran Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta  Health Publica Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 2, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.47007/healthpublica.v2i01.4002">https://doi.org/10.47007/healthpublica.v2i01.4002</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 20 perawat rawat jalan di RSU Holistic Purwakarta, proporsi tertinggi mengalami stress kerja ringan, yaitu sebanyak 11 perawat (55%).	Variabel Stress Kerja	Waktu dan tempat penelitian
15.	(M. Ramadhoni Azdanal, Fakhry Zamzam, Neny Rostiati, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work	Variabel <i>Work-Life Balance</i>	Variabel Iklim organisasi

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Integritas Jurnal Manajemen Profesional 1 (IJMPro) Vol. 2, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.35908/ijmpro">https://doi.org/10.35908/ijmpro</a>.</p>	<p>Life Balance, iklim organisasi, dan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT BNI (Persero) Tbk KCU Palembang, baik secara parsial maupun simultan selama pandemi Covid-19. Secara spesifik, penelitian ini menemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif.</p>		<p>, Reward, Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian</p>
16.	<p>(Septian Wahyu Wibowo, Mirzam Arqy Ahmadi, 2024)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z</p> <p>Jurnal Media Akademik (JMA) Vol.2, No.12 DOI: <a href="https://doi.org/10.62281/JMA">https://doi.org/10.62281/JMA</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> yang baik mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan, sementara kepuasan kerja meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja karyawan yang superior.</p>	<p>Variabel <i>Work-Life Balance</i>, dan Kinerja</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja, waktu dan tempat penelitian</p>
17.	<p>(Dewi Sri Rezeki, Sjahril Effendy Pasaribu, Syaiful Bahri, 2023)</p> <p>Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang</p>	<p>Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD</p>	<p>Variabel Stres Kerja, dan Kinerja</p>	<p>Variabel Beban Kerja, Lingkungan kerja, waktu dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920">10.36778/jesya.v6i1.920</a></p>	<p>Dr. Pirngadi Medan, secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid 19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, Secara langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan,</p>		
18.	<p>(Ismanto, Fitri Kumalasari, Feby Febrianti, 2024)</p> <p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa)</p> <p>Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) Vol. 7, No. 1 DOI : <a href="https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248">https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248</a></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.023. Serta variabel</p>	<p>Variabel <i>Work-Life Balance</i>, dan Kinerja</p>	<p>Variabel Kompensasi, waktu dan tempat penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0.000.		
19.	<p>(Yuswandi, Nadirawati, Rishka Yulystiana, 2023)</p> <p>Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat</p> <p>Jurnal Kesehatan Kartika Vol. 18, No.3 DOI: <a href="https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283">https://doi.org/10.26874/jkkes.v18i3.283</a></p>	<p>Hasil Rerata skor work life balance pada perawat di ruang isolasi Covid 19 sebesar 70,40 dimana 51,9% responden mempunyai work life balance yang rendah atau kurang seimbang. Rerata stres kerja perawat di ruang isolasi Covid-19 sebesar 71,50 dimana 46,2% responden mengalami stres kerja yang tinggi. Terdapat hubungan yang rendah antara work life balance dengan stres kerja perawat di ruang isolasi Covid-19.</p>	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , dan Stres Kerja	Waktu dan tempat penelitian
20.	<p>(Maria Angelica Urba, Christiana Hari Soetjningsih, 2022)</p> <p>Hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Pada Karyawan</p> <p>Bulletin of Counseling and Psychotherapy Vol. 4, No. 3</p>	<p>Semakin tinggi work life balance yang dimiliki, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat work life</p>	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , dan Stres Kerja	Waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383">https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383</a>	balance, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.		
21.	(Bagagarsyah Wira Kusuma, Novingky Ferdinand <sup>2</sup> , Denok Sunars, 2023)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat  Jurnal Astina m Mandiri Vol. 2, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30">https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30</a>	Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara stres kerja dapat menurunkannya.	Variabel Stres Kerja, dan Kinerja	Variabel Lingkungan kerja, waktu dan tempat penelitian
22.	(Muhammad Genta Rahmadani, Veny Puspita, Janusi Waliamin, 2023)  Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu  Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan Vol. 4, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121">https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu, dan burnout dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , dan Kinerja	Variabel Burnout, waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	(Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia, 2020)  Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 27, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192">https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres kerja, dan Kinerja	Variabel Konflik Kerja, Beban Kerja, waktu dan tempat penelitian
24.	(Muhamad Ekhsan, Burhan Septian, 2020)  Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1, No. 1 DOI: <a href="https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25">https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25</a>	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.	Variabel Stres kerja, dan Kinerja	Variabel Konflik Kerja, Kompensasi, waktu dan tempat penelitian
25.	(Deltari Novitasari, 2023)  Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu	Hasil Pengujian analisis kuantitatif menunjukkan nilai t-hitung Stress terhadap	Variabel Stres Kerja, dan Kinerja	Waktu dan tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekombis Review, Vol. 11 No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12">https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12</a>	kinerja sebesar 2,315 > t-tabel 1,960, memberikan bukti bahwa variabel kondisi stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis peneliti sesuai dengan hasil penelitian bahwa stress kerja pada penelitian ini dipicu oleh kejenuhan kerja, Diharapkan perawat mendapatkan pelatihan terkait kinerja dan pihak rumah sakit bisa memberikan outbond untuk menurunkan stres kerja perawat.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 2.1 memperlihatkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan baik dari variabel yang diteliti maupun dengan objek penelitian. Kemudian pada penelitian ini penulis menggunakan dasar teori Fisher et al. dalam Wardani dan Firmansyah (2021:9-12) sebagai dimensi work life balance, Robbins dan Judge dalam Riyadi (2022:101) sebagai dimensi stres kerja, dan John Miner dalam alih bahasa sudarmanto (2020:80) sebagai dimensi kinerja.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu yang telah diuraikan dapat digunakan menjadi acuan, guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap variabel dependen Kinerja.

### **2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja**

Optimalnya *Work-Life Balance* melibatkan manajemen waktu yang fleksibel dan dukungan lingkungan kerja, yang memungkinkan individu mengalokasikan energi dan perhatian secara proporsif pada kedua ranah kehidupannya. Kondisi WLB yang positif ini diasumsikan akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental. Individu harus secara aktif terlibat dalam peran sosial baik dalam kehidupan kerja maupun non kerja mereka untuk mencapai keseimbangan antara keduanya. Dalam bukunya, Brough et al. (2020:5-8) menyatakan bahwa beberapa faktor dapat menyebabkan keseimbangan atau ketidakseimbangan, termasuk hubungan dengan pekerjaan, hubungan dengan keluarga, dan hubungan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

*Work-Life Balance*, kombinasi yang berasal dari dalam diri perawat maupun luar dirinya yang menciptakan dorongan perawat untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian semakin baik *Work-Life Balance* yang dijalani oleh perawat maka kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat (Wayan Sri

Pradnyani dan Ganesha Rahyuda, 2022). Temuan dalam konteks penelitian ini didukung juga oleh berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh (Permadi et al., 2023) menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Suwandana, 2022) *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan di atas yang didukung oleh teori dan penelitian terdahulu maka dapat diketahui bahwa pengelolaan *Work-Life Balance* yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menunjukkan jika seorang perawat dapat menyeimbangkan waktu, maka diharapkan hasilnya adalah meningkatnya konsentrasi karyawan, manajemen waktu karyawan akan semakin baik, dan produktivitas akan meningkat.

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki individu, dan dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, maupun pribadi. Kondisi ini, jika tidak diatasi, berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara signifikan. Situasi dan kondisi tersebut dapat disebut sebagai *stressor* atau penyebab terjadinya stres. Kecenderungan bentuk dari stressor pada pekerja adalah tekanan yang berlebihan dari atasan, jumlah dan jenis pekerjaan yang tumpang tindih, lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti bising, panas, dan sebagainya.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu dari (Farisi dan Utari, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Kemudian (Tanjung dan Putri, 2021) pun menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, (Kasim et al, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachman, 2021), dan (Syaputra dan Kusum, 2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja yang semakin rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pemaparan di atas yang didukung oleh teori dan penelitian terdahulu maka dapat diketahui bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan merasakan stres dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai beban maka kinerja karyawan dalam bekerja akan buruk.

### **2.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) serta tingkat stres kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Work-Life Balance* dan mengurangi stres kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan keseimbangan kehidupan yang baik sehingga dapat mencegah terjadinya stres, yaitu kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat beban kerja yang berlebih.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja telah diteliti sebelumnya oleh (Lukmiati et al, 2020) *Pengaruh Work Life Balance Terhadap*

Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara work life balance dan kinerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari (Badrianto dan Ekhsan, 2020) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Stres kerja dan work life balance keduanya memainkan peranan penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat menjadi hambatan bagi produktivitas dan keberlanjutan operasional (Khyat et al, 2020). Hasil penelitian tentang stres kerja terhadap work life balance yang dilakukan oleh (Prasad dan Vaidya, 2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap work life balance.

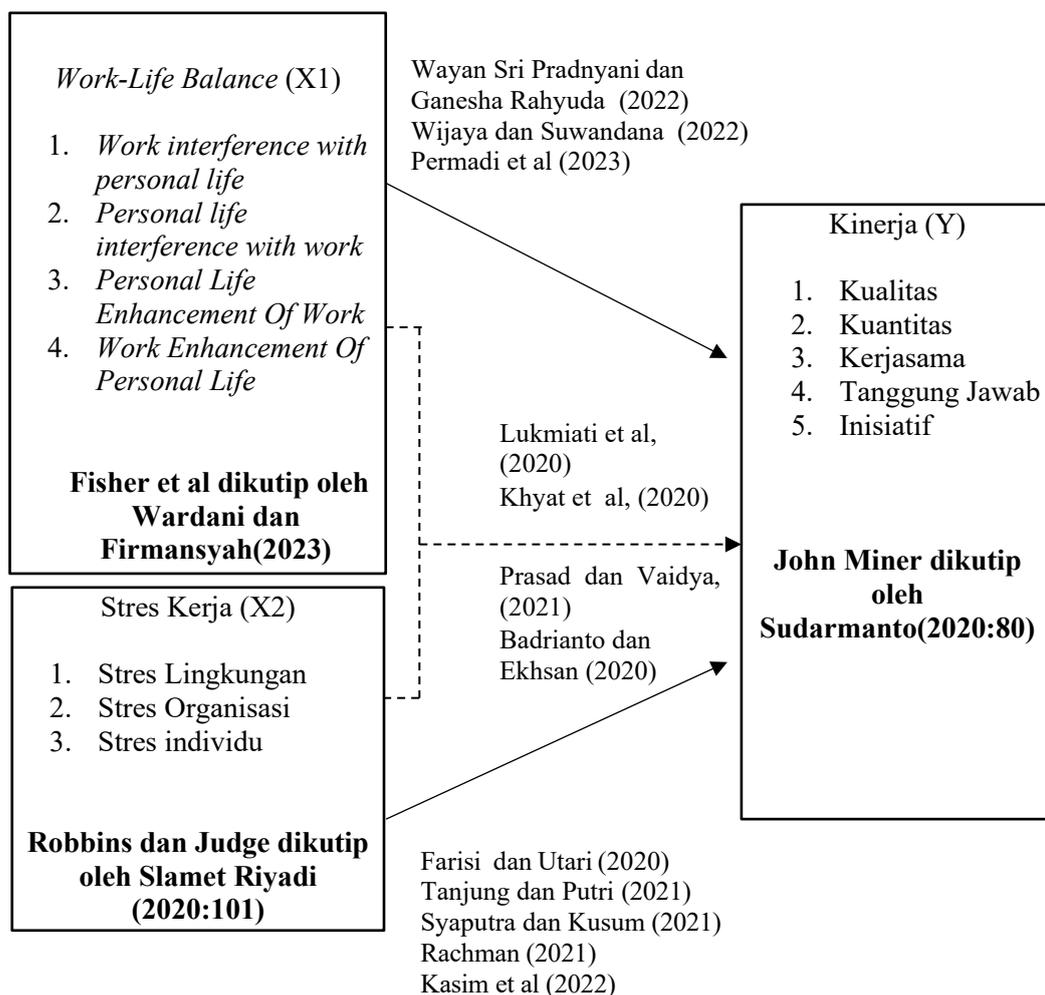
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan *Work-Life Balance* dan stres kerja merupakan faktor yang penting terhadap kinerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja adalah suatu usaha yang optimal dan tentunya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi.

### **2.3 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik

yang akan digunakan. Pada halaman berikutnya akan disajikan gambar paradigma penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya dari kerangka pemikiran.

Maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja yang dinyatakan dalam Gambar 2.2:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

-----▶ = pengaruh secara simultan

—————▶ = pengaruh secara parsial

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka dapat disimpulkan hipotesis penelitiannya yaitu:

1. Hipotesis Simultan:

*Work-Life Balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bayu Asih Purwakarta.

2. Hipotesis Parsial:

a. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bayu Asih Purwakarta.

b. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bayu Asih Purwakarta.